



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



ORDES

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.....	16

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 Ordes, realizando un compendio da situación dos 7 concellos que a compoñen: Cerceda, Frades, Mesía, Ordes, Oroso, Tordoia e Trazo.

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.

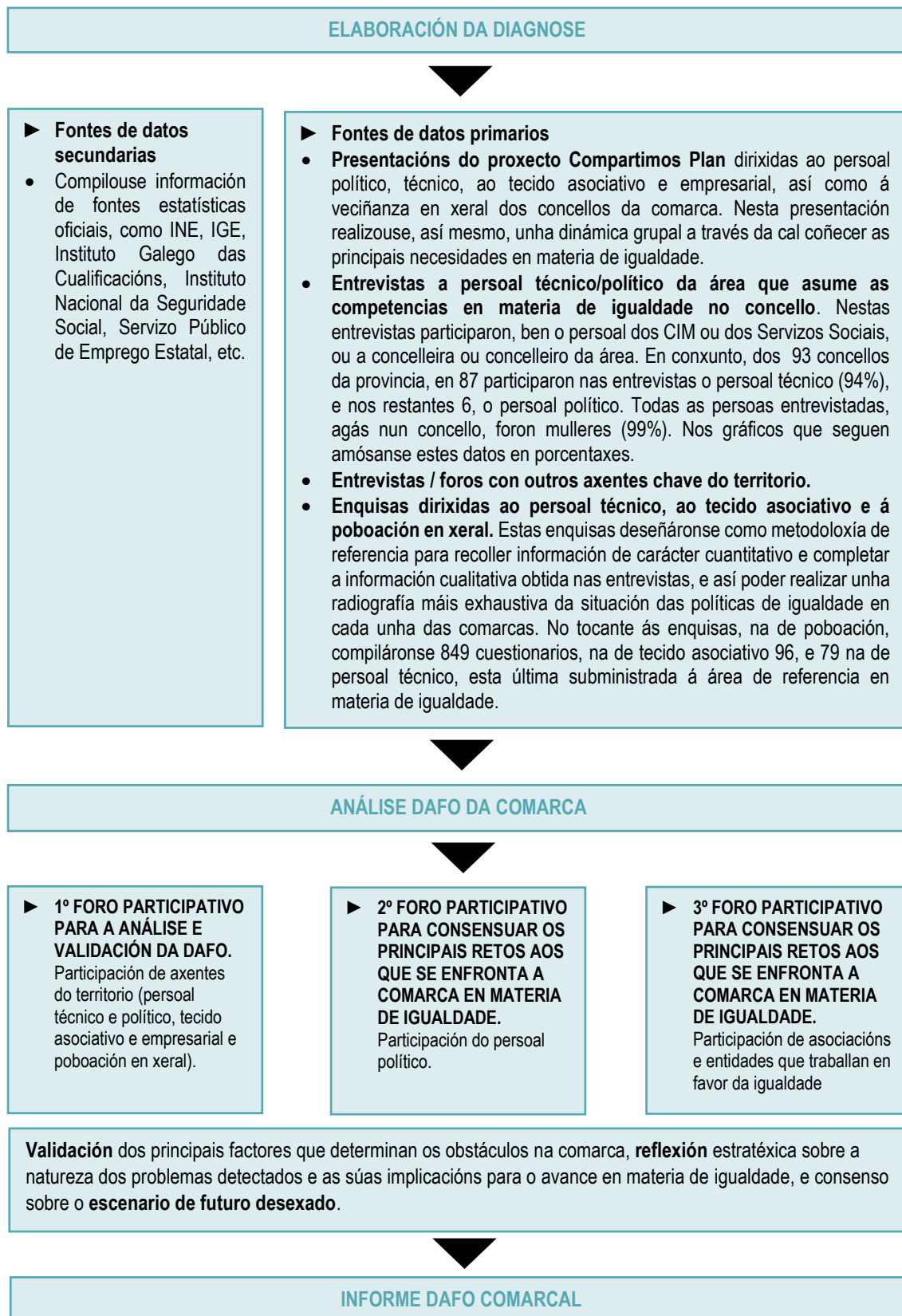
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense 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 da diagnose de Compartimos Plan.

3. Metodoloxía da análise DAFO da comarca

Infografía da metodoloxía



Axentes participantes

Os foros de diagnose da comarca de Ordes resultaron ser dos máis participativos da provincia, xa que houbo representación de todos os concellos, así como participación do tecido asociativo. Isto fixo que o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca, fose tamén moi enriquecedor, realizando as persoas asistentes numerosas achegas.

Táboa 1.

Número de persoas participantes segundo entidade

Entidades participantes	Número de persoas
Concello de Cerceda	5
Concello de Ordes	4
Concello de Frades	3
Mancomunidade de Ordes	2
Tecido asociativo	2
Tecido asociativo	2
Concello de Mesía	1
Concello de Oroso	1
Concello de Tordoia	1
Concello de Trazo	1
Total	22

► 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 77% foron mulleres e o 23% foron homes.

Táboa 2.

Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	2	0
Persoal político	6	5
Persoal técnico	9	0
Total	17	5

► 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 en cada un dos concellos, e polo persoal que traballa nas áreas que asumen as competencias en materia de igualdade. Houbo participación de asociacións e entidades que traballan especificamente a igualdade e a prevención da violencia de xénero, pero tamén asociacións que se ben non se circunscriben a este ámbito, realizan actuacións en prol da igualdade.

A combinación de persoal técnico, político e do movemento asociativo fan que este sexa un dos foros de diagnose máis ricos dos realizados na provincia, sendo suficiente o coñecemento das e dos asistentes para a validación dunha DAFO sobre políticas de igualdade.

Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
Baixo desenvolvemento das estruturas de coordinación entre administracións locais.	Alto índice de envellecemento e de dependencia global.
A igualdade non ten visibilidade nas estruturas de goberno.	Escaseza de servizos de transporte público.
Baixo compromiso do persoal político.	Alta pervivencia de estereotipos sexistas.
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas.	Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.
Escaseza de orzamentos propios e dependencia económicas das subvencións.	Baixa inserción laboral das mulleres.
Baixa planificación estratéxica das políticas de igualdade.	Especial vulnerabilidade de certos colectivos de mulleres (en situación de prostitución, con problemas de saúde mental, rurais, etc.).
Falta de persoal específico e con formación especializada ou experiencia acreditada.	Baixo nivel de formación da poboación.
Baixa representación das mulleres nos cargos políticos da comarca.	Baixa asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes.
Baixa cultura da avaliación.	Inexistencia de denuncias procedentes directamente da intervención policial e dos servizos especializados.
Déficit de Centros de Información á Muller (CIM's).	Alto índice de penalizacións profesionais ao vivir parella, casarse e/ou ter fillos/as.
Escasa colaboración co tecido asociativo.	Perda de poboación.
	Escaso emprego de novas tecnoloxías.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Existencia de estruturas de coordinación entre administracións locais.	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.
Alto desenvolvemento de acción de sensibilización e coeducación.	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.
Alto grao de estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade.	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.
Existencia de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.	Maior sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.
	Medidas de acción positiva dirixidas á inserción laboral das mulleres.
	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.
	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.
	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.

4. Análise estratéxica DAFO

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

DEBILIDADES

D1. Baixo desenvolvemento das estruturas de coordinación entre administracións locais.

Segundo o aportado polos diferentes axentes participantes no proceso de diagnose, **existe unha escasa colaboración entre os 7 concellos da comarca para desenvolver actividades e políticas de igualdade**, a pesar de que no territorio existe unha estrutura formal de coordinación como é a Mancomunidade de municipios de Ordes. Comentouse que pode darse unha colaboración puntual, pero esta non transcende a unha cultura colaborativa real, polo que non ten impacto social ao non constituírse un verdadeiro traballo en rede.

D2. A igualdade ten un papel secundario nas estruturas de goberno.

Ningún dos 7 concellos da comarca de Ordes conta cunha concellería de igualdade individualizada ou específica. En catro dos sete concellos, non aparece a palabra igualdade no nome da concellería. Ademais, no 71% dos concellos da comarca a área de igualdade está inscrita dentro de concellerías de carácter social, algo que pode marcar un carácter asistencialista das políticas de igualdade e dificultar a consecución dunha estratexia transversal neste senso. 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.

D3. Baixo compromiso do persoal político.

Segundo as entrevistas realizadas a persoal técnico, unicamente en 2 dos 7 concellos encontramos persoal político con compromiso nas políticas de igualdade, polo que **existe un baixo compromiso nos restantes 5 concellos.** Isto repercute de maneira directa no traballo que o persoal técnico pode desenvolver en materia de igualdade dende os diferentes concellos da comarca, xa que un baixo compromiso político dificulta ter unha liña de traballo en igualdade estable no tempo.

D3. Baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas.

Ligado coa debilidade anterior, obsérvase **unha falta de compromiso coas accións de igualdade por parte do persoal técnico doutras áreas en 6 dos 7 concellos da comarca**, é dicir, das persoas que traballan noutros departamentos municipais diferentes a aquel que asume as competencias de igualdade. Isto repercute nunha escasa ou nula 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 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.

D4. Escaseza de orzamentos propios para igualdade e dependencia económica das subvencións.

En ningún dos 7 concellos da comarca dispónse de orzamentos específicos para accións en materia de igualdade. É por isto, que **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. Ademais, segundo a valoración que fai o persoal técnico sobre a **adecuación de recursos económicos** nas áreas de igualdade, esta **percíbese como inadecuada no 85% dos casos, isto é, en 6 dos 7 concellos.**

D5. Baixa planificación estratéxica das políticas de igualdade.

No momento de finalización do estudo de diagnose, **en ningún dos 7 concellos contábase con plan de igualdade vixente**, tendo finalizado o último plan en 2014, afectando esta realidade a todos os concellos

ao tratarse dun plan mancomunado realizado pola Mancomunidade de Municipios de Ordes. Ademais, ningún dos concellos da comarca identifica que o último plan de igualdade resultara útil para mellorar a vida das mulleres da comarca.

É preciso anotar de novo que a existencia da Mancomunidade de Ordes supón unha centralización da planificación estratéxica, tendo unha realidade diferencial ao resto de comarcas da provincia, nas que cada municipio desenvolve de maneira autónoma os seus plans de igualdade. Desenvolver unha estratexia comarcal neste sentido pode ter moitos beneficios, sempre e cando exista unha coordinación entre os diferentes concellos e estes sexan tidos en conta na elaboración e avaliación dos plans mancomunados.

D6. Falta de persoal específico e con formación especializada ou experiencia acreditada.

Ningún dos concellos conta con persoal específico, é dicir, non existe a figura de axente ou técnico/a de igualdade, máis alá da persoa que traballa na Mancomunidade de Ordes. Ademais, as e os axentes chave participantes nesta diagnose comentan que en 3 dos 7 concellos da comarca non existe persoal con formación en igualdade.

Non contar cunha figura profesional especializada en igualdade 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 representación das mulleres nos cargos políticos da comarca.

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 Ordes, **ningún dos concellos ten unha muller ao fronte da alcaldía, obtendo a comarca o peor resultado da provincia.** E en canto á representación das mulleres nos **gobiernos locais, en 4 dos 7 concellos non existe unha representación equilibrada con respecto aos homes**, un dato que é aínda máis negativo se temos en conta a **representación nas corporacións locais, nas que as mulleres non acadan un 40% de representación en ningún concello da comarca.**

D8. Baixa cultura da avaliación.

A excepción dos concellos de Cerceda e Ordes, nos restantes **5 concellos da comarca carécese de sistemas de avaliación das accións e planificación que se realizan en materia de igualdade.** O seguimento e a avaliación dos plans e políticas de igualdade son procesos que permiten examinar os progresos, e identificar e anticipar posibilidades de mellora de cara ao futuro. A existencia ou non dun sistema de avaliación e dunha programación anual pode determinar tamén en certa medida o éxito ou o fracaso do plan e das políticas de igualdade a implementar en cada concello.

D9. Déficit de servizos especializados.

Xunto con Ferrol, Ordes é a comarca que conta con menos centros de información ás mulleres en relación ao número de concellos integrantes dentro do territorio. De feito, unicamente rexístrase o que se sitúa na Mancomunidade de Ordes. Isto, unido a que esta comarca é a de maior extensión en Km2 da provincia, fai que exista unha escaseza de recursos de atención e asesoramento de proximidade. A falta dunha rede de transporte público eficaz que conecte os diferentes concellos dificulta que a poboación poda acceder aos servizos centralizados, nomeadamente, as mulleres, tal e como indican as e os axentes chave.

D10. Escasa colaboración co tecido asociativo.

En xeral, soamente un dos concellos da comarca adoita traballar co tecido asociativo, polo que nos restantes 6 non hai vinculación entre as administracións locais e as entidades e asociacións. A existencia e colaboración co 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 ou o desenvolvemento dunha estratexia colaborativa pode ter un gran impacto na poboación.

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
Baixo desenvolvemento das estruturas de coordinación entre administracións locais.	78%
A igualdade non ten visibilidade nas estruturas de goberno.	70%
Baixo compromiso do persoal político.	70%
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas.	70%
Escaseza de orzamentos propios e dependencia económicas das subvencións.	70%
Baixa planificación estratéxica das políticas de igualdade.	60%
Falta de persoal específico e con formación especializada ou experiencia acreditada.	60%
Baixa representación das mulleres nos cargos políticos da comarca.	50%
Baixa cultura da avaliación.	50%
Déficit de Centros de Información á Muller (CIM's).	40%
Escasa colaboración co tecido asociativo.	40%

Como se puido comprobar, a debilidade que acada o maior grao de importancia é o baixo desenvolvemento de estruturas de coordinación nas administracións locais.

FORTALEZAS

F1. Existencia de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

Dous dos 7 concellos da comarca contan con algún instrumento de coordinación interinstitucional para os casos de violencia de xénero, en concreto Cerceda e Trazo, e cóntase cun instrumento de coordinación mancomunado. Os instrumentos de coordinación aos que se está a referir, e que veñen a dar resposta ás medidas previstas na Lei Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, concréntanse de diversas formas (mesas, protocolos, etc.) pero todos teñen como obxectivo de mellorar o coñecemento e a coordinación entre os diferentes ámbitos implicados en cada concello para a prevención e erradicación da violencia de xénero, optimizando así as posibles actuacións que sexan necesarias implementar.

F2. Alto desenvolvemento de acción de sensibilización e coeducación.

As accións de coeducación e de sensibilización son polas que máis se apostan dentro da comarca, realizándose en ata 5 dos 7 concellos da contorna. O traballo coeducativo céntrase na infancia e na adolescencia, colaborando cos centros escolares de primaria e secundaria. E as accións en materia de sensibilización concéntranse especialmente nas datas conmemorativas do 8 de marzo e 25 de novembro. Se ben desenvolver este tipo de actuacións son moi necesarias, non se debe esquecer a posta en marcha de accións enfocadas ao empoderamento, conciliación, corresponsabilidade, formación, etc., as cales teñen tamén gran impacto para a consecución da igualdade.

F3. Alto grao de estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade.

Comparativamente co resto do persoal que forma parte das áreas de igualdade da provincia, observamos que **na comarca da Ordes existe un alto grao de estabilidade laboral das persoas que forman parte das áreas de igualdade**, contando principalmente con persoal laboral fixo ou indefinido e funcionariado de carreira. É importante que o persoal dedicado á área de igualdade teña estabilidade laboral, por dúas razóns básicas: por unha banda, para que as propias accións que se levan a cabo teñan unha continuidade no tempo, e por outra banda, para crear figuras de referencia para a poboación no traballo en igualdade en cada un dos concellos.

F4. Existencia de estruturas de coordinación entre administracións locais.

A propia existencia da Mancomunidade de Municipios da Comarca de Ordes é unha fortaleza en si mesma, pois esta pode actuar como un instrumento de coordinación moi potente, canalizando as sinerxías entre os

diferentes concellos para desenvolver políticas de igualdade máis eficientes, sen deixar por elo de levarse a cabo determinadas accións en materia de igualdade e prevención de violencia de xénero a nivel municipal.

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

VALORACIÓN DAS FORTALEZAS	% de Moi importante
Existencia de estruturas de coordinación entre administracións locais.	90%
Alto desenvolvemento de acción de sensibilización e coeducación.	90%
Alto grao de estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade.	80%
Existencia de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.	67%

Como se pode apreciar na táboa, aquelas fortalezas priorizadas como máis importantes fan referencia á existencia de estruturas de coordinación entre administracións locais e o alto desenvolvemento de accións de sensibilización e coeducación.

AMEAZAS

A1. Índice de envellecemento e de dependencia global superior á media provincial.

Galicia é a segunda comunidade autónoma de España con maior índice de envellecemento², soamente por detrás de Asturias. Esta realidade non escapa á comarca de Ordes, que rexistra uns **índices de envellecemento (172%) e de dependencia global (58%) 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.

A2. 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 de Ordes 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 e Santiago. Isto ten como consecuencia que na área da Coruña Suroriental, na que se engloba a comarca de Ordes, a taxa de desprazamentos en transporte público sexa a máis baixa da provincia, 3,7%, situándose a da media provincial en 16,70%.

Isto repercute na dependencia do vehículo privado para a mobilidade da poboación. Neste sentido, as mulleres son as que teñen máis dificultades de desprazamento neste medio de transporte, pois teñen en menor medida permiso de conducir (67,4% das mulleres maiores de idade fronte ao 89,1% dos homes da comarca).

A3. Alta pervivencia de roles e 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 Ordes, presenta un dos índices de pervivencia de estereotipos sexistas máis altos da provincia. Neste sentido, as propias persoas

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)

participantes nos foros apuntan que dentro da comarca continúan a estar presentes tamén moitos micromachismos que se visibilizan no día a día.

A4. Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.

A taxa de denuncias de violencia de xénero no partido xudicial de Ordes é de 24,68 denuncias por cada 10.000 mulleres, sendo a taxa provincial do 41,89. Lonxe de ser un dato positivo, o número de denuncias nesta comarca denota unha **menor visibilidade desta problemática e un descoñecemento dos mecanismos que as administracións poñen á disposición da cidadanía** para intentar rachar coas situacións de violencia contra as mulleres.

Esta realidade contrasta co observado na enquisa realizada á poboación, pois mentres que 2 de cada 4 persoas enquisadas sinalan ter coñecemento da existencia dalgún caso de violencia de xénero no seu entorno a nivel provincial, na área comarcal da Coruña Suroriental, ata **3 de cada 4 persoas declaran coñecer algún caso**, polo que as situacións de violencia contra as mulleres son palpables dentro da comarca.

A5. Baixa inserción laboral das mulleres.

Do total de persoas afiliadas na comarca, a porcentaxe de mulleres no ano 2017 é do 45,51% fronte a dos homes que é de 54,59%, sendo a fenda de 9 puntos porcentuais, namentres que a diferenza na provincia é de 2,84. Ademais, a diferenza entre o número de contratos a homes e mulleres no 2017 é de 21 puntos porcentuais a favor deles na comarca, sendo a diferenza provincial de menos de dous puntos.

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 61% das persoas desempregadas son mulleres); son as que rexistran máis contratos temporais; as que acumulan maior taxa de emprego a xornada parcial; e as que reciben un menor salario.** O certo é que detrás da menor inserción no mercado laboral das mulleres e da súa maior precariedade, atópase, entre outras razóns, a súa maior dedicación aos coidados do fogar e das persoas dependentes, polo que o rol social tradicionalmente vinculado ás mulleres ten a súa pegada no mercado de traballo.

A6. Especial vulnerabilidade de certos colectivos de mulleres (en situación de prostitución, con problemas de saúde mental, rurais, etc.).

Dentro da comarca, diferentes axentes participantes comentan **que a realidade de distintos grupos de mulleres**, como as que se encontran en situación de prostitución, as que teñen problemas de saúde mental ou as propias mulleres do rural, ás veces **pasa desapercibida**, e os recursos e servizos municipais non son quen de atender vulnerabilidades tan específicas, sufrindo de maneira directa ou indirecta dobres ou triples discriminacións. Neste senso, é o terceiro sector o que en numerosas ocasión asumen a atención destes colectivos de mulleres.

A7. Baixo nivel de formación da poboación.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, **o 19,3% da poboación da comarca é analfabeta ou non posúe estudos primarios**, sendo a media provincial do 11%. En canto aos **estudos superiores, na comarca a porcentaxe é do 7,5%**, e na provincia o dobre, 15,5%. Pode ser que non contar de media cun alto nivel formativo condicione a incorporación ao mercado laboral da poboación do territorio, e en especial das mulleres.

A8. 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 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 de Coruña Suroriental, que inclúe a comarca de Ordes, a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres e polos homes en tarefas domésticas e de coidados é a maior da provincia, dedicando elas 2,6 horas e eles 1,3 horas, establecéndose unha diferenza de**

1,3 horas ao día. 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.

A9. Inexistencia de denuncias procedentes directamente da intervención policial e dos servizos especializados.

No partido xudicial de Ordes o 95,6% das denuncias foron interpostas polas vítimas, unha porcentaxe moito maior á media provincial de 71,6%. O 4,4% denuncias restantes foron interpostas por familiares. Isto mostra unha **nula implicación de Policía e dos servizos especializados na denuncia de casos de violencia de xénero, axentes imprescindibles na loita contra a violencia de xénero.**

A10. Alto índice de penalizacións profesionais ao vivir 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 na área de Coruña Suroriental rexistran unha penalización ao ter fillos/as superior á da media provincial (3,03 na comarca fronte a 2,86 na provincia), mentres que o índice de penalizacións ao casarse ou vivir en parella para a comarca (1,96) supera tamén ao da provincia (1,66).**

A11. Perda de poboación.

A comarca de Ordes perdeu en 20 anos, dende 1998 ata 2017, un 3,4% da poboación, período temporal no que 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 tamén afecta aos concellos desta comarca.

A12. 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 área comarcal de Coruña Suroriental rexístrase unha porcentaxe de persoas con ordenador moi por debaixo da media provincial, 54,97 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, non se conta con datos desagregados por sexo en cada unha das comarcas, pero os datos provinciais alertan dunha clara fenda dixital de xénero, na que tanto na categoría do uso do ordenador como na categoría de uso de internet os homes teñen unha vantaxe de 5 e 7 puntos con respecto ás mulleres.

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

VALORACIÓN DAS AMEAZAS	% de Moi importante
Alto índice de envellecemento e de dependencia global.	100%
Escaseza de servizos de transporte público.	100%
Alta pervivencia de estereotipos sexistas.	100%
Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.	100%
Baixa inserción laboral das mulleres.	90%
Especial vulnerabilidade de certos colectivos de mulleres (en situación de prostitución, con problemas de saúde mental, rurais, etc.).	89%
Baixo nivel de formación da poboación.	80%
Baixa asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes.	78%
Inexistencia de denuncias procedentes directamente da intervención policial e dos servizos especializados.	78%
Alto índice de penalizacións profesionais ao vivir parella, casarse e/ou ter fillos/as.	71%
Perda de poboación.	60%
Escaso emprego de novas tecnoloxías.	11%

As ameazas que acadan maior importancia son as que teñen que ver co alto índice de envellecemento e de dependencia global, coa escaseza de servizos de transporte público, coa alta pervivencia de estereotipos sexistas e coa baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.

OPORTUNIDADES

01. 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 de Ordes o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **5.611.929,31 euros**, o que supón un 7,38% 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**.

02. 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.

03. 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.

04. 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.

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

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

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. 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 a prevención e o tratamento integral de la violencia de xénero.

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

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.	100%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.	100%
Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.	90%
Maior sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.	90%
Medidas de acción positiva dirixidas á inserción laboral das mulleres.	80%
Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.	78%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais.	50%
Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.	40%

Aquelas oportunidades que se observan como máis importantes son o incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero e o desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.

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 Ordes 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. Crear unha estratexia de coordinación comarcal para o desenvolvemento de políticas de igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - Operativización de instrumentos de coordinación como convenios, mesas ou protocolos para que todos os concellos da comarca sigan unha mesma liña de actuación en materia de igualdade e prevención de violencia de xénero.
 - Actuación da Mancomunidade de Municipios da Comarca de Ordes como unha estrutura real de coordinación entre os concellos da comarca no referente ás políticas de igualdade.
 - Promoción de encontros periódicos entre persoal político e técnico dos concellos da comarca liderados ou promovidos pola Deputación da Coruña.
2. Acadar autonomía técnica en cada uns dos concellos para poder desenvolver de maneira autónoma accións complementarias ás da Mancomunidade en materia de igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - Descentralización de determinadas servizos como o CIM de Ordes, con puntos de información ás mulleres noutros concellos da comarca, creando servizos de proximidade.
 - Financiación por parte da Deputación para o desenvolvemento de accións en materia de igualdade en cada un dos concellos.
 - Subvencións para a contratación de persoal específico (axente de igualdade), podendo estar esta figura compartida por varios concellos da comarca.
3. Incluír a igualdade como unha política central dentro dos concellos da provincia.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *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.*
 - *Destinar unha partida do orzamento municipal especificamente para o deseño, implementación e avaliación de accións en materia de igualdade.*
 - *Financiación provincial para a elaboración e avaliación de plans de igualdade.*
 - *Supervisión da Deputación do cumprimento da planificación estratéxica acordada polos concellos, con introdución de sancións económicas se fora preciso.*
4. Formar en materia de igualdade ao persoal político e técnico.
[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.*
 - *Instar, por parte da Deputación, a que o persoal técnico e político dos concellos teña unha formación mínima en igualdade e prevención de violencia de xénero, facilitando isto a través do Plan de Formación da Deputación.*
5. Promover o empoderamento económico e social das mulleres da comarca.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Formación e capacitación das mulleres da comarca en nichos de emprego con alto poder de inserción laboral, a través dos coñecidos certificados de profesionalidade e as competencias clave.*

- *Formación específica dirixida a mulleres que intentan reincorporarse ao mercado laboral ou reciclarse profesionalmente, poñendo o foco nas habilidades para a busca activa de emprego e o autoemprego.*
- *Programas de empoderamento feminino, que comecen por reforzar as habilidades sociais e emocionais das mulleres.*

6. Sensibilizar á poboación en materia de igualdade.

[Xeración de ideas e estratexias]

- *Realización de obradoiros de coeducación dirixidos a alumnado, profesorado, familias e tecido asociativo dentro da comarca.*
- *Campañas de difusión innovadoras a través das redes sociais e novas tecnoloxías para implicar á mocidade na prevención da violencia de xénero.*
- *Encontros, obradoiros, charlas, etc, dirixidos á poboación adulta nos que de maneira transversal se traballe o tema da igualdade, sen circunscribir ou nomear directamente a palabra igualdade.*

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.*



COMPARTIMOS *plan*

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

