



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



BERGANTIÑOS

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 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 de Bergantiños, realizando un compendio da situación dos 7 concellos que a compoñen: Cabana de Bergantiños, Carballo, Coristanco, A Laracha, Laxe, Malpica de Bergantiños e Ponteceso.

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.

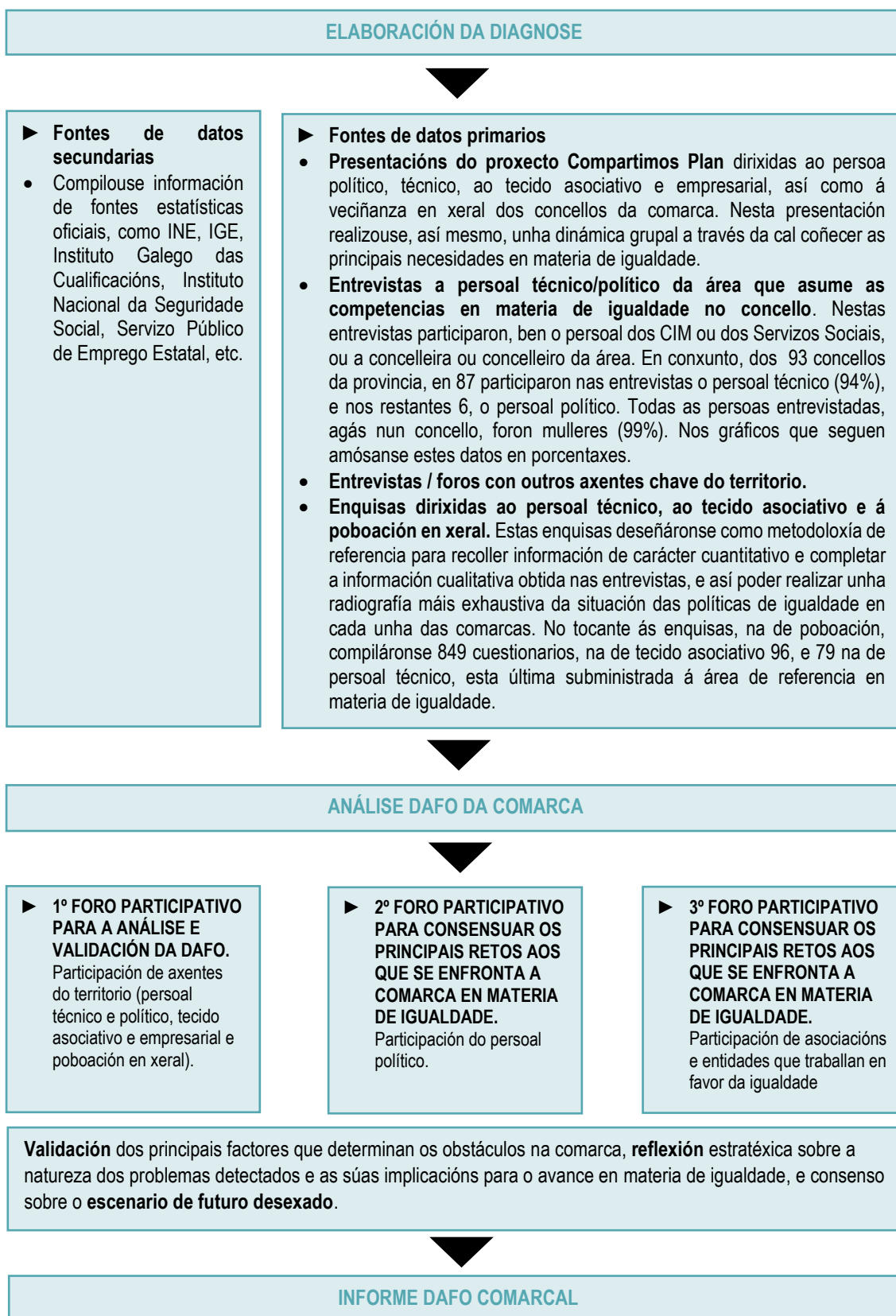
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense 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 de Bergantiños resultaron ser dos máis participativos da provincia, xa que houbo representación de 4 dos 7 concellos, así como unha importe 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 Cabana de Bergantiños	0
Concello de Carballo	2
Concello de Coristanco	1
Concello da Laracha	6
Concello de Laxe	0
Concello de Malpica de Bergantiños	2
Concello de Ponteceso	0
Tecido asociativo	5
Total	16

► Fonte: elaboración propia a partir dos listados de asistencia de Compartimos Plan.

Como se pode observar na táboa, as asociacións e entidades da comarca participaron en gran medida, algo que resulta moi positivo para que os axentes sociais estean presentes e se sintan parte das políticas que se promoven dende as administracións.

Se temos en conta o tipo de persoal que acudiu desagregado por sexo, observamos que mulleres e homes participaron equilibradamente, con porcentaxes do 60% e 40% respectivamente. Destaca notablemente a participación do persoal político, fronte á realidade que se observa noutras comarcas.

Táboa 2.

Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	4	1
Persoal político	4	4
Persoal técnico	2	1
Total	10	6

► Fonte: elaboración propia a partir dos listados de asistencia de Compartimos Plan

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
Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero	Alta pervivencia de estereotipos e roles sexistas
Baixa implementación da planificación estratéxica en materia de igualdade	Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero
Falta de persoal específico	Inexistencia de denuncias de violencia de xénero con intervención policial directa e dos servizos especializados
Baixa formación do persoal	Baixa asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes
Baixo compromiso do persoal político	Alto índice de penalizacións profesionais ao vivir parella, casarse e/ou ter fillos/as
Baixa adecuación orzamentaria e dependencia económica das subvencións	Baixa inserción laboral das mulleres
Baixo desenvolvemento do traballo en rede co tecido asociativo	Alto índice de envellecemento e de dependencia global
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade	Baixo nivel de formación da poboación
Baixa cultura de avaliación	Escaso emprego das novas tecnoloxías
Baixa representación das mulleres nas alcaldías	Perda de poboación
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas	Escaseza de servizos de transporte público
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Representación equilibrada entre mulleres e homes nos equipos de goberno e nas corporacións municipais	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades
Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero
Referencias no territorio de concellos con alto desenvolvemento das políticas de igualdade	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia
Alto desenvolvemento de accións de sensibilización e coeducación	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia
Utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as
Alto grao de estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade	Maior sensibilización entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos
	Alta porcentaxe de denuncias de violencia de xénero derivadas de partes de lesións
	Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres
	Desenvolvemento do Plan de transporte público 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. Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

O **86% dos concellos da comarca carece de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero** como mesas, protocolos ou acordos de coordinación. Unicamente un concello da comarca conta cunha Mesa de coordinación. 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.

A pesar de non contar en xeral con estruturas de coordinación, neste foro de diagnose o persoal dos concellos comentaba que nalgún caso tamén se establecían sinerxías informais entre os diferentes axentes que interveñen nos casos de violencia de xénero e entre as distintas administracións locais.

D2. Baixa implementación da 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 contar con 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 desenvolver un plan de igualdade nun concello supón un compromiso político coa igualdade de xénero. **O 57% dos concellos, isto é, catro dos sete, carecen de plan de igualdade en vigor.** Ademais, o grao de implementación do último plan é baixo ou nulo en todos os concellos excepto nun deles, acadando a Comarca de Bergantiños, xunto coa de Ferrol, o peor dato neste senso. Na mesma liña, nun dos concellos da comarca se identifica que o plan se adecúa á realidade do concello.

D3. Falta de persoal específico.

Analizando os perfís que traballan en igualdade nos concellos da comarca, **en ningún existe a figura de axente de igualdade.** Isto **dificulta a dinamización das políticas de igualdade** no territorio, pois non se conta con persoal específico.

D4. Baixa formación do persoal que traballa nas áreas de igualdade.

Non existe persoal con formación especializada ou experiencia acreditada nas áreas de igualdade en 4 dos 7 concellos, sendo Bergantiños xunto con Betanzos a comarca que conta con menos persoal con especialización ou experiencia acreditada nos seus concellos. Incluso en dous concellos da comarca carécese de persoal con formación básica en igualdade.

D5. Baixo compromiso do persoal político.

Nas entrevistas realizadas ao persoal técnico dos concellos, obsérvase que no **71% (en 5 de 7) non existe compromiso coas políticas de igualdade por parte dos cargos electos,** algo que repercute directamente na financiación que reciben as accións en materia de igualdade.

D6. Baixa adecuación orzamentaria e dependencia económica das subvencións.

No 100% dos concellos da comarca de Bergantiños depéndese economicamente das subvencións para poder desenvolver accións de igualdade, valorándose os recursos económicos asignados á propia área como inadecuados no 85% dos concellos.

D7. Baixo desenvolvemento do traballo en rede 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. **Na maior parte dos concellos da comarca non se traballa co movemento asociativo local (en 5 de 7).** Segundo se sinalou tanto nas entrevistas como nas presentacións comarcais, isto dificulta crear unha rede de traballo bidireccional entre os concellos e as asociacións e entidades da comarca.

D8. 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. En ningún dos sete concellos da comarca de Bergantiños existe unha adecuada coordinación interdepartamental e só un deles consegue unha estratexia transversal aínda sendo contemplada en todos os concellos da comarca.

D9. Baixa cultura de avaliación.

O seguimento e a avaliación dos plans 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.** Neste sentido, observamos nesta comarca que soamente en 2 dos 7 concellos existen sistemas de avaliación das políticas públicas de igualdade.

D10. 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 de Bergantiños, **ningún dos sete concellos da comarca ten unha muller ao fronte da alcaldía**, acadando esta comarca o dato máis desfavorable da provincia no relativo á representación feminina nas alcaldías.

D11. Baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas.

Segundo o aportado polo persoal técnico nas entrevistas e tamén nas presentacións iniciais deste proxecto, custa moito implicar ao persoal técnico do resto de áreas municipais no traballo en prol da igualdade, polo que en **4 dos 7 concellos valórase que o seu compromiso neste sentido é baixo.**

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
Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero	100%
Baixa implementación da planificación estratéxica en materia de igualdade	100%
Falta de persoal específico	100%
Baixa formación do persoal	86%
Baixo compromiso do persoal político	71%
Baixa adecuación orzamentaria e dependencia económica das subvencións	71%
Baixo desenvolvemento do traballo en rede co tecido asociativo	71%
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade	67%
Baixa cultura de avaliación	67%
Baixa representación das mulleres nas alcaldías	50%
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas	14%

Como se puido comprobar, todas as debilidades acadaron un alto grao de importancia, agás o baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas.

FORTALEZAS

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

A pesar de que non existen mulleres nas alcaldías en ningún dos concellos, tal e como se comentou nunha das debilidades, a configuración dos gobernos e das corporacións locais segundo sexo amosa un panorama moito máis alentador. **En 5 dos 7 concellos existen gobernos paritarios.** De igual modo, **4 dos 7 concellos posúen corporacións locais paritarias.** O feito de que a comarca estea composta por concellos de máis de 5.000 habitantes facilita esta situación, pois aumenta o número de concelleiras e concelleiros a elixir, co que facilítase que as mulleres formen parte das concellarías.

F2. Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade.

Elaborar un plan de igualdade tendo en conta a visión de diferentes axentes fai que este sexa un plan máis realista e adaptado ás necesidades do territorio. Analizando os 7 concellos da comarca, comprobamos que en ata **6 deles leváronse a cabo diagnósticos participativos**, contando con persoal do concello e con tecido asociativo.

F3. Referencias no territorio de concellos con alto desenvolvemento das políticas de igualdade.

Destácase o **Concello da Laracha como unha administración local na que existe un alto desenvolvemento das políticas de igualdade.** Contémplase como unha fortaleza porque tralo estudo de diagnose constátase que existen comarcas nas que non existe ningún concello que lidere ou encabece o traballo a favor da igualdade.

F4. Alto desenvolvemento de accións de sensibilización e coeducación.

En **4 dos 7 concellos da comarca realízanse accións e actividades en materia de coeducación e sensibilización**, algo que é moi importante. Se ben, non deben deixarse de lado outras accións como as de conciliación, corresponsabilidade, empoderamento, etc.

F5. Utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.

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 difusor das noticias e novidades do concello, senón que as propias persoas usuarias axudan a expandir mais a información, tendo un efecto multiplicador. **En 5 dos 7 concellos utilízanse as redes sociais para difundir as accións que se realizan en materia de igualdade.**

F6. Alto grao de estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade.

É importante contar con estabilidade laboral nas áreas de igualdade para poder ter unha continuidade nas accións que se levan a cabo e que os concellos conten con persoas de referencia nesta materia. **Comparativamente co resto do persoal que forma parte das áreas de igualdade da provincia, observamos que na comarca de Bergantiños existe un alto grao de estabilidade laboral das persoas que forman parte das áreas de igualdade**, atopando principalmente persoal laboral fixo ou indefinido e funcionariado de carreira.

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 entre mulleres e homes nos equipos de goberno e nas corporacións municipais	100%
Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade	100%
Referencias no territorio de concellos con alto desenvolvemento das políticas de igualdade	100%
Alto desenvolvemento de accións de sensibilización e coeducación	100%
Utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión	71%
Alto grao de estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade	57%

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 tamén parece esencial contar coa participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade, a existencia no territorio de administracións locais con alto desenvolvemento das políticas de igualdade e as accións realizadas en materia de coeducación.

AMEAZAS

A1. Alta pervivencia de estereotipos e roles 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 da Costa da Morte, á que pertence a comarca Bergantiños, presenta un dos índices de pervivencia de estereotipos sexistas altos da provincia, 4,17, sendo a media provincial de 3,09. **Comprobamos que aqueles estereotipos máis sutís, como por exemplo os relacionados co coidado do aspecto físico ou coa maternidade, contan aínda hoxe cunha ampla interiorización no imaxinario colectivo.**

A2. Baixa taxa de denuncias.

No partido xudicial de Carballo, rexístrase **unha taxa de denuncias por violencia de xénero menor á da provincia**, sendo a taxa por cada 10.000 mulleres, de 31,41 denuncias no partido xudicial de Carballo e de 41,8 na provincia. 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.

Fronte a estes datos estatísticos, segundo apuntou nos foros de diagnose o persoal especializado, a percepción é que hai unha maior visibilidade da violencia de xénero dentro da comarca. Sen embargo, isto non sempre se acompaña da posta en marcha de medidas efectivas contra a violencia de xénero, como pode ser a denuncia.

A3. Inexistencia de denuncias con intervención policial directa e dos servizos especializados.

No ano 2017 non se rexistrou **ningunha denuncia procedente da intervención policial directa ou dos servizos especializados**. En consecuencia, obsérvase unha baixa implicación destes axentes na denuncia de casos de violencia de xénero.

A4. Baixa asunción das tarefas domésticas e 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 percepción sobre esta necesidade aumenta o 35,8%. **Na área comarcal da Costa da Morte a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres e polos homes en tarefas domésticas e de coidados é 1,48, a segunda diferenza máis alta 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 da Costa da Morte, o maior da provincia**, sendo a media de 2,86 na provincia. Por outra banda, o índice de penalizacións profesionais ao casarse ou vivir en parella é de 1,79, por riba tamén da media provincial, que é de 1,66.

A6. Baixa inserción laboral das mulleres.

Na comarca de Bergantiños a participación das mulleres no mercado de traballo é substancialmente menor que a dos homes. Por exemplo, se temos en conta as afiliacións á Seguridade Social, Bergantiños rexistra a porcentaxe máis baixa de mulleres afiliadas respecto do total da provincia. A diferenza entre homes e mulleres nas afiliacións dentro da comarca é de 9,07 puntos porcentuais, sendo a fenda provincial de 2,84. Ademais, a diferenza entre o número de contratos a homes e mulleres no 2017 é de 7 puntos porcentuais na comarca, sendo a diferenza provincial de menos de 2 puntos.

A7. Alto índice de envellecemento e de dependencia global.

A comarca de Bergantiños 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 (180%) e de dependencia global (59%)**, situándose ambos por riba das medias provinciais, que son de 148% e do 55% respectivamente.

A8. Baixo nivel de formación da poboación.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, o 19% da poboación da comarca é analfabeta ou non ten estudos, situándose a media provincial 8 puntos por baixo, nun 11%. Pola contra, é significativa a porcentaxe de persoas que dentro da comarca posúen estudos superiores, que acada soamente un 6,3%, 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.

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. 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 porcentuais con respecto ás mulleres.

A10. Perda de poboación.

Dende o ano 1998, a **comarca de Bergantiños vén perdendo poboación**, un 4,6%, namentres que a provincia gaña un 1,3%. En termos absolutos isto supón un descenso de poboación de 3.231 persoas en case 20 anos.

A11. 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 teñen serias dificultades de mobilidade**, ben porque viven en núcleos illados aos que non chega o transporte público, ben porque teñen un menor acceso ao vehículo privado. Segundo o Censo de Persoas Condutoras da DGT, o 87,7% dos homes maiores de idade teñen permiso ou licenza de conducir en Bergantiños, namentres que as mulleres a porcentaxe descende ao 67,1%.

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
Alta pervivencia de estereotipos e roles sexistas	100%
Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero	100%
Inexistencia de denuncias de violencia de xénero con intervención policial directa e dos servizos especializados	100%
Baixa asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes	86%
Alto índice de penalizacións profesionais ao vivir parella, casarse e/ou ter fillos/as	86%
Baixa inserción laboral das mulleres	71%
Alto índice de envellecemento e de dependencia global	57%
Baixo nivel de formación da poboación	43%
Escaso emprego das novas tecnoloxías	29%
Perda de poboación	14%
Escaseza de servizos de transporte público	14%

As ameazas que acadan maior importancia son as que teñen que ver coa maior precariedade laboral das mulleres, un alto índice de violencia sexual e a errada percepción de certos sectores de poboación de que as desigualdades de xénero xa están superadas.

OPORTUNIDADES

O1. 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. 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.**

O3. 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, vén 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 Bergantiños o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **6.781.827,12 euros**, o que supón un 8,92% 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.**

O4. 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 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.

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 ate 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, etc.

O8. Maior sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero 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 de xénero.

O.9. Alta porcentaxe de denuncias de violencia de xénero derivadas de partes de lesións. A pesar de que nas debilidades comprobábase que en xeral, a taxa de denuncias no partido xudicial de Carballo era baixa, vemos como unha oportunidade que este mesmo partido presenta a **maior porcentaxe de denuncias procedentes de partes de lesións da provincia**, concretamente o 27,8%, fronte ao 7,9% da media provincial. Este dato pódenos estar indicando que dentro da comarca existe unha alta implicación dos centros sanitarios na loita contra a violencia de xénero.

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

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades	100%
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero	100%
Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia	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%
Alta porcentaxe de denuncias de violencia de xénero derivadas de partes de lesións	100%
Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres	83%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia	50%

Todas as oportunidades son observadas como moi importantes, sendo o desenvolvemento do plan de transporte público de Galicia o se pensa menos relevante para a comarca.

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 Bergantiños 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. Acadar maior coordinación entre os concellos da comarca, e entre estes e outras administracións como a Xunta de Galicia ou a Deputación da Coruña.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Actuación da FEGAMP como interlocutora en materia de igualdade entre as diferentes administracións locais galegas.*
2. Unificar criterios en materia de igualdade no conxunto da provincia, para seguir unha liña común de traballo nos diferentes concellos.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Elaboración dun plan estratéxico en materia de igualdade que marque directrices comúns para todos os concellos da provincia e sirva de guía para todos eles no traballo en igualdade.*
 - *Ofrecer asesoramento técnico por parte da Deputación da Coruña para o traballo en igualdade dentro dos concellos da provincia.*
3. Establecer unha maior colaboración entre os concellos e o tecido asociativo.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Reunións sistemáticas entre as administracións locais e as asociacións do territorio para establecer sinerxias e traballo en rede en políticas sociais e de igualdade.*
4. Incrementar os orzamentos destinados a políticas municipais de igualdade.
[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.*
 - *Reserva dunha porcentaxe mínima dentro dos orzamentos municipais para investir en exclusiva políticas de igualdade.*
5. Aumentar o compromiso do persoal técnico e político das diferentes áreas municipais coas políticas de igualdade a través da formación en igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Formación específica dirixida a persoal técnico e político para dotar de ferramentas no tocante á incorporación da perspectiva de xénero dentro da área de traballo.*
 - *Actualización e diversificación dos cursos que forman parte do Plan de Formación da Deputación da Coruña en materia de igualdade, establecendo cursos básicos e de especialización segundo o nivel que necesite cada unha das persoas, e ampliando a súa realización tamén para o persoal político dos concellos.*
6. Fomentar a transversalidade dentro das diferentes áreas municipais, para que as accións en materia de igualdade se diversifiquen nos diferentes departamentos municipais.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Realización de reunións periódicas entre o persoal técnico e político dos diferentes departamentos municipais para establecer unha coordinación formal, que permita unha colaboración dinámica, nomeadamente en materia de igualdade.*

- *Creación de encontros sistematizados co persoal político e técnico das áreas que traballan igualdade dos diferentes concellos da comarca, para poñer en marcha programas de tipo comarcal en materia de igualdade de xénero.*

- 7. Reforzar a coordinación interinstitucional para o tratamento e intervención en casos de violencia de xénero.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Constitución de Mesas de Coordinación para casos de violencia de xénero en cada un dos concellos da comarca, que inclúa a tódolos axentes implicados (centros de saúde, centros educativos, forzas e corpos de seguridade, administracións locais, etc.).*
 - *Formación específica en igualdade e prevención de violencia de xénero para tódolos axentes que interveñen en situacións de violencia contra as mulleres, tales como forzas e corpos de seguridade, centros sanitarios, centros educativos, xulgados, etc.*

- 8. Profesionalizar as asociacións da comarca, permitindo que conten con persoal técnico cualificado.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Axudas ou subvencións por parte da Deputación da Coruña para favorecer a contratación de persoal especializado en igualdade que poida asumir as tarefas de dinamización das políticas de xénero nas asociacións.*

- 9. Sensibilizar á poboación en xeral sobre a consecución dunha igualdade efectiva.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Organización de programas, obradoiros, charlas, etc. a nivel municipal ou comarcal que teñan como obxecto a difusión de iniciativas feministas ou en prol da igualdade fóra das datas conmemorativas como o 8 de marzo ou 25 de novembro.*
 - *Inclusión dentro dos estudos regrados e dentro da formación non regrada dunha materia dedicada a igualdade de xénero.*

- 10. Falta de persoal para levar a cabo a dinamización das políticas de igualdade e a implantación dos plans estratéxicos.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Subvencións por parte da Deputación da Coruña de persoal específico en materia de igualdade, como Técnicos/as de igualdade ou Axentes de igualdade.*

- 11. Axilizar o proceso de atención a persoas vítimas de violencia de xénero que necesitan acudir a unha Casa de Acolida ou outro recurso de aloxamento.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Redución dos trámites administrativos e burocráticos para a xestión e solicitude de recursos de acollida para vítimas de violencia de xénero.*

- 12. Incrementar os servizos destinados a conciliación da vida familiar e laboral dirixidos á poboación.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Axudas económicas para a construción de centros de día para persoas maiores e persoas dependentes dentro da comarca.*

- 13. Incentivar a formación para o emprego das mulleres cun baixo nivel de estudos
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Realización de obradoiros de emprego e de certificados de profesionalidade na comarca, co engadido de facilitar a mobilidade a través do servizo de transporte público.*



COMPARTIMOS *plan*

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

