



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



FERROL

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 Ferrol, realizando un compendio da situación dos 11 concellos que a compoñen: Ares, As Somozas, Cedeira, Fene, Ferrol, Moeche, Mugardos, Narón, Neda, San Sadurniño e Valdoviño.

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.

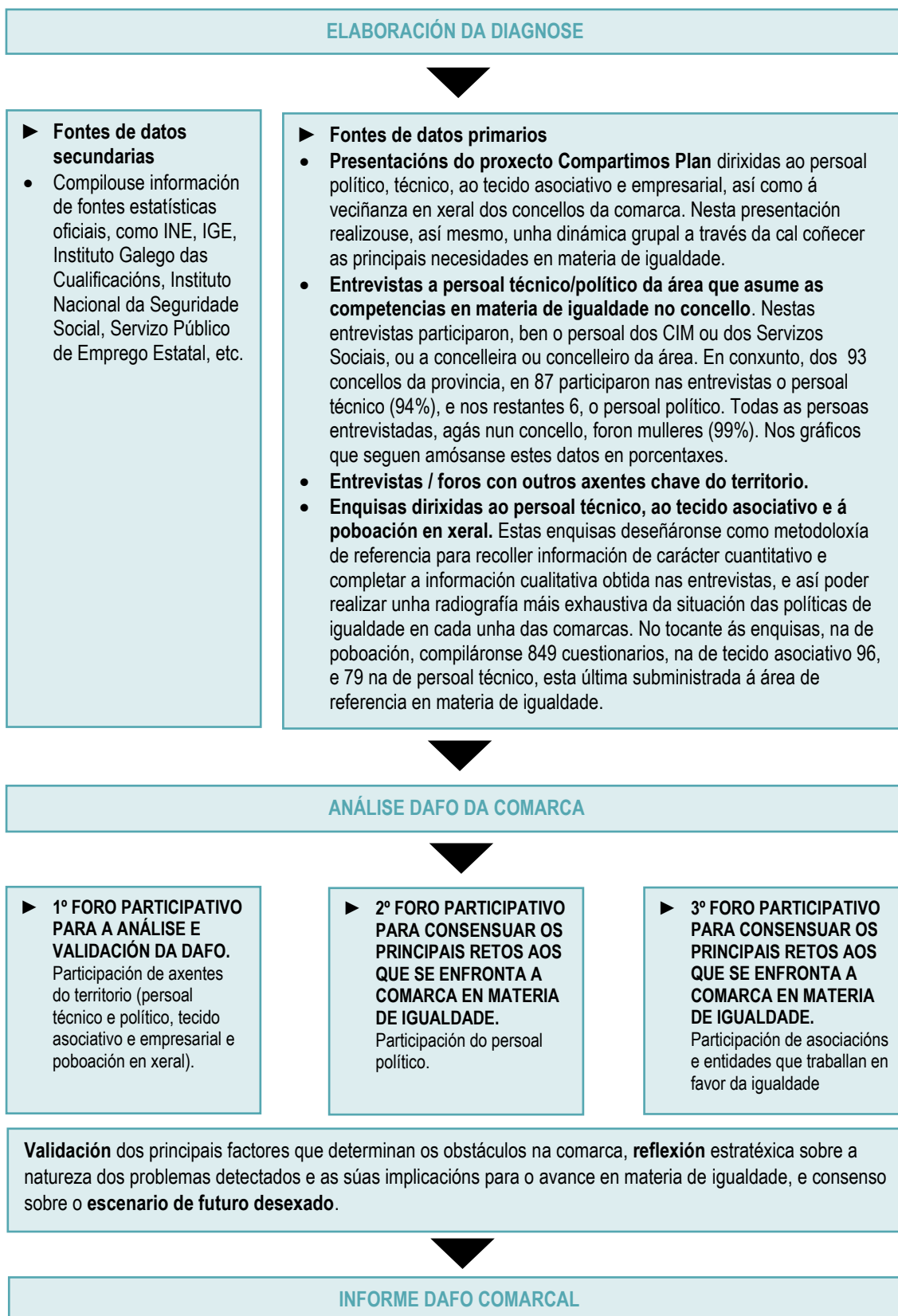
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense 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 Ferrol resultaron ser dos máis participativos da provincia, xa que houbo representación de 8 dos 11 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
Tecido asociativo	24
Concello de Narón	3
Concello de Fene	2
Concello de San Sadurniño	2
Concello de Ares	1
Concello de Cedeira	1
Concello de Ferrol	1
Concello de Mugardos	1
Concello de Valdoviño	1
Concello de Moeche	0
Concello de As Somozas	0
Concello de Neda	0
Total	36

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

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 maioritariamente foron mulleres as que participaron nestes encontros. É dicir, do total de persoas asistentes o 92% foron mulleres e o 8% foron homes.

Táboa 2.

Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	21	2
Persoal político	7	1
Persoal técnico	5	0
Total	33	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 encabezan as concellerías vinculadas a igualdade en cada un dos concellos ou alcaldía, 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 estes sexan dos foros de diagnose máis ricos dos realizados na provincia para a validación dunha DAFO sobre políticas de igualdade.

Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
Baixo compromiso do persoal político.	Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.
Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.	Invisibilidade de certos colectivos de mulleres (etnia xitana, migrantes, rurais, sen teito, diversidade funcional, etc.).
A igualdade ten un papel secundario nas estruturas de goberno.	Escaseza de servizos de transporte público.
Baixa cultura da avaliación.	Persistencia de roles e estereotipos de xénero.
Déficit de Centros de Información á muller:	Alta porcentaxe de renuncias a seguir co proceso de mulleres que denuncian violencia de xénero.
Escasa colaboración entre administracións locais.	Perda de poboación.
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas.	Baixa percepción das desigualdades.
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.	Gran desigualdade nas pensións que cobran mulleres e homes.
Dependencia económicas das subvencións.	Escaseza de denuncias procedentes directamente da intervención policial e dos servizos especializados.
Falta de persoal específico.	Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse e ter parella.
Escasa colaboración co tecido asociativo.	Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Representación das mulleres nas alcaldías e nos gobernos locais.	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.
Persoal con formación e especialización en igualdade.	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.
Disponibilidade de recursos económicos propios para o desenvolvemento de accións en igualdade.	Maior sensibilidade respecto as desigualdades de xénero entre a poboación da nos últimos anos.
Existencia de concellos con alta planificación estratéxica das políticas de igualdade.	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.
Diversificación de accións e actividades en materia de igualdade na maior parte dos concellos.	Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.
Emprego das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia
	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais

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 compromiso do persoal político e técnico doutras áreas.

En moi poucos concellos da comarca conséntase un compromiso político estable coas políticas de igualdade, a excepción dos concellos de San Sadurniño e Narón (18%), segundo o apuntado por diferentes axentes participantes no estudo de diagnose nesta comarca, polo que **en 9 dos 11 concellos encóntrase un menor implicación política**. A falta de compromiso parece trasladarse tamén ao persoal técnico doutras áreas municipais distintas ás que asumen as competencias de igualdade, xa que **7 dos 11 concellos informan da inexistencia deste compromiso**.

D2. Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

En 10 dos 11 concellos da comarca non se conta con ningún instrumento de coordinación interinstitucional para os casos de violencia de xénero, a excepción do Concello de Narón. Os instrumentos de coordinación veñen a dar resposta ás medidas previstas na Lei Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, e conséntanse de diversas formas (protocolos, mesas, acordos, etc.), tendo todos como obxectivo mellorar o coñecemento e a coordinación entre os diferentes axentes implicados en cada concello na prevención e erradicación da violencia de xénero, optimizando así as posibles actuacións que sexan necesarias implementar.

D3. A igualdade ten un papel secundario nas estruturas de goberno.

Tan só nun dos once concellos da comarca de Ferrol, en San Sadurniño, existe unha concellería de igualdade individualizada ou específica. No resto de concellos, ou ben a igualdade insírese nunha concellaría multicompetencial, ou ben dentro da concellaría de Servizos Sociais. Isto último pode dificultar rachar coa visión asistencialista das políticas de igualdade, e retardar que se estableza a transversalidade de xénero nas administracións locais.

D4. Baixa cultura da 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 que **soamente en 4 dos 11 concellos da existen sistemas de avaliación das políticas públicas de igualdade**.

D5. Déficit de servizos especializados.

Os Centros de Información ás Mulleres son recursos de carácter permanente a través dos cales se regula unha intervención global dirixida a mulleres, e que proporciona servizos especializados como o de asesoría xurídica, atención psicolóxica, orientación profesional e sociolaboral, así como calquera outra información relativa á consecución dunha igualdade efectiva entre mulleres e homes. **Na comarca de Ferrol, unicamente existen dous CIM, o de Ares e o de Ferrol**, polo que tendo en conta tanto o número de concellos que conforman a comarca, como o número de habitantes, parece necesario reforzar estes servizos especializados, xa que contar no territorio **con servizos especializados supón unha vantaxe para promover as políticas de igualdade**.

D6. Escasa colaboración entre administraciones locais.

Diferentes axentes participantes confirman que **non existe unha coordinación e colaboración entre os diferentes concellos da comarca en materia de igualdade**, polo que cada administración local traballa de maneira illada. Sería conveniente, polo tanto, estudar en maior medida a posibilidade de coordinar conxuntamente algúns dos servizos ofrecidos para a optimización de recursos, que na maioría dos concellos son limitados, especialmente nos máis pequenos.

D8. Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.

En ningún dos once concellos da comarca de Ferrol existe coordinación interdepartamental e ningún dos once, excepto San Sadurniño, consegue instaurar unha estratexia transversal, aínda sendo contemplada en seis dos once concellos nos seus respectivos plans de igualdade. 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.

D9. Dependencia económica das subvencións.

A maior parte dos **concellos da comarca dependen economicamente de subvencións** doutras administracións (Deputación, Xunta de Galicia, FEGAMP, etc.) para desenvolver accións en materia de igualdade. Do mesmo xeito, o persoal técnico que está a cargo das políticas de igualdade **valora en 8 dos 11 concellos que non existe unha adecuación dos recursos económicos asignados a igualdade**.

D10. Falta de persoal específico.

Aínda que en ata 7 dos 11 concellos da comarca o persoal que asume as competencias en materia de igualdade ten experiencia acreditada e formación en igualdade, **unicamente en dous concellos, Narón e San Sadurniño, contan coa figura de axente de igualdade**. O certo é que a través desta diagnose comprobouse que naqueles concellos nos que está presente esta figura, existe un maior desenvolvemento das políticas locais de igualdade, polo que é un factor a ter moi en conta.

D11. Escasa colaboración co tecido asociativo.

En 9 dos 11 concellos non se traballa de maneira colaborativa coas asociacións e entidades do territorio, exceptuando os concellos de Ares e de Narón, polo que en xeral falta unha rede de traballo para traballar conxuntamente en prol da igualdade. A 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.

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 compromiso do persoal político.	55%
Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.	55%
A igualdade ten un papel secundario nas estruturas de goberno.	36%
Baixa cultura da avaliación.	36%
Déficit de Centros de Información á muller:	30%
Escasa colaboración entre administracións locais.	20%
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas.	18%
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.	18%
Dependencia económicas das subvencións.	18%
Falta de persoal específico.	18%
Escasa colaboración co tecido asociativo.	18%

Como se puido comprobar, as debilidades que acadaron unha maior porcentaxe de importancia foron as referidas ao baixo compromiso do persoal político, e ao escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

FORTALEZAS

F1. Representación das mulleres nas alcaldías e nos gobernos locais.

Hai que destacar nesta comarca a presenza de mulleres dentro dos gobernos locais, xa que **en oito dos once concellos existe unha representación equilibrada, estando as mulleres presentes nun 40% ou máis nas concellerías de goberno**. Comparativamente co resto da provincia, isto é unha fortaleza pois noutros territorios as mulleres encóntranse infrarrepresentadas nos gobernos locais. Un dato aínda máis significativo, é que nesta comarca tres concellos teñen ao fronte da alcaldía a unha muller, ocupando a comarca de Ferrol o quinto lugar con respecto á provincia con máis porcentaxe de alcaldesas, aínda sendo un dato moi baixo.

F2. Persoal con formación e con especialización en igualdade.

En 10 dos 11 concellos desta comarca, hai persoal técnico con formación en igualdade e en 7 de 11 persoal tamén con experiencia acreditada ou cunha longa traxectoria traballando en temas de igualdade e prevención de violencia de xénero. En comparación con outras comarcas, isto supón un moi bo dato e unha fortaleza a manter para seguir realizando accións en prol da igualdade de calidade.

F3. Disponibilidade de recursos económicos propios para o desenvolvemento de accións en igualdade.

A pesar de que, como vimos con anterioridade nas debilidades, a maioría dos concellos teñen dependencia de subvencións doutras administracións para desenvolver determinadas accións en materia de igualdade, o certo é que **9 dos 11 concellos dispoñen de orzamento municipal para levar a cabo accións neste senso**. En comparación cos datos de toda a provincia, a comarca de Ferrol acada un mellor resultado, pois noutras comarcas practicamente en ningún concello cóntase con orzamentos propios para investir en igualdade.

F4. Existencia de concellos con alta planificación estratéxica das políticas de igualdade.

Aínda que existe certo desequilibrio entre os diferentes concellos da comarca, observamos que **a media de plans de igualdade desenvolvidos é de 2,09, habendo concellos na comarca que teñen unha longa traxectoria, pois elaboraron 3 ou 4 plans de igualdade**. Destaca tamén nesta comarca, a **porcentaxe de concellos que teñen plan de igualdade en vigor, o 55%** (Ares, Fene, Ferrol, Mugarodos, Narón e San Sadurniño). As políticas de igualdade deben contar con ferramentas estratéxicas para impulsar accións concretas en materia de igualdade, polo que ter estes instrumentos pode axudar a traballar 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.

F5. Diversificación de accións e actividades en materia de igualdade na maior parte dos concellos.

En 10 dos 11 concellos da comarca, todos agás As Somozas, a oferta de accións e actividades en materia de igualdade e prevención de violencia de xénero é diversa. Nestes **10 concellos realízanse accións de coeducación e/ou de sensibilización**, e a maior parte deles tamén desenvolven accións de **conciliación**, sendo unha das comarcas nas que se aposta máis por dinamizar as políticas de igualdade dentro da vida comunitaria. Aínda así, non debe esquecerse a necesidade de impulsar a realización de accións de empoderamento, corresponsabilidade e novas masculinidades, etc., que na comarca se levan a cabo en menor medida.

F6. Emprego das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.

Na comarca de Ferrol observamos que en **8 dos 11 concellos faise un uso das redes sociais e webs municipais para difundir as actividades en materia de igualdade**. O uso das redes sociais por parte das administracións públicas atopa a súa principal vantaxe na posibilidade de ofrecer información de xeito rápido e actualizado. Ademais, nas redes sociais non só a administración consolídase como difusora das noticias e novidades do concello, neste caso en materia de igualdade, senón que as propias persoas usuarias das redes axudan a expandir máis a información, obténdose un efecto multiplicador.

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 das mulleres nas alcaldías e nos gobernos locais.	80%
Persoal con formación e especialización en igualdade.	70%
Disponibilidade de recursos económicos propios para o desenvolvemento de accións en igualdade.	70%
Existencia de concellos con alta planificación estratéxica das políticas de igualdade.	50%
Diversificación de accións e actividades en materia de igualdade na maior parte dos concellos.	44%
Emprego das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.	33%

Como se pode apreciar na táboa, aquelas fortalezas priorizadas como máis importantes fan referencia á representación das mulleres nas alcaldías e gobernos locais e á existencia de persoal con formación e experiencia acreditada en igualdade dentro dos concellos.

AMEAZAS

A1. Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.

O partido xudicial de Ferrol e de Ortigueira aos que pertencen os distintos concellos da comarca, contan con baixas taxas de denuncias por violencia de xénero (34,44 e 30,31 denuncias por 10.000 mulleres respectivamente, fronte a 41,89 do conxunto da provincia). 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.

A2. Invisibilidade de certos colectivos de mulleres (etnia xitana, migrantes, rurais, sen teito, diversidade funcional, etc.).

Dentro da comarca, diferentes axentes participantes comentan **que a realidade de distintos grupos de mulleres ás veces pasa desapercibida**, como é o caso das mulleres de etnia xitana, as mulleres inmigrantes, as que viven na rúa, as que están en situación de prostitución, as que teñen algún tipo de discapacidade, etc.; e os recursos e servizos municipais non son quen de atender vulnerabilidades tan específicas, sufrindo de maneira directa ou indirecta dobres ou triplas discriminacións. Neste senso, é o terceiro sector o que en numerosas ocasión asumen a atención destes colectivos de mulleres.

A3. 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 Ferrol apuntan que nesta comarca o funcionamento da rede de transporte público é moi escasa, incluso en concellos máis urbanos e que contan con maior poboación, non habendo boa comunicación entre os distintos concellos da contorna. Isto afecta de maneira especial ás mulleres, que son as que dentro da comarca teñen en menor medida permiso de conducir (63,2% das mulleres maiores de 18 anos fronte ao 83,0% dos homes).

A4. Persistencia de roles e estereotipos de xénero.

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, aínda que a área comarcal de Ferrol – Eume – Ortegal presenta índices de pervivencia de estereotipos sexistas similares aos da provincia, **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. Neste sentido, as propias persoas participantes nos foros apuntan que dentro da comarca continúa a haber certos casos de violencia cotiá dificilmente perceptibles ou micromachismos moi interiorizados.

A5. Alta porcentaxe de renuncias a seguir co proceso de mulleres que denuncian violencia de xénero.

No partido xudicial de Ferrol rexístrase a maior porcentaxe de renuncias de toda a provincia, é dicir, de mulleres que non seguen co proceso de denuncia en casos de violencia de xénero, acolléndose ao seu dereito a non declarar. **A porcentaxe é de 18,62 no partido xudicial de Ferrol, e de 4,38 na media provincial,** existindo unha diferenza máis que notable, de máis de 12 puntos. Estes datos foron tamén ratificados polo persoal técnico que traballa nos CIM da comarca, podendo ter como explicación, entre outras, a falta de confianza que o sistema xudicial ofrece ás vítimas.

A6. Perda de poboación.

A comarca de Ferrol perdeu en 20 anos, dende 1998 ata 2017, un 7,1% 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.

A7. Baixa percepción das desigualdades.

Segundo os datos da enquisa realizada a poboación observouse un **menor índice de percepción das desigualdades de xénero entre a poboación** da área comarcal de Ferrol-Eume-Ortegal (5,25) fronte ao conxunto provincial (6,56). É dicir, nesta comarca parece que costa máis detectar as desigualdades existentes entre mulleres e homes que noutros territorios da provincia.

A8. Gran desigualdade nas pensións que cobran mulleres e homes.

Na comarca de Ferrol rexístrase a segunda maior diferenza da provincia na contía que reciben mulleres e homes nas súas pensións, só trala comarca do Eume. Esta diferenza ascende a 495,80€ no ano 2017 (1.308,79€ para os homes e 812,99€ para as mulleres). O desenvolvemento da actividade produtiva de moitos homes en empresas do sector eléctrico e naval, como Endesa e Navantia, con oficios tradicionalmente moi masculinizados, ten a súa repercusión nestes datos.

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

No partido xudicial de Ferrol **o 97,9% das denuncias foron interpostas polas vítimas,** unha porcentaxe moito maior á media provincial, que acada o 71,6%, o que nos sinala unha menor implicación de policía, servizos especializados e familias interpoñendo denuncias, axentes imprescindibles na loita contra a violencia de xénero.

A10. Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse e ter parella.

Na enquisa de poboación analizáronse os cambios na vida profesional tras casarse ou pasar a vivir en parella e tras ter fillas e fillos. **Os resultados amosan que os maiores cambios acontecidos na vida profesional suceden tras ter fillas ou fillos.** Así, a nivel xeral, a redución da actividade laboral, afectou a un 37,3% das mulleres enquisadas fronte a tan só un 7,8% dos homes. A interrupción do traballo durante un ano ou máis, ao 30,6% das mulleres e ao 2,9% dos homes. Ademais, 4 de cada 10 mulleres enquisadas (41,2%) viron limitadas as súas oportunidades de promoción, porcentaxe que descende ao 16,7% no caso dos homes. Pero para afondar máis nesta cuestión, elaborouse o “Índice de penalizacións profesionais á maternidade” co que medir as diferenzas territoriais do impacto que ten na vida profesional das mulleres o feito de ter fillos/as. Os valores do índice na área de Ferrol – Eume – Ortegal rexistran unha penalización ao ter fillos/as similares á provincia (2,67), **mentres que o índice de penalizacións ao casarse ou vivir en parella para a comarca (1,75) supera ao da provincia (1,66).**

A11. 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 no 18,1%, nos concellos medianos no 26,1%, e nos concellos pequenos a percepción sobre esta necesidade aumenta ao 35,8%. Aínda que **na área comarcal de Ferrol – Eume - Ortegá a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres (2,3) e polos homes (1,2) en tarefas domésticas e de coidados non é tan acusada como noutras comarcas, o certo é que as mulleres dedican de media 1 hora e 10 minutos máis que os homes**. 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.

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
Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.	82%
Invisibilidade de certos colectivos de mulleres (etnia xitana, migrantes, rurais, sen teito, diversidade funcional, etc.).	82%
Escaseza de servizos de transporte público.	73%
Persistencia de roles e estereotipos de xénero.	73%
Alta porcentaxe de renuncias a seguir co proceso de mulleres que denuncian violencia de xénero.	73%
Perda de poboación.	70%
Baixa percepción das desigualdades.	64%
Gran desigualdade nas pensións que cobran mulleres e homes.	64%
Escaseza de denuncias procedentes directamente da intervención policial e dos servizos especializados.	55%
Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse e ter parella.	50%
Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.	45%

As ameazas que acadan maior importancia son as que teñen que ver coa baixa taxa de denuncias de violencia de xénero e a invisibilidade de certos colectivos de mulleres, que poden sufrir dobres e triples discriminacións.

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. 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, ven 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 Ferrol o **orçamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **7.837.132,59 euros**, o que supón un 10,31% sobre o total da inversión do POS+. Neste sentido, o POS+ podería ser unha oportunidade **de financiamento de certas políticas de igualdade a nivel municipal**.

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

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

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

A Deputación 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 Cooperación Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.

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

O6. 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.

O9. Maior sensibilidade respecto as desigualdades de xénero entre a poboación da nos últimos anos.

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

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

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.	91%
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.	82%
Maior sensibilidade respecto as desigualdades de xénero entre a poboación da nos últimos anos.	82%
Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.	55%
Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.	50%
Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia	36%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia	36%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais	9%

Aquelas oportunidades que se observan como máis importantes son a importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as, así como o incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para a igualdade e violencia de xénero.

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 Ferrol 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. Fortalecer o compromiso do persoal político dos concellos para conseguir un maior desenvolvemento das políticas de igualdade locais.
[Xeración de ideas e estratexias]
Realización de reunións periódicas entre o persoal técnico e político dos diferentes concellos da comarca para establecer unha dinámica de coordinación que permita unha colaboración dinámica, nomeadamente en materia de igualdade.
2. Contar con orzamentos dedicados en exclusiva a igualdade e prevención e atención en casos de violencia de xénero.
[Xeración de ideas e estratexias]
*Instar a que os concellos conten con partidas específicas nos seus orzamentos ou capítulos de gasto destinados á igualdade e á prevención da violencia de xénero.
Recuperación de partidas orzamentarias específicas dentro do plan de financiación da Deputación da Coruña aos concellos, ou inclusión dunha porcentaxe mínima dentro do Plan Único para investir en igualdade.*
3. Sensibilizar e formar en igualdade ao persoal técnico e político dos concellos.
[Xeración de ideas e estratexias]
Cursos prácticos dirixidos a persoal político e técnico nos que se inclúa a perspectiva de xénero que axuden a integrar a igualdade nas áreas de traballo.
4. Creación de máis servizos especializados na comarca, para que se convertan en servizos de proximidade.
[Xeración de ideas e estratexias]
*Redistribución dos Centros de Información ás Mulleres segundo o número de concellos e o número de habitantes que teña unha determinada comarca, para ofrecer unha mellor atención naqueles territorios que aglutinan maior poboación.
Establecementos de puntos de información ás mulleres nos concellos rurais ou menos poboados.*
5. Contar con persoal especializado e específico en igualdade para atender a demanda crecente de casos de violencia de xénero nos concellos da comarca
[Xeración de ideas e estratexias]
*Subvencións para a contratación de psicólogas/os naqueles concellos nos que non hai CIM.
Subvencións para a contratación de axentes de igualdade que poidan dinamizar as políticas de igualdade dentro da comarca.*
6. Promover o empoderamento económico e social das mulleres da comarca.
[Xeración de ideas e estratexias]
*Desenvolvemento de medidas de acción positiva para o emprego de mulleres en sectores infrarrepresentadas.
Programas de empoderamento feminino, que comecen por reforzar as habilidades sociais e emocionais, poñendo en especial foco na autoestima e no autoconcepto.*

Programas de empoderamento dirixidos especificamente ás mulleres do rural para rachar co illamento social que soportan e detectar casos encubertos de violencia de xénero.

Visibilización das mulleres que forman partes de colectivos feministas, ou grupos de mulleres que traballan noutros ámbitos aplicando a perspectiva de xénero (arte, cultura, deporte, oficios, etc.).

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.

Realización de convenios entre os concellos e as asociacións para poder instrumentalizar a colaboración de maneira sistemática.

Subvencións dirixidas a asociacións e entidades para poder desenvolver actividades relacionadas con igualdade, que complementen as accións levadas a cabo polas administracións locais.

Implicar ás asociacións e colectivos xuvenís no traballo en igualdade, a través de foros ou encontros participativos coas administracións locais.

8. Servizos de conciliación para persoas con discapacidade ou persoas dependentes.

[Xeración de ideas e estratexias]

Posta en marcha de centros de día para persoas maiores e/ou dependentes.

Creación de centros ocupacionais para persoas con diversidade funcional.

9. Desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

[Xeración de ideas e estratexias]

Grupos de traballo compostos polos principais axentes que actúan en casos de violencia de xénero (centros de saúde, Garda Civil, Policía Local, centros educativos e servizos comunitarios e especializados das administracións locais).

Posta en marcha dun sistema de comunicación áxil como grupo un grupo de whatsapp no que se encontren persoas de referencia na loita contra a violencia de xénero en cada un dos concellos.

10. Asesoramento da Deputación Provincial aos concellos en materia de igualdade

[Xeración de ideas e estratexias]

Creación de equipos de apoio, que se despracen aos concellos, formados por persoal técnico especialista en igualdade da Deputación da Coruña.

Creación dunha rede de igualdade liderada pola Deputación da Coruña, na que estean inscritos todos os concellos da provincia e asociacións chave.

11. Estudar o papel dos condicionantes de xénero no desenvolvemento de enfermidades físicas e psicolóxicas en mulleres e homes.

[Xeración de ideas e estratexias]

Elaboración dunha diagnose sobre a saúde de mulleres e homes dende unha perspectiva de xénero, xa que se detectan que determinadas doenzas, como a fibromialxia, os trastornos emocionais ou as adiccións relacionadas cos psicofármacos son máis prevalentes entre as mulleres.



COMPARTIMOS *plan*

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

