



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



FISTERRA

DIAGNOSE PROXECTO COMPARTIMOS PLAN

2017 – 2018

Servizo de Acción Social, Cultura e Deportes

Sección de Servizos Sociais

Deputación da Coruña

Redacción:

Equipo técnico DELOGA / Desenvolvemento Local Galego S.L.

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Que é unha DAFO	4
3. Metodoloxía da análise DAFO da comarca.....	5
Infografía da metodoloxía.....	5
Axentes participantes	6
Matriz DAFO.....	7
4. Análise estratéxica DAFO	8
5. Conclusións: retos e estratexias na comarca.....	17

1. Introducción

En sintonía coas directrices e normativas que en materia de igualdade de xénero levan marcando as administracións a nivel europeo, estatal e autonómico nas últimas décadas, as deputacións e concellos, como entidades locais máis próximas á cidadanía, deben asumir o compromiso de velar pola consecución da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, e ao mesmo tempo evitar ou corrixir calquera discriminación por razón de sexo.

A posta en marcha de plans de igualdade municipais supuxo un antes e un despois na planificación estratéxica das políticas de igualdade, dando visibilidade a estas dentro das políticas públicas locais. Entendemos os plans de igualdade como instrumentos que permiten desenvolver accións específicas en favor da igualdade, pero tamén posibilitan crear estruturas de coordinación entre diferentes axentes de cara a poder instaurar a igualdade como un eixo transversal.

A través desta diagnose o que se pretende é comprobar en que estado se encontran as políticas de igualdade e de prevención da violencia de xénero nas diferentes comarcas da provincia da Coruña, tendo en conta os seus concellos integrantes. Neste caso, a análise céntrase na comarca de Fisterra, realizando un compendio da situación dos 5 concellos que a compoñen: Cee, Corcubión, Dumbría, Fisterra e Muxía.

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.

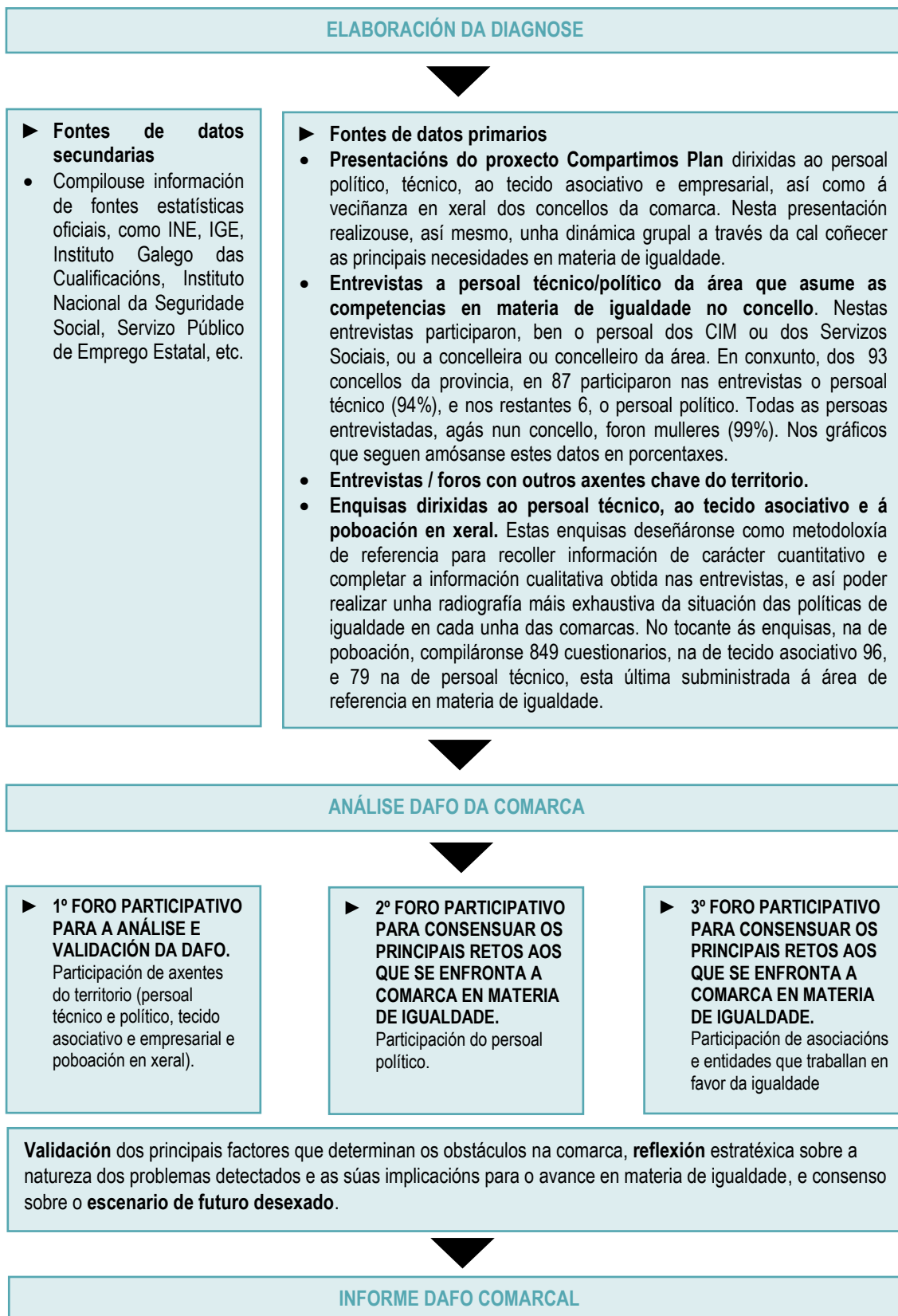
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense 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 Fisterra 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
Tecido asociativo	6
Concello de Cee	2
Concello de Corcubión	1
Concello de Dumbría	1
Concello de Fisterra	3
Concello de Muxía	2
Total	15

► Fonte: elaboración propia a partir dos datos das enquisas de Compartimos Plan.

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 87% foron mulleres e o 13% foron homes.

Táboa 2.

Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	5	1
Persoal político	2	1
Persoal técnico	6	0
Total	13	2

► Fonte: elaboración propia a partir dos datos das enquisas 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 estes sexan uns 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
A igualdade ocupa un papel secundario nas estruturas de goberno e as competencias de igualdade son asumidas na área de Servizos Sociais.	Menor inserción das mulleres no mercado laboral e maior precariedade.
Infrarrepresentación das mulleres nas alcaldías e corporacións municipais.	Baixa formación da poboación da comarca, especialmente das mulleres.
Escasa planificación estratéxica das políticas públicas en materia de igualdade.	Baixas pensións das mulleres maiores do territorio
Desequilibrio nos distintos concellos no traballo en igualdade co tecido asociativo.	Baixos ingresos medios das familias
Baixa cultura de avaliación e de programación anual.	Alta permanencia dos estereotipos sexistas e naturalización dos roles de xénero tradicionais
Inexistencia de estruturas de coordinación interdepartamental que dificultan a transversalidade.	Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes no territorio
Escaseza de persoal específico (Axentes ou técnicos/as de igualdade)	Alto índice de penalizacións á maternidade da provincia.
Baixo compromiso e implicación do persoal político coa igualdade.	Invisibilidade da violencia de xénero no territorio, especialmente en adolescentes e mulleres maiores.
Falta de orzamentos específicos que imposibilitan a realización dunha programación anual estable.	Dificultade de acceso ás axudas económicas para vítimas de violencia de xénero ofrecidas por outras administracións.
Escasa diversificación das actuacións e programas.	Problemas de saúde derivados do exercicio de diversas actividades como o marisqueo ou a costura en moitas mulleres do territorio e alta incidencia de trastornos emocionais.
Escaso traballo en rede entre as administracións locais.	O partido xudicial de Corcubión presenta unha das taxas de denuncias máis baixas do conxunto provincial.
	Declive demográfico da poboación
	Escaseza de servizos de transporte público
	Escaseza de recursos de proximidade especializados en todo o territorio
	Escaso emprego das novas tecnoloxías no territorio.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
A transversalidade, a participación e o liderado das mulleres contéplanse como áreas estratéxicas nos plan de igualdade.	Maior sensibilidade respecto as desigualdades de xénero entre a poboación da nos últimos anos.
Os plans de igualdade percíbense entre o persoal técnico como ferramentas útiles.	Existencia no territorio de tecido asociativo que traballa en prol da igualdade
A comarca dispón no seu territorio de dous servizos especializados para a atención e asesoramento a mulleres (CIM).	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as
Existencia de estruturas de coordinación para o tratamento integral de casos de violencia de xénero	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero
Persoal técnico con experiencia acreditada e formación en igualdade.	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia
Disponibilidade de recursos económicos propios do concello destinados á igualdade.	Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres
Os concellos contan con recursos para a conciliación da vida familiar e laboral.	A porcentaxe de denuncias procedentes de familiares é a máis alta da provincia
Utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia
Accións con boa aceptación e participación por parte da poboación.	Concellos densamente poboados e con idade media menor a provincia
Alta traxectoria en políticas de igualdade dalgún dos concellos.	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades
	O partido xudicial da Coruña presenta a taxa máis altas de denuncias por violencia de xénero da provincia
	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia

4. Análise estratéxica DAFO

A continuación recóllense os factores da análise DAFO agrupados en debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades; que foron validados. Neste foro a limitación horaria non fixo posible a priorización dos factores en ningunha das categorías a través da ferramenta online. Non obstante, todas as debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades foron consensuadas cos diferentes axentes participantes.

DEBILIDADES

D1. A igualdade ocupa un papel secundario nas estruturas de goberno e as competencias de igualdade son asumidas na área de Servizos Sociais.

Ningún dos cinco concellos da comarca **conta con concellería específica ou individualizada** de igualdade. Nun dos concellos realízase mención expresa a Muller, que fai referencia a un enfoque de realización de accións positivas e non a unha estratexia dual, na que se teña por obxectivo acadar a transversalidade. En tres dos concellos menciónase a palabra igualdade, pero de maneira xenérica percíbese que **o traballo en políticas de igualdade circunscríbese a concellerías de carácter social**, en concreto en 4 dos 5 concellos.

D2. Infrarrepresentación das mulleres nas alcaldías e corporacións municipais.

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 Fisterra, **en todos os concellos a alcaldía a ocupa un home**, polo que ningún conta cunha muller ao fronte da administración local. Se temos en conta as corporacións municipais de cada un dos concellos, observamos que **unicamente existe paridade ou representación equilibrada (porcentaxes de 40-60%) nun deles**. Nos restantes 4 concellos, as mulleres representan porcentaxes menores do 40%, polo que encóntranse en minoría fronte aos homes.

D3. Escasa planificación estratéxica das políticas públicas 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 contar con plan de igualdade nun concello supón un compromiso político coa igualdade de xénero.

Ningún dos cinco concellos da comarca conta con plan de igualdade en vigor segundo o período do plan establecido. Ademais, mentres no conxunto da provincia da Coruña a media de plans desenvolvidos é de 2,2 na comarca de Fisterra é de 1,2.

D4. Desequilibrio nos distintos concellos no traballo en igualdade co tecido asociativo.

A existencia de tecido asociativo é fundamental para o desenvolvemento das políticas de igualdade, pois nalgúns casos poden cubrir necesidades do territorio ás que os concellos non poden chegar, polo que o traballo en rede con elas é unha estratexia colaborativa que pode ter gran impacto na poboación.

Segundo os datos proporcionados polo persoal técnico, **tan só en dous dos cinco concellos (40%) da comarca trabállase asiduamente co tecido asociativo.** Aínda así, no bloque de oportunidades

comprobarase que existen algunhas asociacións ou colectivos feministas que na actualidade están a traballar en prol da igualdade no territorio.

D5. Baixa cultura de avaliación e de programación anual.

O seguimento e avaliación das políticas públicas en materia de igualdade son procesos que permiten examinar os progresos que se van acadando, así como poder identificar e anticipar aspectos de mellora de cara ao futuro. A existencia ou inexistencia dun sistema de avaliación estable e dunha programación anual pode determinar tamén, en certa medida, o éxito ou o fracaso das políticas de igualdade a nivel local.

Neste senso, comprobouse que **soamente nun dos concellos da comarca establécense pautas de avaliación sistemática en xeral, e particularmente avaliacións dos plans de igualdade**. É dicir, elabóranse plans ou accións en materia de igualdade, que non se avalían, e polo tanto, non se coñece o impacto de xénero que teñen dentro do territorio. Detéctase que cando non hai sistema de avaliación, só un 58,1% acada unha implementación media – alta do plan, mentres que cando si hai sistema de avaliación a porcentaxe ascende a un 75,8%.

D6. Inexistencia de estruturas de coordinación interdepartamental que dificultan 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 na área de Servizos Sociais, senón tamén en Emprego, Cultura, Deportes, Urbanismo, Servizos Xerais, etc. Así pois, os datos acadados nas entrevistas e cuestionarios realizados co persoal técnico amosan que **a día de hoxe non existen como tal estruturas de coordinación interdepartamental en 4 dos 5 concellos**, e que as colaboracións que se establecen para traballar a igualdade entre os diferentes departamentos danse de xeito informal, e dependen da vontade do propio persoal.

D7. Escaseza de persoal específico (Axentes de igualdade)

Analizando os perfís que traballan en igualdade en todos os concellos da comarca, obsérvase con claridade que a pesar de contar nos concellos con persoal especializado (psicólogas/os, educadoras/es sociais e familiares, asesoras/es xurídicos, traballadoras/es sociais, etc.) apenas existe persoal específico en igualdade. É dicir, **en 4 dos 5 concellos non existe a figura de axente de igualdade, o cal coméntase que dificulta a dinamización das políticas de igualdade no territorio**.

D8. Baixo compromiso e implicación do persoal político coa igualdade.

Soamente **nun dos 5 concellos da comarca valórase a existencia dun compromiso político medio ou alto coa igualdade**, namentres que en catro dos municipios valórase como baixo. Percepción realizada en base ao orzamento propio que se destina a políticas de igualdade, tamén ao escaso recoñecemento que se fai ao persoal técnico que traballa na área de igualdade, máis á baixa aposta que a nivel institucional se realiza das accións encamiñadas a favorecer a igualdade.

D9. Falta de orzamentos específicos que imposibilitan a realización dunha programación anual estable.

Relacionada co indicador anterior, o persoal técnico informa de que **unicamente no 40% dos concellos existe partida específica para igualdade**. Isto supón que en 3 dos 5 concellos da comarca non se destina orzamento propio para políticas de igualdade, polo que resulta complicado realizar unha programación anual estable se a comezos de ano descoñécese a partida orzamentaria coa que se vai a contar. Ten o **inconveniente asociado de que se teña que pedir financiación de maneira improvisada para acometer accións en igualdade**, algunhas das cales poden quedar sen realizarse.

D10. Escasa diversificación das actuacións e programas.

No 80% dos concellos da comarca, **unicamente realizáanse accións de conciliación e actos ou xornadas en datas sinaladas** como o 8 de marzo ou 25 de novembro, polo que a diversificación de actuacións en materia de igualdade é escasa. Parece que a oferta de actividades e programas aumenta unicamente nun dos concellos, onde xa se observan accións relacionadas con empoderamento, migración e xénero, deporte en feminino, etc.

D11. Escaso traballo en rede entre as administracións locais.

A través do comentado nas entrevistas realizadas co persoal técnico, máis nas presentacións comarcais, detéctase que en numerosas ocasións **a colaboración entre as diferentes administracións locais para traballar o tema de igualdade é escasa**, é dicir, cada concello traballa individualmente, pero **non existe unha estratexia a nivel comarcal**.

D12. Carencias formativas entre o persoal técnico doutras áreas en materia de igualdade.

Así como a maioría do persoal técnico da área que desempeña as competencias de igualdade ten formación en igualdade, detéctase unha **carencia formativa importante entre o persoal que traballa noutros departamentos municipais**. Isto inflúe en que exista un descoñecemento en xeral de como poder aplicar a perspectiva de xénero na área de traballo. Fai tamén que exista unha menor sensibilidade de cara a detectar desigualdades de xénero, e polo tanto de construír un compromiso real coas políticas de igualdade.

D13. Situación desigual no territorio no desenvolvemento das políticas de igualdade.

En xeral, encontrámonos cun territorio con **concellos que teñen unha traxectoria en igualdade máis estable, o 40% (2 de 5)**, con máis dun plan implementado e avaliado, con maior número e tipoloxía de accións, que contan con maior orzamento para o desenvolvemento de políticas de igualdade, etc. Namentres que hai concellos da comarca, **o 60%, que amosan un desenvolvemento das políticas de igualdade máis inestable**, ben porque non contan con servizos especializados, ben porque non teñen partida orzamentaria propia para temas de igualdade ou ben porque non dispoñen de plan estratéxico implementado e avaliado.

FORTALEZAS

F1. A transversalidade, a participación e o liderado das mulleres contémpanse como áreas estratéxicas nos plans de igualdade.

As áreas que se incorporan dentro dun plan de igualdade son o fio condutor das políticas de igualdade que se pretenden acadar nun territorio. Nesta comarca destácase como punto forte que en **3 dos 5 concellos (60%)** os últimos plans contemplan a **transversalidade como un área prioritaria**, isto marca o punto de partida para incorporar a perspectiva de xénero na política municipal, e supera á media provincial que é dun 55,7%. Unha área estratéxica para promover a inclusión das mulleres na vida pública e o seu empoderamento é a de **Participación e Liderado**, a cal está presente en 4 dos 5 concellos, é dicir, no **80%** dos casos. Tamén supérase á media provincial, que aglutina un 78,6%. Estas medidas foxen do perfil asistencialista das políticas de igualdade, polo que **contemplalas nos plans de igualdade supón un cambio de enfoque importante**.

F2. Os plans de igualdade percíbense entre o persoal técnico como ferramentas útiles.

No cuestionario cuberto polo persoal técnico realizouse especificamente unha pregunta sobre a utilidade dos plans de igualdade. Dos **5 concellos da comarca, en 3 (60%) os plans de igualdade obsérvanse como ferramentas estratéxicas para poder desenvolver políticas de igualdade eficientes**, xa que se tratan dun conxunto de medidas ordenadas nun marco temporal, que reflicten os obxectivos que se pretenden acadar. O persoal valorou positivamente os **plans como unha folla de ruta para traballar durante todo o ano en materia de igualdade**.

F3. A comarca dispón no seu territorio de dous servizos especializados para a atención e asesoramento a mulleres (CIM).

Na comarca de Fisterra existen **na actualidade dous CIM, o de Cee e o de Muxía**, con servizos especializados de asistencia xurídica e psicolóxica. Isto supón unha vantaxe fronte a outras comarcas de poboación similar ou incluso de maior poboación, que unicamente contan cun CIM, como poden ser as comarcas do Eume, O Sar ou Ortigueira. De feito, **Fisterra é a segunda comarca con maior número de CIM en función da poboación do territorio.**

F4. Existencia de estruturas de coordinación para o tratamento integral de casos de violencia de xénero

Existen estruturas de coordinación entre diferentes concellos para a abordaxe integral da violencia de xénero, segundo informa o persoal técnico. En concreto, valórase como moi positivo o **protocolo de prevención** que se desenvolve entre Dumbría, Muxía e Cee, que permite maior coordinación entre Policía Local, Garda Civil, centros de saúde, xulgado e Servizos Sociais, conseguindo **realizar derivacións máis eficaces.**

F5. Persoal técnico con experiencia acreditada e formación en igualdade.

No **80% dos concellos**, en 4 de 5, o persoal da área que asume as competencias de igualdade ten **formación en igualdade e conta con experiencia acreditada** neste senso. Porén, como xa se comentou con anterioridade, só nun dos concellos existe a figura de axente de igualdade.

F6. Disponibilidade de recursos económicos propios do concello destinados á igualdade.

Comparativamente co resto do territorio, é dicir, co global da provincia, constátase a dispoñibilidade de recursos propios do concello para o desenvolvemento de accións de igualdade. Isto non significa contar con partida específica, senón que **existen orzamentos dedicados a igualdade**. A pesar de que os concellos que teñen CIM reciben subvencións da Secretaría Xeral de Igualdade para mantemento dos CIM, **a dependencia de subvencións non é tan forte como noutras comarcas**, nas que se non se reciben subvencións directamente non se realizan accións de igualdade.

F7. Os concellos contan con recursos para a conciliación da vida familiar e laboral.

Todos os concellos contan con recursos en materia de conciliación, especialmente aqueles vinculados con campamentos de atención a menores durante os períodos vacacionais. En 3 dos 5 concellos (60%) este tipo de recursos son valorados como de maior impacto no seu territorio.

F8. Utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.

No **100% dos municipios**, **a web do concello utilízase como plataforma para difundir as iniciativas en prol da igualdade**. E 4 de cada 5 concellos, é dicir, o **80%** realiza a **difusión** das mesmas a través das **redes sociais**. Isto supón conectar a igualdade coas novas tecnoloxías e incrementa a posibilidade de que as accións de igualdade cheguen a maior cantidade de persoas, especialmente ás novas xeracións.

F9. Accións con boa aceptación e participación por parte da poboación.

Nos cinco concellos que forman a comarca (100%), valórase que **as accións realizadas en materia de igualdade chegan á poboación**, e en xeral, teñen boa aceptación.

F10. Alta traxectoria en políticas de igualdade dalgún dos concellos.

Destácase o **concello de Muxía como unha administración local na que existe un alto desenvolvemento das políticas de igualdade**. Contéplase 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.

AMEAZAS

A1. Menor inserción das mulleres no mercado laboral e maior precariedade.

Existe unha **menor inserción das mulleres no mercado laboral en comparación co resto da provincia** e unha **maior precariedade dos traballos das mulleres respecto ao dos homes**. Algúns datos que avalan esta premisa, obtidos a través das fontes estatísticas secundarias, son os seguintes:

Existe un menor nivel de participación das mulleres no mercado de traballo. Avalado polo menor número de afiliadas á Seguridade Social, en comparación cos homes afiliados. No último ano 2017, na comarca de Fisterra contabilízanse **6.511 persoas afiliadas á Seguridade Social**, das cales, o 54,31% son homes e o **45,69% mulleres**, e **en todos os grupos de idade hai un maior número de homes afiliados** que mulleres, exceptuando no de maior idade, a partir dos 60 anos.

Tamén a taxa de desemprego das mulleres é na comarca máis alta ca dos homes, o **60,82%** das persoas que están en paro na comarca, **son mulleres**. A maiores, as mulleres absorben un maior número de contratos temporais na comarca respecto dos homes.

A2. Baixa formación da poboación da comarca, especialmente das mulleres.

Baixa formación da poboación da comarca, especialmente das mulleres, que dificulta en certa medida a súa inserción no mercado laboral. Segundo os datos do último censo de poboación, o **16,2% da poboación é analfabeta ou non posúe estudos**, 5 puntos por riba dos valores provinciais. Así mesmo, **a porcentaxe de poboación con estudos superiores sitúase moi por debaixo da media provincial** (7,1% fronte a 15,5%).

A3. Baixas pensións das mulleres maiores do territorio

O importe medio das pensións da poboación da comarca, 781€, sitúase por debaixo da media provincial, que é de 911,4€. Ademais, existe unha importante fenda de xénero nas pensións contributivas, **o importe medio das pensións das mulleres da comarca para o ano 2017 sitúase en 642,98€**, e pola contra o **importe medio das pensións dos homes en 894,93€**, polo que a fenda nas pensións é dun 28%. Detrás desta situación atópase a baixa incorporación das mulleres ao mercado de traballo (xa que para o seu cómputo tómase como referencia as bases de cotización dos últimos 15 anos) e o nivel formativo (as diferenzas salariais son máis acusadas entre a poboación con estudos primarios). Así mesmo, unha parte importante das pensións son as contributivas de viuvez, e máis do 90% percíbenas as mulleres, as cales roldan os 650€. Esta fenda tenderá a diminuír na medida en que se acade a igualdade entre homes e mulleres no mercado de traballo, o que implica reducir as diferenzas no comportamento laboral e nas traxectorias profesionais.

A4. Baixos ingresos medios das familias

Os **ingresos medios por fogar sitúanse un 9,55% por debaixo da media provincial**, e por persoa obsérvase a mesma tendencia, un 16,90% menos que no conxunto provincial. Estes datos poñen de manifesto as maiores dificultades económicas dalgúns configuracións familiares, como son os fogares unipersoais e das familias monomarentais e monoparentais.

A5. Alta permanencia dos estereotipos sexistas e naturalización dos roles de xénero tradicionais

A través da enquisa realizada á poboación, comprobouse que existe unha **alta pervivencia de estereotipos sexistas** no territorio, especialmente aqueles asociados a mulleres, dándose tamén e **naturalización dos roles tradicionais de xénero**. A tradicional asignación de roles, asigna ao home o papel de sustentador do fogar e á muller como cuidadora, o que provoca que existan traxectorias moi diferentes para unhas e para outros. As mulleres participan menos que os homes na actividade económica regulada, e isto débese, segundo apuntan os datos, a que permanecen máis tempo en situación de desemprego.

Así mesmo, esta situación deriva nunha sobrecarga de roles, polo que as mulleres teñen que asumir o traballo remunerado e o traballo doméstico, e en ocasións, conduce á inactividade ou á redución da

xornada, o que supón dispoñer dunha menor independencia económica e, en consecuencia, unha menor capacidade de decisión.

A6. Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes no territorio.

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%. A maior percepción desta necesidade obsérvase tamén **en maior medida nas áreas comarcais da Costa da morte (33%) e de Barbanza-Noia (43,3%)**.

Segundo os datos da enquisa realizada, as mulleres da provincia dedican de media 45 minutos máis ao día que os homes ás tarefas do fogar, pois elas empregan para estas tarefas 2,28 horas fronte a 1,53 horas que dedican os homes. Na Costa da Morte, estas diferenzas ampliáanse moi significativamente, xa que **de media as mulleres dedican 2,78 horas ao día ás tarefas do fogar mentres que os homes só 1,3 horas**, dando unha diferenza de máis de 1,40 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.

A7. Alto índice de penalizacións profesionais á maternidade.

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 ou fillas. **Os valores do índice constatan que as maiores penalizacións profesionais á maternidade rexístranse na área comarcal da Costa da Morte**, cun 3,59.

A8. Invisibilidade da violencia de xénero no territorio, especialmente en adolescentes e mulleres maiores.

Os datos da diagnose constatan que **as adolescentes e as mulleres maiores da comarca son máis vulnerables á violencia de xénero**, cóstalles máis tomar conciencia e recoñecerse como vítimas de violencia machista. Así mesmo, o grao de ruralidade presente no territorio da provincia condiciona, en maior medida, a visibilidade da violencia de xénero. As mulleres son sometidas a control e dominio máis complexo, teñen maior dependencia económica e social, e en consecuencia teñen menos posibilidades de desenvolver a súa autonomía persoal e social.

Así mesmo, na investigación realizada pola Deputación da Coruña, no marco do programa socioeducativo de prevención da violencia de xénero “Suprime o control”, constátase que as mozas e os mozos teñen interiorizados diferentes comportamentos en parella considerados propios dunha relación tóxica. Así, por exemplo, 4 de cada 10 rapaces (40%) e 2 de cada 10 rapazas (22%) non aprecian como tóxico perdoarlle todo á parella por amor; ou 1 de cada 4 rapaces (27%) e 1 de cada 5 rapazas (19%) non considera tóxico empurrar á parella nun enfado.

A9. Dificultade de acceso ás axudas económicas para vítimas de violencia de xénero ofrecidas por outras administracións.

A Lei Orgánica, e a Lei 11/2007 do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, entre outras, contemplan que as vítimas da violencia de xénero poidan recibir unha axuda social (axuda de pagamento único, axuda periódica, RISGA, RAI,...) cando, entre outras razóns, se sitúan nun determinado nivel de renda, ou cando teñan especiais dificultades para conseguir un emprego. Pero os estritos requisitos esixidos para acceder a elas derivan en que **sexan poucas as mulleres as que poidan beneficiarse das mesmas**. Así, por exemplo, na provincia da Coruña no último ano beneficiáronse 163 mulleres das axudas de pagamento periódico, e 23 das axudas de pagamento único.

A10. Problemas de saúde derivados do exercicio de diversas actividades como o marisqueo ou a costura en moitas mulleres do territorio e alta incidencia de trastornos emocionais.

Tal e como se constata na diagnose, a través das entrevistas realizadas ao persoal técnico, na comarca os **temas de saúde están moi presentes nas atencións que se realizan dende os Servizos Sociais e os CIM**. Así, moitas mulleres acoden tal e como se comentaba por: “temas de incapacidades, porque traballaron como mariscadoras ou na costura, que son traballos que teñen unhas secuelas físicas importantes”.

A11. O partido xudicial de Corcubión presenta unha das taxas de denuncias máis baixas do conxunto provincial.

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

A taxa de denuncias por cada 1.000 mulleres que corresponde ao partido xudicial de Corcubión é de 22,86, **sendo o segundo partido xudicial con menor taxa de denuncias**.

A13. Declive demográfico da poboación

Dende o ano 1998, a **comarca de Fisterra vén perdendo poboación**. En case 20 anos perdeu cerca de 4.000 habitantes. Así, no ano 1998 había 25.747 habitantes, pasando a 21.770 no 2017.

A14. Escaseza de servizos de transporte público

O territorio presenta dificultades para a mobilidade, que en maior medida, afectan ás mulleres pola súa maior dependencia do transporte público e menor acceso ao vehículo privado. **As liñas de transporte que conectan os diferentes concellos da comarca son escasas, así como moi deficientes as que operan dentro dun mesmo concello**. Isto trae consigo o illamento da poboación, e un menor acceso a servizos e recursos básicos, tamén aqueles que teñen que ver con políticas de igualdade.

A15. Escaseza de recursos de proximidade especializados en todo o territorio

Ligado co anterior, aínda de contar na Comarca con dous CIM (Muxía e Cee), as dificultades de mobilidade existentes no territorio e a dispersión xeográfica, dificultan o acceso a estes servizos especializados, que **non se perciben como de proximidade por parte da poboación**. É posible que esta sexa unha das causas polas que, a nivel xeral, decrece o número de consultas nos CIM. Dende unha perspectiva evolutiva, no 2014 rexístrase a cifra máis alta de persoas atendidas nos 28 CIM da provincia, un total de 7.326 persoas. A partir dese ano rexístrase un descenso paulatino ata chegar ao mínimo rexistrado en 2017.

A16. Escaso emprego das novas tecnoloxías no territorio.

Segundo a enquisa estrutural dos fogares realizada polo Instituto Galego de Estatística (IGE), onde se avalía o uso e extensión das novas tecnoloxías entre a poboación, obsérvase que **a comarca está 10 puntos porcentuais por debaixo da provincia no tocante ao uso do ordenador** (56,59% e 67,16%

respectivamente). Do mesmo xeito, a incidencia da **conexión a internet contratada sitúase 9 puntos por debaixo da media provincial**, 72,56% na provincia e 63,61% na comarca. E aínda que non se dispoñen de datos que permitan situar a fenda dixital na comarca, é un feito amplamente contrastado que existen diferencias entre homes e mulleres no uso das TIC.

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, 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 Fisterra o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **2.929.505,61 euros**, o que supón un 3,85% 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 a prevención e o tratamento integral de la violencia de xénero.

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

A Deputación diseña anualmente un plan de formación que inclúe accións presenciais distribuídas en diferentes puntos da provincia, e outras de teleformación. Estas accións emerxen da demanda do propio persoal (tanto da Deputación como dos Concellos), e lévanse a cabo sempre e cando exista un número mínimo de persoas con interese en realizar a acción. Anualmente adoitan realizarse 6 propostas de

accións en materia de igualdade, das cales, tan só se demandan 1 ou 2, polo que as accións en materia de igualdade teñen pouca demanda. **Non obstante, é un recurso potencial, para realizar formacións en materia de igualdade de calidade.**

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

A 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 acollimento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.

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

O7. Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.

Este proxecto porase en marcha ao longo de 2018, e virá a **reorganizar o propio servizo de transporte público galego** co fin de satisfacer a demanda das persoas usuarias, mellorando así a mobilidade. Procurarase dotar ao servizo público de transporte dunhas condicións adecuadas de regularidade, frecuencia e horarios de relación coas localidades onde se sitúan os centros de atracción de viaxes: servizos sanitarios, de educación, de lecer e administrativos, pero axustando á vez a súa prestación a criterios de eficiencia económica.

O8. Maior sensibilidade 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.

O9. Existencia no territorio de tecido asociativo que traballa en prol da igualdade.

No territorio hai dúas asociacións que traballan en favor da igualdade, estas son: **Asociación Buseranas**, e a **Asociación de Mulleres Progresistas de Dumbría**. A primeira destas asociacións é a que rexistra maior actividade e é un referente do movemento feminista en toda a comarca.

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.

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 Fisterra 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. Conseguir un maior compromiso en materia de igualdade, nomeadamente do persoal político e persoal técnico doutras áreas.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Formación obrigatoria en igualdade para funcionariado e persoal político dos concellos.*
2. Sensibilización da poboación en materia de igualdade e prevención de violencia de xénero..
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Campañas de sensibilización innovadoras que xeren impacto na poboación sobre a importancia do trato igualitario entre mulleres e homes e a construción de relacións de parella saudables.*
3. Realizar unha mellor difusión dos servizos e recursos dos que dispoñen os concellos da comarca en materia de igualdade, xa que se detecta que ás veces a información non chega á poboación nin ao tecido asociativo.
4. Apostar pola avaliación e seguimento dos plans de igualdade locais, medindo a súa incidencia na vida de mulleres e homes.
5. Establecer directrices para crear servizos mancomunados, que podan ofrecer asistencia a tódolos concellos da comarca.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Encontros periódicos entre as administracións locais e o tecido asociativo da comarca para establecer sinerxías que permitan un traballo continuado no tempo, no tocante ás políticas públicas sociais e de igualdade.*
6. Maior investimento en políticas de igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Dotación de partidas económicas específicas para a inversión en políticas de igualdade por parte da Deputación da Coruña.*
 - *Aplicación dunha porcentaxe de orzamento a políticas de igualdade dentro do Plan Único ou POS+, para asegurarse de que os concellos contan anualmente cunha financiación fixa destinada a este área.*
7. Mellorar a coordinación coa comunidade educativa para establecer programas de coeducación e prevención de violencia de xéneros nos centros escolares.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Formación en materia de igualdade para os equipos docentes dos centros educativos da comarca, alén dos obradoiros que se realicen co alumnado e as familias.*

8. Reducir as fendas de xénero dentro do mercado laboral, evitando que sexan as mulleres da comarca as que se insiran nos traballos máis precarios en comparación cos homes.

[Xeración de ideas e estratexias]

- *Aposta pola capacitación profesional de mulleres en nichos de emprego con alto poder de inserción laboral, como o ámbito sociosanitario, a través dos coñecidos certificados de profesionalidade.*
- *Aposta por plans de emprego integrais dirixidos a mulleres en situacións de vulnerabilidade social.*
- *Acceso ao carné de conducir gratuito para mulleres que se encontran en situacións de especial vulnerabilidade, e que polo tanto, non teñen recursos económicos para poder realizar esta xestión pola súa conta.*

9. Implicar aos homes nas tarefas domésticas e de coidados de menores e de maiores e dependentes, asumindo unha corresponsabilidade real.

[Xeración de ideas e estratexias]

- *Campañas de sensibilización dirixidas ao fomento das novas masculinidades, poñendo o foco na asunción dos homes das responsabilidades familiares.*

10. Fixar poboación para evitar o descenso poboacional.

[Xeración de ideas e estratexias]

- *Dinamizar os sistemas produtivos locais e comarcais, como o costeiro e turístico.*



COMPARTIMOS *plan*

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

