



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



EUME

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.	Introdución	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 do Eume, realizando un compendio da situación dos 5 concellos que a compoñen: Cabanas, A Capela, Monfero, Pontedeume e As Pontes.

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.

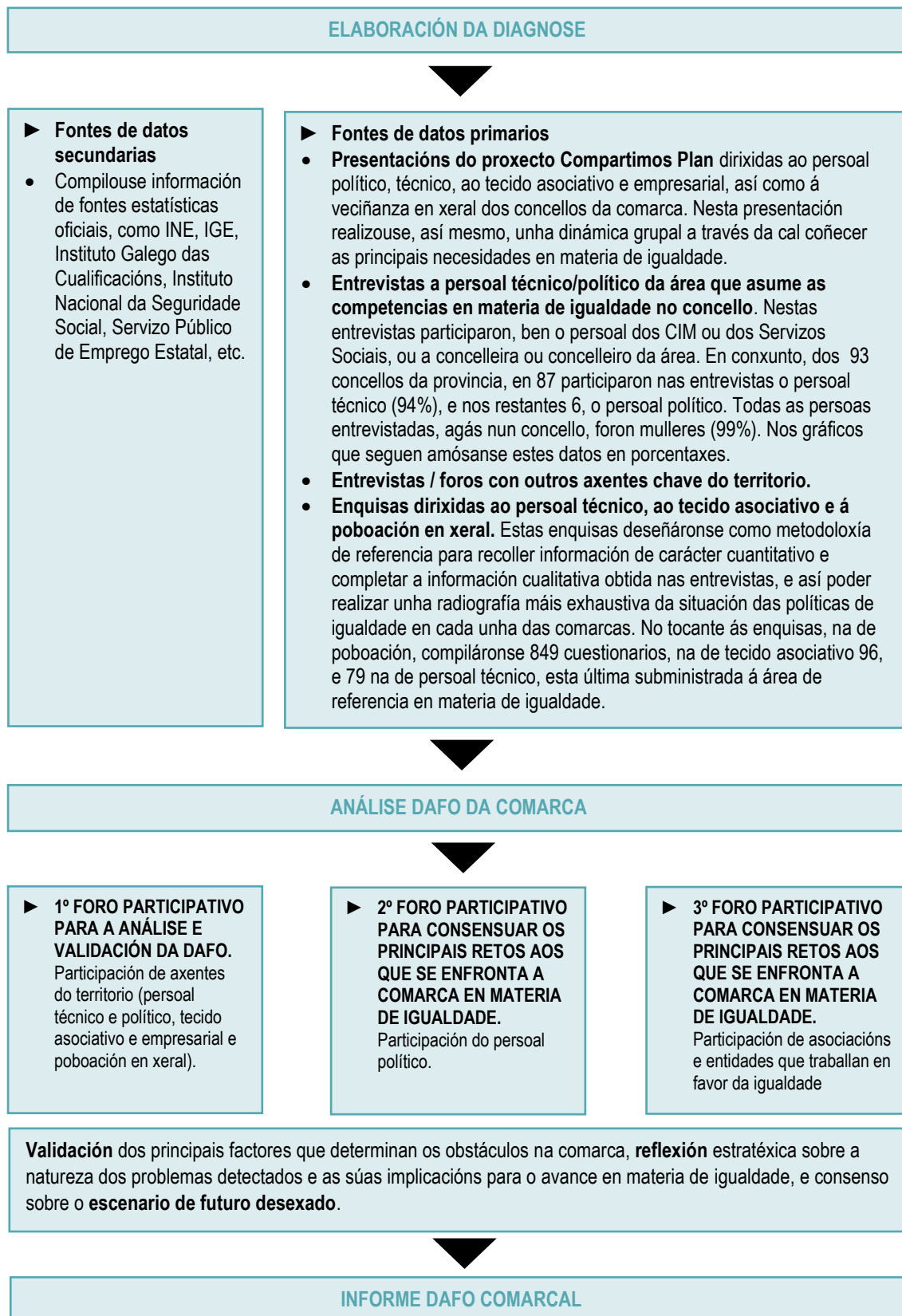
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense 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 do Eume tiveron unha participación menor que noutras comarcas en canto ao número total, se ben contouse cunha diversa tipoloxía de axentes, como persoal dun centro educativo, dunha asociación e de todas as administracións locais integrantes da comarca. Isto fixo que o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca, fose tamén moi enriquecedor, realizando as persoas asistentes numerosas achegas.

Táboa 1.

Número de persoas participantes segundo entidade

Entidades participantes	Número de persoas
Concello de As Pontes	3
Concello de Cabanas	2
Concello de A Capela	1
Concello de Monfero	1
Concello de Pontedeume	1
Centro educativo	1
Tecido asociativo	1
Total	10

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

Se temos en conta o tipo de persoal que acudiu desagregado por sexo, observamos que maioritariamente foron mulleres as que participaron nestes encontros. É dicir, do total de persoas asistentes o 70% foron mulleres e o 30% foron homes.

Táboa 2.

Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Tecido asociativo	0	1
Centro educativo	1	0
Persoal político	2	1
Persoal técnico	4	1
Total	7	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 por alcaldía, e polo persoal que traballa nas áreas que asumen as competencias en materia de igualdade.

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

Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
Escaseza de partidas orzamentarias específicas e dependencia económica das subvencións	Dispersión da poboación e escaseza de servizos de transporte público
A igualdade non ten visibilidade nas estruturas de goberno	Perda de poboación
Baixo compromiso e implicación do persoal político e técnico doutras áreas	Elevada desigualdade na contía das pensións entre mulleres e homes
Baixa representación das mulleres nos cargos políticos da comarca	Persistencia de roles e estereotipos de xénero
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade	Baixa percepción das desigualdades de xénero
Escaso desenvolvemento da coordinación entre administracións locais	Baixa asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes
Falta de persoal específico (axente de igualdade)	Baixa inserción laboral das mulleres
Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero	
Escasa colaboración co tecido asociativo	
Baixa utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Planificación estratéxica das políticas de igualdade	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero
Estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais
Inversión por habitante superior á media na maior parte dos concellos	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia
Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia
Existencia de sistemas de avaliación	Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia
	Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as
	Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres
	Oportunidades de emprego no territorio no ámbito de atención sociosanitaria
	Maior sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos

4. Análise estratéxica DAFO

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

DEBILIDADES

D1. Escaseza de partidas orzamentarias específicas e dependencia económica das subvencións.

Nesta comarca, como sucede en gran parte da provincia, non se conta en todos os concellos con partidas orzamentarias propias para investir en políticas de igualdade. De feito, **só en 2 dos 5 concellos da comarca existe a posibilidade de destinar orzamento municipal** neste sentido. Aínda así, **os 5 concellos dependen das subvencións doutras administracións**, como a Deputación da Coruña e a Xunta de Galicia, para financiar economicamente determinados servizos, como o CIM de As Pontes, ou desenvolver accións en materia de igualdade e prevención da violencia de xénero no resto de concellos. Disto derivase, que **o persoal participante na diagnose nesta comarca valora como inadecuados os recursos económicos asignados ás políticas de igualdade** dentro dos seus concellos.

D2. A igualdade non ten visibilidade nas estruturas de goberno.

Na comarca do Eume, **ningún dos 5 concellos ten concellaría individualizada ou específica de igualdade, nin multicompetencial na que se nomee expresamente o termo “igualdade”**. Pola contra, as áreas de igualdade están incluídas nas concellarías de Servizos Sociais ou Benestar Social, polo que córrese o risco de que as políticas de igualdade teñan unicamente un enfoque asistencialista. O certo é que nomear e visibilizar a igualdade situándoa en lugares centrais nas administracións, axuda a corrixir de maneira máis eficaz as desigualdades de xénero presentes na nosa sociedade. Polo tanto, outorgarlle un papel prioritario ou secundario dentro das administracións locais condiciona os avances que se podan desenvolver nos próximos anos nesta materia.

D3. Baixo compromiso do persoal político e técnico doutras áreas.

En máis da metade dos concellos da comarca, agás As Pontes e Pontedeume, as e os axentes chave sinalan que **existe unha falta de sensibilidade en igualdade por parte do persoal político e técnico doutras áreas municipais**, un factor que dificulta, por unha banda, que as políticas de igualdade entren a formar parte da axenda política, e por outra banda, que se acade unha estratexia transversal nas administracións locais dificultando a consecución da transversalidade.

A transversalidade de xénero ou mainstreaming de xénero supón situar a igualdade entre mulleres e homes en tódalas políticas públicas, sendo necesario establecer unha coordinación entre os diferentes departamentos locais, de tal maneira que a perspectiva de xénero non soamente se encontre nas áreas de servizos sociais, senón tamén en emprego, cultura, deportes, urbanismo, administración, etc.

D4. Baixa representación das mulleres nos cargos políticos da comarca.

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes –LOIEMH– promove que “as administracións se movan cara á participación e á representación paritaria de mulleres e homes na vida política, social, cultural e económica”. Porén, 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 do Eume, conséntase que **ningún concello ten unha muller ao fronte da alcaldía**, exercendo o cargo en todos eles un home.

No referido á composición dos gobernos e das corporacións locais, unicamente o Concello de Pontedeume conta cunha representación equilibrada entre mulleres e homes, non superando as mulleres máis do 30% das concellarías no resto de concellos.

D6. Escaso desenvolvemento da coordinación entre administracións locais.

Na comarca do Eume **non se rexistra ningún mecanismo de coordinación entre os distintos concellos** que compoñen a comarca para a realización de accións en prol da igualdade ou de prevención da violencia de xénero. A coordinación e colaboración entre as distintas administracións locais para desenvolver de maneira conxunta calquera tipo de acción en materia de igualdade pode ter un impacto moi positivo na poboación dun territorio. De feito, desenvolver estratexias comarcais como a de compartir determinados servizos entre varios concellos próximos, pode aforrar custes, axudar a optimizar recursos e crear sinerxias entre distintos axentes.

D7. Falta de persoal específico (axente de igualdade).

A pesar de que en 3 dos 5 concellos cóntase con persoal formado en igualdade e con experiencia acreditada, **en ningún dos concellos existe axente de igualdade**. Non contar con este tipo de figura profesional específica, que impulsa e dinamiza as accións en materia de igualdade, dificulta que moitos concellos poidan dar cumprimento aos compromisos políticos adoptados en materia de igualdade; que se incorporen estratexias transversais; e que se impulse a participación do tecido asociativo nas políticas locais de igualdade.

D8. Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

Dentro da **comarca apenas existe ningunha referencia de instrumentos de coordinación interinstitucional** para casos de violencia de xénero, a excepción da Mesa de Coordinación existente no concello de As Pontes. Estes instrumentos **veñen a dar resposta ás medidas previstas na Lei Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero**. Concrétanse de diversas formas, pero todos teñen 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.

D9. Escasa colaboración co tecido asociativo.

Soamente en 2 dos 5 concellos da comarca colabórase normalmente co tecido asociativo, se ben incluso nestes casos a colaboración é feble, o que dificulta crear unha rede de traballo bidireccional entre os concellos e as asociacións e entidades da comarca. A colaboración co tecido asociativo é fundamental para o desenvolvemento das políticas de igualdade, pois nalgúns casos, a labor que realizan chega a onde as administracións locais non poden chegar.

D10. Baixa utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.

Trala revisión dos datos aportados polo persoal técnico nas entrevistas, obsérvase que na comarca do Eume **tan só 2 dos 5 concellos difunden as súas actividades a través da web e das redes sociais**. 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 novas do concello, neste caso en materia de igualdade, senón que as propias persoas usuarias das redes axudan a expandir máis a información, acadándose un efecto multiplicador.

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
Escaseza de partidas orzamentarias específicas e dependencia económica das subvencións	100%
A igualdade non ten visibilidade nas estruturas de goberno	86%
Baixo compromiso e implicación do persoal político e técnico doutras áreas	86%
Baixa representación das mulleres nos cargos políticos da comarca	71%
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade	57%
Escaso desenvolvemento da coordinación entre administracións locais	57%
Falta de persoal específico (axente de igualdade)	43%
Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero	43%
Escasa colaboración co tecido asociativo	17%
Baixa utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión	14%

Como se puido comprobar, todas as debilidades acadaron un alto grao de importancia, sendo as que acadan unha menor porcentaxe as que se corresponden coa colaboración co tecido asociativo e a baixa utilización das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.

FORTALEZAS

F1. 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 no territorio é superior á media provincial (2,2 fronte a 2,16)**. Concretamente existen na comarca **2 concellos con alto desenvolvemento de planificación estratéxica** en materia de igualdade, As Pontes e Monfero, **que aglutinan 3 plans cada un**. Aínda así, é necesario comentar que a día de hoxe 3 dos 5 concellos da comarca non teñen o plan de igualdade en vigor.

F2. Estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade.

Comparativamente co que sucede noutras comarcas, observamos que na do Eume existe un alto grao de estabilidade laboral do persoal técnico, pois **3 de cada 4 traballadoras/es son persoal laboral fixo ou funcionarios/as**. Isto revirte tamén, como se comentou, **nun maior dinamismo das políticas públicas de igualdade. É importante que o persoal dedicado á área de igualdade teña estabilidade laboral**, por dúas razóns básicas: por unha banda, para que as propias accións que se levan a cabo teñan unha continuidade no tempo, e por outra banda, para crear figuras de referencia para a poboación no traballo en igualdade en cada un dos concellos.

F3. Inversión por habitante superior á media na maior parte dos concellos.

En 3 dos 5 concellos da comarca realízase unha inversión en igualdade por habitante superior á media da provincia. Neste sentido, comprobamos que aínda que na maior parte dos concellos depéndese de subvencións doutras administracións (Deputación da Coruña, FEGAMP, Xunta de Galicia, etc.), grazas a estas achegas conséguese unha inversión superior a de outros concellos da provincia. Isto sucede porque a inversión que se realiza dende outras administración recae principalmente nos concellos menores de 20.000 habitantes, e a comarca do Eume está conformada completamente por concellos deste tipo.

F4. Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade.

Comprobamos que **en ata 3 concellos da comarca realizáronse diagnósticos participativos**, contando con diferentes axentes e persoal técnico doutras áreas. Isto é relevante, xa que unha diagnose de igualdade é basicamente un instrumento que serve para identificar necesidades e para deseñar actuacións dirixidas a superar as desigualdades entre mulleres e homes nun determinado contexto. Cantas máis fontes de información se recollan, máis heteroxénea será esta información e máis matices se poderán debullar.

F5. Existencia de sistemas de avaliación.

O seguimento e a avaliación dos plans e políticas de igualdade son procesos que permiten examinar os progresos, e identificar e anticipar posibilidades de mellora de cara ao futuro. A existencia ou non dun sistema de avaliación e dunha programación anual pode determinar tamén en certa medida o éxito ou o

fracaso do plan e das políticas de igualdade a implementar en cada concello. Na comarca do Eume observamos que **ata en 4 concellos dos 5 da comarca cóntase con sistemas de avaliación.**

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
Planificación estratéxica das políticas de igualdade	86%
Estabilidade laboral das persoas que traballan nas áreas de igualdade	86%
Inversión por habitante en igualdade superior á media na maior parte dos concellos	86%
Participación de diferentes axentes no diagnóstico e elaboración dos plans de igualdade	57%
Existencia de sistemas de avaliación	29%

Como se pode apreciar na táboa, aquelas fortalezas priorizadas como máis importantes fan referencia á planificación estratéxica das políticas de igualdade, á estabilidade laboral do persoal que traballa nas áreas de igualdade e á maior inversión en igualdade por habitante na maior parte dos concellos.

AMEAZAS

A1. Dispersión da poboación e escaseza de servizos de transporte público.

A comunidade galega rexistra unha notable dispersión xeográfica, que fai que numerosos concellos contén con pequenos núcleos de poboación con apenas vivendas habitadas. De feito, dende o ano 2016 rexístranse máis de 1.000 núcleos de poboación nos que non existe ningún habitante. **Os datos indican que na comarca residen 45,9 habitantes por km², mentres que na media da provincia o fan 141 habitantes por km².** Esta realidade entronca directamente **coa falta de transporte público que especialmente é acusada nas zonas do rural.** Neste senso, as persoas que actúan como axentes chave dentro da comarca apuntan que, nesta, o funcionamento da rede de transporte público é moi escasa, 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 (66,4% das mulleres maiores de idade fronte ao 87,3% dos homes).

A2. Perda de poboación.

A comarca do Eume perdeu en 20 anos, dende 1998 ata 2017, un 14,3% 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.

A3. Elevada desigualdade na contía das pensións entre mulleres e homes.

Na comarca do Eume rexístrase a maior diferenza da provincia na contía que reciben mulleres e homes nas súas pensións, unha diferenza que ascende a 584,29€ (1.372,97€ para os homes e 788,68€ 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.

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-Ortega, presenta un índice de pervivencia de estereotipos sexistas similar ao da medida provincial, **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.

A4. Baixa percepción das desigualdades de xénero.

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.

A5. Baixa asunción das tarefas domésticas e de coidados por parte dos homes.

Segundo os datos extraídos do cuestionario realizado á poboación 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, de máis de 20.000 habitantes, esta necesidade maniféstana tan só no 18,1%, nos concellos medianos no 26,1%, e nos concellos pequenos, de menos de 5.000 habitantes, a percepción sobre esta necesidade aumenta ao 35,8%. Aínda que **na área comarcal de Ferrol-Eume-Ortegal a diferenza entre o número de horas traballadas polas mulleres e polos homes en tarefas domésticas e de coidados non é tan acusada como noutras zonas da provincia, o certo é que as mulleres dedican de media unha hora máis que os homes.** Os datos varían cando preguntamos directamente a homes, observándose unha diferenza de 60 minutos, a cando lle preguntamos ás mulleres sobre as súas parellas heterosexuais, aumentando a diferenza a 70 minutos. 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.

TEMPO DIARIO DEDICADO ÁS TAREFAS DO LAR		
Mulleres	Homes	Mulleres sobre parellas heterosexuais
2,3 horas	1,36 horas	1,2 horas

A6. Baixa inserción laboral das mulleres.

Do total de persoas afiliadas na comarca, a porcentaxe de mulleres no ano 2017 é do 46,15% fronte a dos homes que é de 53,85%, observándose unha diferenza de máis de 7 puntos porcentuais, namentres que a provincial é de 2,84 puntos porcentuais. Ademais, os datos estatísticos de fontes secundarias confirman que **as mulleres seguen a ser as que se encontran en maior medida en situación de desemprego na comarca (un 52% fronte ao 48% dos homes); son as que rexistran máis contratos temporais; as que acumulan maior taxa de emprego a xornada parcial; e as que reciben un menor salario.**

O certo é que detrás da menor inserción no mercado laboral das mulleres e da súa maior precariedade, atópase, entre outras razóns, a súa maior dedicación aos coidados do fogar e das persoas dependentes, polo que o rol social tradicionalmente vinculado ás mulleres ten a súa pegada no mercado de traballo.

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
Dispersión da poboación e escaseza de servizos de transporte público	100%
Perda de poboación	86%
Elevada desigualdade na contía das pensións entre mulleres e homes	86%
Persistencia de roles e estereotipos de xénero	86%
Baixa percepción das desigualdades de xénero	86%
Baixa asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes	86%
Baixa inserción laboral das mulleres	57%

Todas as ameazas acadan un moi alto grao de importancia, sendo a baixa inserción laboral das mulleres a que rexistra menor porcentaxe na categoría “moi importante”.

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.

O.2. Oportunidades de emprego no territorio no ámbito de atención sociosanitaria.

Debido ás características sociodemográficas da poboación da comarca do Eume (alto índice de envellecemento e de dependencia), cada vez necesítase máis ofrecer persoal formado e especializado en atención a persoas maiores dependentes, tanto nas administracións locais (a través dos servizos municipais a domicilio SAD) como en institucións. Por este motivo, e segundo apuntan axentes participantes nesta diagnose, **dentro da comarca rexístrase un importante nicho de emprego na atención sociosanitaria**. Se ben cabe fomentar o papel dos homes no ámbito dos coidados (persoais e profesionais), a existencia deste novo sector produtivo na comarca fai que numerosas mulleres poidan formarse e inserirse no mercado laboral, e con isto, gañar independencia económica.

O3. 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.**

O4. 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 Eume o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **3.872.761,46 euros**, o que supón un 5,10% 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.**

O5. Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia

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

Plan para a Inserción Laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero da Xunta de Galicia; DECRETO lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade; Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral de la violencia de xénero.

06. 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.

07. 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.**

08. 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.

09. 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 a priorización resultante do primeiro foro participativo:

VALORACIÓN DAS OPORTUNIDADES	% de Moi importante
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero	100%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades locais	86%
Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia	86%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia	86%
Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia	86%
Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as	86%
Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres	57%
Oportunidades de emprego no territorio no ámbito de atención sociosanitaria	57%
Maior sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos	14%

De todas as oportunidades validadas, aquela que rexistra unha menor porcentaxe dentro da categoría de moi importante é a referida á maior sensibilidade entre a poboación das desigualdades de xénero nos últimos anos.

A pesar de que non se incluíu na DAFO por falta de información previa, no foro de diagnose comentouse tamén que unha oportunidade latente no territorio é a existencia de un tecido asociativo comprometido co traballo en igualdade e a aplicación da perspectiva de xénero. Neste senso, sinaláronse ao Colectivo Feminista de As Pontes, ás ANPAS dalgúns centros educativos do Concello de As Pontes e á asociación ADIANTE, quen está desenvolvendo un programa específico para mulleres adictas ao alcohol.

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 do Eume 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. Colaboración e coordinación entre os distintos concellos da mesma comarca no traballo en igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Creación dunha rede de traballo comarcal composta por persoal técnico e político das áreas que asumen as competencias de igualdade en cada un dos concellos da comarca, capitaneada polo persoal técnico e político correspondente da Deputación Provincial.*
2. Asesoramento da Deputación Provincial aos concellos en materia de igualdade, nomeadamente aos máis pequenos.
[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.*
 - *Subvencións para a contratación de persoal técnico especialista en igualdade dentro dos concellos (axentes de igualdade, técnicos/as de igualdade, etc.)*
3. Integrar a perspectiva de xénero en tódolos programas e accións das administracións locais, contando coa colaboración de todo o persoal municipal.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Realización de presupostos con perspectiva de xénero.*
 - *Análise do impacto de xénero que teñen os capítulos de gasto en materia de igualdade, é dicir, realizar unha fiscalización das políticas de igualdade.*
 - *Establecemento dun plan de formación continua en materia de igualdade obrigatorio, dirixido a persoal político, persoal técnico de tódalas áreas municipais, e moi especialmente ao persoal que ostenta os cargos de Intervención e Secretaría, que son as persoas que deciden que accións se levan a cabo ou non dentro dos concellos.*
 - *Constitución dunha comisión de traballo que realice un seguimento e realice unha avaliación da formación inserida no plan de formación anual.*
4. Investir de maneira sistemática e estable orzamentos para igualdade e loita contra a violencia de xénero.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Instar a que os concellos contén 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.*
5. Sensibilización en igualdade e prevención de violencia de xénero co tecido asociativo.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Campañas e accións concretas dirixidas ás asociacións e entidades da comarca, para implicalas no traballo en igualdade.*
 - *Subvencións para a contratación de persoal técnico formado en igualdade dentro das asociacións e entidades.*

- *Outorgamento de maior puntuación nas subvencións dirixidas a asociacións e entidades polo cumprimento de determinadas cláusulas en materia de igualdade (contar con plan estratéxico, composición paritaria das directivas, realización de accións ou programas específicos de igualdade, etc.).*



COMPARTIMOS *plan*

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

