



INFORME COMARCAL

Análise estratégica DAFO

DEBILIDADES | AMEAZAS | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES



ORTEGAL

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 do Ortegal, realizando un compendio da situación dos 4 concellos que a compoñen: Cariño, Cerdido, Mañón e Ortigueira.

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.

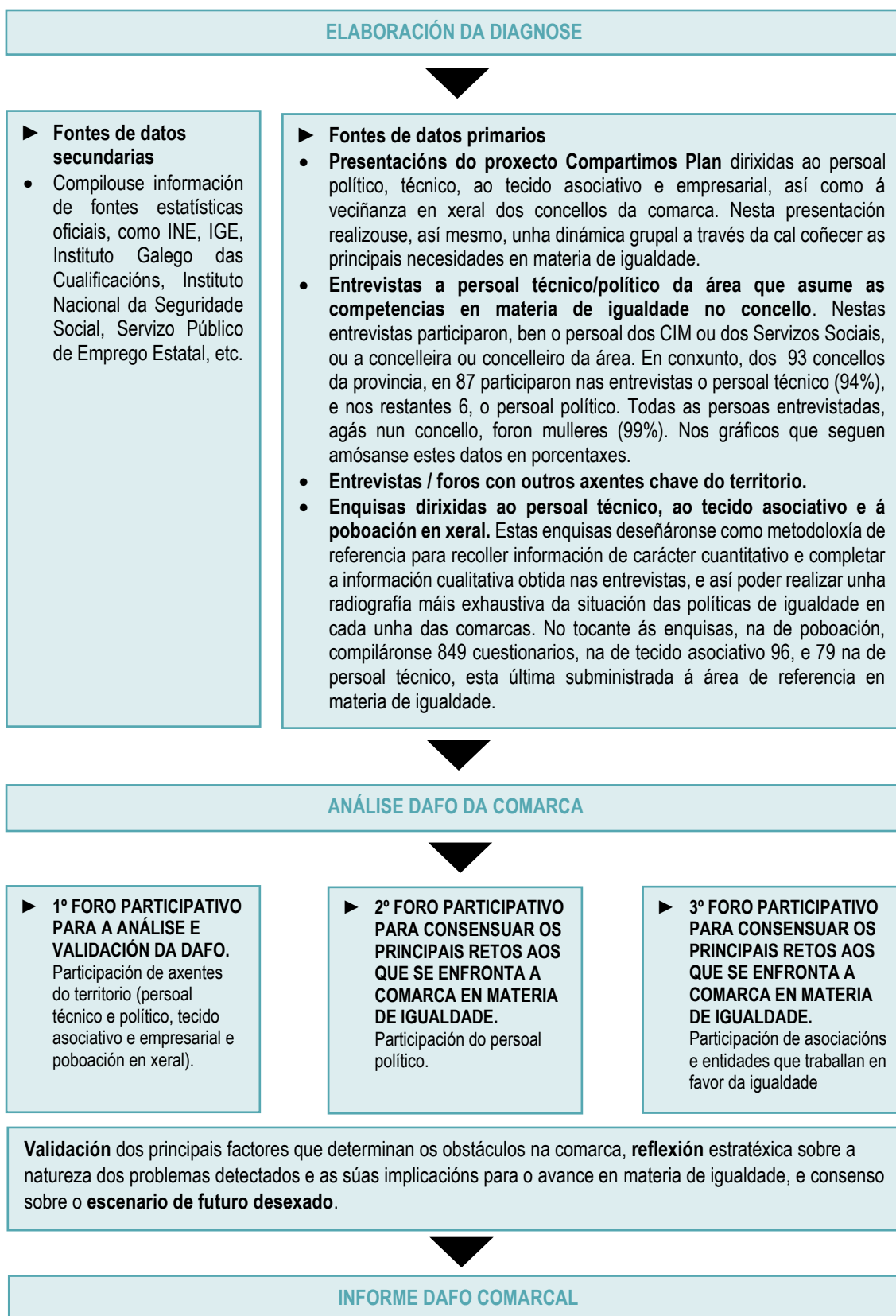
Na DAFO abórdanse dous niveis de análise: análise interna e análise externa. Na análise interna o obxectivo é visibilizar as debilidades e as fortalezas que ten a propia organización, neste caso a administración local. As primeiras terán que corrixirse, e as segundas impulsarse. Na análise externa, inclúense 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 Ortegal resultaron ser dos menos participativos da provincia, xa que houbo representación unicamente de 2 dos catro concellos da comarca, e non houbo participación do tecido asociativo nin da veciñanza. Isto fixo que o proceso de validación da DAFO, e o posterior debate ao redor dos retos en materia de igualdade na comarca, fose máis limitado, pero igualmente as persoas asistentes realizaron achegas interesantes sobre a realidade das políticas de igualdade na súa contorna.

Táboa 1.

Número de persoas participantes segundo entidade

Entidades participantes	Número de persoas
Concello de Cerdido	2
Concello de Ortigueira	1
Concello de Mañón	0
Concello de Cariño	0
Total	3

► 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 homes os que participaron nestes encontros. É dicir, do total de persoas asistentes o 67% foron homes e o 33% foron mulleres.

Táboa 2.

Número de persoas asistentes segundo tipoloxía de persoal e sexo.

Tipoloxía de persoal	Mulleres	Homes
Persoal político	0	1
Persoal técnico	1	1
Total	1	2

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

O persoal político estivo representado polo concelleiro de Facenda e Promoción Económica do Concello de Cerdido e o persoal técnico polo traballador social do Concello de Cerdido e pola directora do Centro de Información ás Mulleres de Ortigueira.

A combinación dos axentes participantes resultou suficiente para a validación dunha DAFO sobre políticas de igualdade.

Matriz DAFO

DEBILIDADES	AMEAZAS
Baixa representación das mulleres nos cargos políticos da comarca.	Gran perda de poboación.
Baixo compromiso do persoal político.	Baixa inserción laboral das mulleres.
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas.	Baixo nivel de formación da poboación.
Baixa formación do persoal.	Escaseza de centros de formación especializada para as necesidades do territorio.
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.	Baixa asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes.
Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.	Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse e ter.
Baixa adecuación orzamentaria para igualdade e dependencia económica das subvencións.	Alto índice de envellecemento e de dependencia global.
Falta de persoal específico.	Dispersión da poboación e escaseza de servizos de transporte público.
Falta de colaboración co tecido asociativo.	Persistencia de roles e estereotipos de xénero.
Falta de servizos de conciliación municipais.	Baixa percepción das desigualdades.
	Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.
	Escaseza de asociacións que traballen en prol da igualdade.
	Inexistencia de denuncias procedentes directamente da intervención policial e dos servizos especializados.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Estabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade.	Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.
Emprego das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.	Oportunidades de emprego no territorio no ámbito de atención sociosanitaria..
Existencia dun Centro de Información á Muller (CIM).	Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades.
Alto desenvolvemento de accións de coeducación.	Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.
Planificación estratéxica das políticas de igualdade.	Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.
	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.
	Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.
	Maior sensibilidade respecto as desigualdades de xénero entre a poboación da nos últimos anos.

4. Análise estratéxica DAFO

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

DEBILIDADES

D1. Baixa representación das mulleres nos cargos políticos da comarca.

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes –LOIEMH– promove que “as administracións se movan cara á participación e á representación paritaria de mulleres e homes na vida política, social, cultural e económica”. Sen embargo, a Lei non marca ningún criterio á hora de escoller ás persoas cabezas de lista, e polo tanto, as persoas candidatas á alcaldía son escollidas libremente polos partidos políticos. Este feito ten a súa repercusión, pois Galicia é a segunda Comunidade Autónoma con menor presenza de mulleres nas alcaldías, con tan só un 13,05% de mulleres alcaldesas. E os datos son aínda peores na provincia da Coruña, pois a cifra redúcese ao 11,8% (11 alcaldesas nos 93 concellos da provincia). Tendo en conta a realidade da comarca do Ortegal, **ningún dos concellos ten unha muller ao fronte da alcaldía**. E se nos fixamos nos equipos de goberno, observamos que soamente en dous deles existe paridade.

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

Na comarca do Ortegal, **en ningún concello existe concellaría de igualdade específica, estando a área de igualdade inscrita en todos os casos nas concellerías de Servizos Sociais**. Nomear e visibilizar a igualdade situándoa en lugares centrais nas administracións, axuda a corrixir de maneira máis eficaz as desigualdades de xénero presentes na nosa sociedade. Polo tanto, outorgarlle un papel central ou secundario dentro das administracións locais condiciona os avances que se podan desenvolver nos próximos anos nesta materia.

D3. Baixo compromiso do persoal político.

Segundo as fontes primarias consultadas, **en ningún dos concellos encontramos persoal político cun compromiso claro nas políticas de igualdade**. Isto repercute de maneira directa no traballo que o persoal técnico pode desenvolver en materia de igualdade dende os diferentes concellos da comarca, xa que un baixo compromiso político dificulta ter unha liña de traballo en igualdade estable no tempo.

D4. Baixo compromiso do persoal técnico doutras áreas.

Ligado coa debilidade anterior, obsérvase **unha falta de compromiso coas accións de igualdade por parte do persoal técnico doutras áreas en todos os concellos**, é dicir, de todas as persoas que traballan noutros departamentos municipais diferentes a aquel que asume as competencias de igualdade. Isto repercute, como veremos noutra das debilidades, nunha escasa ou nula coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.

D5. Baixa formación do persoal.

En 2 dos 4 concellos da comarca non se conta con persoal con formación ou experiencia acreditada en igualdade. Tralo estudo de diagnose, despréndese que aqueles concellos que contan con persoal con formación ou experiencia acreditada en materia de igualdade existe un maior desenvolvemento das políticas locais de igualdade.

D6. Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.

Soamente nun concello existe coordinación interdepartamental, pero en ningún dos catro concellos conséguese unha estratexia transversal aínda sendo contemplada en tres deles nos seus plans de igualdade. A transversalidade de xénero ou mainstreaming de xénero supón situar a igualdade entre mulleres e homes como parte da axenda de tódalas políticas públicas, e para acadar a transversalidade a nivel municipal, é necesario establecer unha coordinación entre os diferentes departamentos locais, de tal maneira que a perspectiva de xénero non soamente se encontre nas áreas de servizos sociais, senón tamén en emprego, cultura, deportes, urbanismo, administración, etc.

D7. Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.

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

D8. Baixa adecuación orzamentaria para igualdade e dependencia económica das subvencións.

Todos os concellos da comarca rexistran unha gran dependencia das subvencións que reciben doutras administracións, como a Deputación da Coruña ou a Xunta de Galicia, para desenvolver accións de igualdade ou de prevención de violencia de xénero. Ademais, segundo a valoración que fai o persoal técnico sobre a **adecuación de recursos económicos** nas áreas de igualdade, esta **percíbese como inadecuada no 75% dos casos, isto é, en 3 dos 4 concellos.**

D9. Falta de persoal específico.

Da análise dos perfís que traballan na área de igualdade despréndese que **ningún dos catro concellos conta coa figura de axente de igualdade, unha figura cun alto grao de especialización na materia.** Non contar con este tipo de figura profesional 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.

D10. Falta de colaboración co tecido asociativo.

En xeral, **en ningún dos concellos da comarca colábrase co tecido asociativo de maneira habitual.** A existencia e colaboración co tecido asociativo é fundamental para o desenvolvemento das políticas de igualdade, pois nalgúns casos poden cubrir necesidades do territorio ás que os concellos non poden chegar, polo que o traballo en rede ou o desenvolvemento dunha estratexia colaborativa pode ter gran impacto na poboación.

D11. Falta de servizos de conciliación municipais.

Diferentes axentes involucrados neste estudo de diagnose comentan que dentro da comarca hai unha **escaseza de servizos de conciliación**, como escolas infantís ou puntos de atención á infancia, centros de día, etc. Neste sentido apúntase, que a comarca non pode dar resposta as necesidades actuais nesta materia.

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
Baixa representación das mulleres nos cargos políticos da comarca.	100%
Baixo compromiso do persoal político.	100%
Baixo compromiso e implicación do persoal técnico doutras áreas.	100%
Baixa formación do persoal.	100%
Falta de coordinación interdepartamental que dificulta a transversalidade.	100%
Escaso desenvolvemento de estruturas de coordinación interinstitucional para casos de violencia de xénero.	100%
Baixa adecuación orzamentaria para igualdade e dependencia económica das subvencións.	100%
Falta de persoal específico.	100%
Falta de colaboración co tecido asociativo.	100%
Falta de servizos de conciliación municipais.	100%

Como se puido comprobar, todas as debilidades acadaron un alto grao de importancia.

FORTALEZAS

F1. Planificación estratéxica das políticas de igualdade.

Tres dos catro concellos da comarca contaban en 2017 con plan de igualdade vixente segundo período. Ademais, todos os concellos realizan diagnósticos participativos cando elaboran un plan de igualdade, e dous dos catro concellos contan ademais con sistemas de avaliación. A media de plans de igualdade que se rexistra na comarca é superior á da media provincial, 2,25 fronte a 2,16.

As políticas de igualdade deben contar con ferramentas estratéxicas para impulsar accións concretas en materia de igualdade, polo que non ter 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.

F2. Estabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade.

Comparativamente co que sucede noutras comarcas, observamos que na do Ortegal existe un alto grao de estabilidade laboral do persoal técnico, pois **3 de cada 4 traballadoras/es son persoal laboral indefinido 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. Emprego das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.

Na comarca do Ortegal observamos que **todos os concellos fan uso das redes sociais para difundir as actividades programadas en materia de igualdade**. O uso das redes sociais por parte das administracións públicas atopan a súa principal vantaxe na posibilidade de ofrecer información de xeito rápido e actualizado. Ademais, nas redes sociais non só a administración consolídase como difusora das noticias e novidades do concello, neste caso en materia de igualdade, senón que as propias persoas usuarias das redes axudan a expandir mais a información, obténdose un efecto multiplicador.

F4. Existencia dun servizo especializado.

A pesar de que a comarca do Ortegal **é un dos territorios da provincia que aglutina menor poboación, conta cun servizo de información, asesoramento e atención especializado, o CIM de Ortigueira**. Isto supón unha vantaxe fronte a outras comarcas, que rexistrando unha poboación maior que a do Ortegal, conta unicamente cun servizo deste tipo.

F5. Alto desenvolvemento de accións de coeducación.

As accións de coeducación son polas que máis se apostan dentro da comarca, realizándose en todos os concellos. O traballo coeducativo céntrase na infancia e na adolescencia, colaborando cos centros escolares de primaria e secundaria. Se ben desenvolver este tipo de actuacións son moi necesarias, non se debe esquecer a posta en marcha de accións enfocadas ao empoderamento, sensibilización, formación, etc., as cales teñen tamén gran impacto para a consecución da igualdade.

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
Estabilidade laboral das persoas traballadoras nas áreas de igualdade.	100%
Emprego das novas tecnoloxías e RRSS como ferramentas de difusión.	100%
Existencia dun Centro de Información á Muller (CIM).	100%
Alto desenvolvemento de accións de coeducación.	100%
Planificación estratéxica das políticas de igualdade.	50%

A excepción da planificación estratéxica das políticas de igualdade, todas as demais fortalezas foron votadas co 100% de máxima importancia.

AMEAZAS

A1. Gran perda de poboación.

A comarca do Ortegal perdeu dende 1998 un 29% da poboación, período temporal no que a provincia gañou, de media, un 1,3% de poboación, acadando a comarca a maior perda poboacional da provincia. Unhas das razóns desta situación é a baixa taxa de natalidade que se rexistra en toda a comunidade galega, e que afecta especialmente aos concellos desta comarca.

A2. Baixa inserción laboral das mulleres.

Do total de persoas afiliadas na comarca, a porcentaxe de mulleres no ano 2017 é do 46,13% fronte a dos homes que é de 53,87%, sendo a fenda de 9 puntos porcentuais, namentres que a diferenza na provincia é de 2,84. Ademais, tanto os datos estatísticos de fontes secundarias, como os propios discursos do persoal técnico e político, confirman tamén que **as mulleres seguen a ser as que se encontran en maior medida en situación de desemprego na comarca (un 54% das persoas desempregadas son mulleres); son as que rexistran máis contratos temporais; as que acumulan maior taxa de emprego a xornada parcial; e as que reciben un menor salario**. O certo é que detrás da menor inserción no mercado laboral das mulleres e da súa maior precariedade, atópase, entre outras razóns, a súa maior dedicación aos coidados do fogar e das persoas dependentes, polo que o rol social tradicionalmente vinculado ás mulleres ten a súa pegada no mercado de traballo.

A3. Baixo nivel de formación da poboación.

Segundo os datos do último Censo de Poboación do IGE, **o 19,3% da poboación é analfabeta ou non conta con estudos, sendo a porcentaxe catro puntos superiores á que rexistra a provincia**. Pola contra, no relativo á poboación con **estudios superiores, en Ortegal encóntrase un 7,6%, chegando na provincia a un 15,5%**. Pode ser que non contar de media cun alto nivel formativo condicione a incorporación ao mercado laboral da poboación do territorio.

A.4. Escaseza de centros de formación especializada para as necesidades do territorio.

Diferentes axentes participantes na diagnose comentaron que un dos nichos de emprego da comarca para as mulleres é o de atención a persoas en situación de dependencia. Por elo, demándanse **centros de formación dentro da comarca para poder desenvolver as accións formativas**, que a día de hoxe se articulan a través dos certificados de profesionalidade. Sen deixar de lado que os homes poden asumir as tarefas de coidados de persoas maiores e dependentes tamén de maneira profesional, e de feito hai concellos como o de Ortigueira que promoven a súa incorporación ao ámbito da atención sociosanitaria, o certo é que a día de hoxe a creación de centros de formación neste senso favorecería de maneira moi importante á inserción laboral das mulleres.

A5. 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%. **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 é de 1,1 horas ao día, dedicando as mulleres de media 2,3 horas, e os homes 1,2 horas**. 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.

A6. Maior 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 cuestións, elaborouse o “Índice de penalizacións profesionais á ao casarse e vivir en parella” co que medir as diferenzas territoriais do impacto que ten na vida profesional das mulleres o feito de emparellarse. **Os valores do índice constatan que en Ortegal as mulleres son máis penalizadas que noutras áreas comarcais, así a porcentaxe que se acada na contorna é de 1,75 e na media da provincia 1,66.**

A6. Alto índice de envellecemento e de dependencia global.

A comarca do Ortegal presenta unha serie de características sociodemográficas concretas, que son tamén unha realidade no conxunto da comunidade galega. De feito, Galicia é a segunda comunidade autónoma de España con maior índice de envellecemento², soamente por detrás de Asturias. Na comarca rexístranse uns **altos índices de envellecemento (343,8%) e de dependencia global (74,84%**, situándose ambos por riba das medias provinciais, que son de 148% e do 55% respectivamente. Estes índices supoñen unha ameaza para a comarca, que debe ter moi en conta estes datos para o deseño de políticas sociais estratéxicas.

A.7. 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 con apenas vivendas habitadas. De feito, dende o ano 2016 rexístranse máis de 1.000 núcleos de poboación nos que non existe ningún habitante. Neste senso, a comarca do Ortegal conta coa menor densidade de poboación da provincia, 32,7 habitantes por km². 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 apuntan que nesta comarca o funcionamento da rede de transporte público é moi escasa, non habendo boa comunicación nin entre os distintos concellos da contorna, nin entre estes e cidades estratéxicas como Ferrol. Isto afecta de maneira especial ás mulleres, que son as que dentro da comarca teñen en menor medida permiso de conducir (57,6% fronte ao 87,1% dos homes).

A8. 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 da Ferrol-Eume-Ortegal, presenta índices de pervivencia de estereotipos sexistas similares á media da provincia, comprobamos que **aqueles estereotipos máis sutís, como por exemplo aqueles relacionados co coidado do aspecto físico ou coa maternidade, contan aínda hoxe cunha ampla interiorización no imaxinario colectivo.** Ademais, segundo as entrevistas realizadas a persoal técnico dos concellos **continúa a haber unha marcada división sexual do traballo, acentuada polo envellecemento, na que as mulleres asumen a carga dos traballos de coidado e do fogar.**

A9. Baixa percepción das desigualdades entre mulleres e homes.

A través dos cuestionarios realizados a persoal técnico e poboación en xeral, púidose comprobar o grao de percepción das desigualdades de xénero. **Esta percepción acada un valor menor que o que se rexistra na provincia** en ambos caos, obtendo a área comarcal de Ferrol-Eume-Ortegal un 5,25 na poboación e a

² O índice de envellecemento expresa a relación entre a cantidade de persoas adultas maiores de 65 anos con respecto ás menores de 15 por 100 e o índice de dependencia global defínese como a proporción de persoas dependentes (menores de 16 anos e maiores de 64) sobre a poboación en idade de traballar (entre 16 e 64).

media provincial un 6,55. A percepción das desigualdades entre o persoal municipal na comarca é dun 6,66 e o da provincia de 7,45.

A10. Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.

O partido xudicial do Ortegal conta cunha baixa taxa de denuncias por violencia de xénero (30,31 denuncias por 10.000 mulleres 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.

A.11. Inexistencia de denuncias procedentes directamente da intervención policial e dos servizos especializados.

O 100% das denuncias que se rexistran no partido xudicial do Ortegal proceden das vítimas, mentres que no conxunto provincial as denuncias procedentes das propias mulleres supoñen o 71,6%. Neste sentido, observamos que non existen denuncias procedentes da intervención policial directa, nin de centros sanitarios, nin de servizos de asistencia. Ademais, tampouco se rexistra ningunha denuncia procedente de familiares, o que demostra a invisibilidade da violencia no territorio e a escasa implicación de todos os axentes chave na loita contra esta lacra.

A.13. Escaseza de asociacións que traballen en prol da igualdade.

En poucas comarcas da provincia encontramos un tecido asociativo que traballe en prol da igualdade e na loita contra a violencia de xénero, e Ortegal non é unha excepción. É importante que un territorio conte con tecido asociativo en xeral, pero tamén especificamente con entidades ou colectivos que traballen a reo na busca da igualdade entre mulleres e homes, xa que poden realizar unha acción complementaria á desenvolta polas administracións locais.

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
Gran perda de poboación.	100%
Baixa inserción laboral das mulleres.	100%
Baixo nivel de formación da poboación.	100%
Escaseza de centros de formación especializada para as necesidades do territorio.	100%
Baixa asunción das tarefas domésticas de coidados por parte dos homes.	100%
Alto índice de penalizacións profesionais ao casarse e ter.	100%
Alto índice de envellecemento e de dependencia global.	100%
Dispersión da poboación e escaseza de servizos de transporte público.	100%
Persistencia de roles e estereotipos de xénero.	100%
Baixa percepción das desigualdades.	100%
Baixa taxa de denuncias de violencia de xénero.	100%
Escaseza de asociacións que traballen en prol da igualdade.	50%

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

OPORTUNIDADES

O1. Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.

As medidas de acción positiva poden ser definidas como estratexias destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio dunhas medidas temporais que permitan contrarrestar aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou de sistemas sociais. Polo tanto, funcionan como un instrumento que tende a corrixir as desigualdades entre mulleres e homes. Neste senso, **nos últimos anos as diferentes administracións puxeron en marcha medidas deste tipo relacionadas coa incorporación das mulleres ao mercado laboral**, entre elas a incorporación de mulleres en sectores especialmente

masculinizados, incentivos á contratación laboral dos que son beneficiarias as mulleres; contratos bonificados a vítimas de violencia de xénero, etc.

O2. Oportunidades de emprego no territorio no ámbito de atención sociosanitaria.

Debido ás características sociodemográficas da poboación da comarca do Ortegal (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 **faí 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 deseña anualmente un plan de formación que inclúe accións presenciais distribuídas en diferentes puntos da provincia, e outras de teleformación. Estas accións emerxen da demanda do propio persoal (tanto da Deputación como dos Concellos), e lévanse a cabo sempre e cando exista un número mínimo de persoas con interese en realizar a acción. Anualmente adoitan realizarse 6 propostas de accións en materia de igualdade, das cales, tan só se demandan 1 ou 2, polo que as accións en materia de igualdade teñen pouca demanda. **Non obstante, é un recurso potencial, para realizar formacións en materia de igualdade de calidade**.

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, 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 do Ortegal o **orzamento destinado** nesta mesma anualidade foi de **2.672.379,21 euros**, o que supón un 3,52% 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 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.

O6. 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.

O7. 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.

O8. 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
Medidas de acción positiva para a inserción laboral das mulleres.	100%
Oportunidades de emprego no territorio no ámbito de atención sociosanitaria..	100%
Plan de formación anual da Deputación da Coruña dirixida ao persoal da propia Deputación e ás entidades.	100%
Incremento dos orzamentos estatais, autonómicos e provinciais para Igualdade e Violencia de Xénero.	100%
Alto desenvolvemento de normativas e de planificación estratéxica en materia de igualdade na CCAA de Galicia.	100%
Existencia dun Protocolo de Coordinación e Cooperacións Institucional fronte a Violencia de Xénero da Comunidade Autónoma de Galicia.	100%
Importante rede de recursos de acollemento para mulleres vítimas de violencia de xénero e fillos/as.	100%
Desenvolvemento do Plan de transporte público de Galicia.	100%
Maior sensibilidade respecto as desigualdades de xénero entre a poboación da nos últimos anos.	100%

Todas as oportunidades obsérvanse como moi importantes, polo que deberán ser aproveitadas polas administracións locais desta comarca, e tidas moi en conta para o deseño das políticas de igualdade.

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 Ortegal 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. Apostar pola formación e inserción laboral das mulleres.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Apoio para a creación dun centro ocupacional na comarca, a través do cal pódase instrumentalizar formación en nichos de empregos que favorezan a inserción laboral das mulleres, como o de atención sociosanitaria.*
 - *Formación para a capacitación de mulleres que contan cun baixo nivel de estudos para poder superar a ESO, o que lle daría a posibilidade de acceder a determinados certificados de profesionalidade.*
 - *Subvencionar un servizo de transporte público nos horarios de entrada e de saída aos cursos de formación.*
2. Sensibilizar á poboación en materia de igualdade e prevención de violencia de xénero.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Campaña dirixida a dar a coñecer á poboación os servizos especializados que existen na comarca en materia de igualdade e de prevención de violencia de xénero. Debería estar especialmente dirixida ás mulleres doutros concellos da comarca do Ortegal diferentes a Ortigueira, que é onde se sitúa o CIM.*
 - *Obradoiros de coeducación nos centros de ensino de infantil, primaria e secundaria, dirixidos a alumnado, profesorado e familias.*
3. Crear recursos especializados de proximidade en materia de igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Posta en marcha dunha rede de puntos de información ás mulleres en cada un dos concellos, descentralizando o CIM e apostando por servizos de proximidade.*
 - *Financiamento de puntos de encontro familiar en cada comarca, evitando a centralización unicamente nas grandes cidades da provincia.*
4. Asignar recursos económicos en exclusiva para políticas de igualdade.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Instar a que os concellos contan 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. Formar en materia de igualdade ao persoal político e técnico.
[Xeración de ideas e estratexias]
 - *Cursos prácticos dirixidos a persoal político e técnico nos que se inclúa a perspectiva de xénero que axuden a integrar a igualdade nas áreas de traballo.*

6. Contar con persoal formado e/ou especializado nos concellos para dinamizar e impulsar as políticas de igualdade e a implantación dos plans estratéxicos a nivel local.
- [Xeración de ideas e estratexias]
- *Axudas ou subvencións para favorecer a contratación de persoal especializado en igualdade que poida asumir as tarefas de dinamización das políticas de xénero.*
 - *Subvencións de longa duración para manter ao persoal que na actualidade traballa nas áreas de igualdade, outorgando estabilidade nos postos.*
 - *Formación en igualdade do persoal técnico de tódalas áreas municipais.*
7. Unificar criterios en materia de igualdade no conxunto da provincia, para seguir unha liña común de traballo nos diferentes concellos.
- [Xeración de ideas e estratexias]
- *Plan estratéxico en materia de igualdade que sirva de guía para o traballo dentro dos concellos.*
 - *Asesoramento por parte do persoal técnico da Deputación da Coruña que traballa na área de igualdade aos concellos co fin de resolver dúbidas puntuais sobre o traballo en igualdade dentro das administracións locais.*
8. Revisar o Plan de Formación da Deputación da Coruña para dar cabida á participación doutros axentes
- [Xeración de ideas e estratexias]
- *Reserva de determinados cursos ou formacións de igualdade e prevención de violencia de xénero a empresas privadas, nomeadamente a aquelas que traballan no ámbito social, educativo, sanitario e sociocomunitario.*



COMPARTIMOS *plan*

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

