



Ajuntament de  
**Maspujols**

M<sup>a</sup> José García Bonillo, secretària interventora interina de l'Ajuntament de Maspujols,

**CERTIFICO,**

Que en sessió plenària de data de 19 d'octubre de 2023 es va adoptar el següent acord que literalment es transcriu:

**Acord**

**Data de l'acord:** 19 d'octubre de 2023  
**Òrgan:** Ple  
**Unitat:** Alcaldia  
**Expedient:** 4308100000-2023-0000444

**Aprovació del IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la Comarca del Baix Camp (2022-2026)**

S'aprova per unanimitat dels sis membres assistents dels set que formen la Corporació.

**Fets**

El 16 de febrer de 2016 el Ple del Consell Comarcal va aprovar el Pla comarcal de Polítiques de Dones i d'Igualtat per al període 2016/2019.

El 17 de Desembre de 2019 al Ple, s'aprova la pròrroga d'aquest Pla fins al moment en què s'acordi aprovar la seva revisió o l'aprovació d'un nou Pla, dins el nou contracte

programa proposat per la Generalitat de Catalunya per al nou període de vigència que es determini.

Durant el mes de juliol de 2022 la Generalitat ha presentat la proposta del nou contracte programa per al període 2022/2025, amb les noves directius per a les diferents fitxes de serveis.

Ara es proposa l'aprovació del nou pla d'igualtat comarcal, que sota la denominació de IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca de Baix Camp, preveu una vigència de 4 anys (de desembre de 2022 a desembre de 2026), s'adequa al nou contracte programa i actualitza el seu contingut.

Els principis que inspiren el present Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026) que orienten les línies d'actuacions marcades són els següents:

LA TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE a l'ens comarcal, per tal que es reflecteixi en l'acció política comarcal, deixant de banda l'impuls de polítiques de gènere sectorials impulsades específicament per l'àrea d'igualtat o els serveis específics d'igualtat com el SIAD, promovent un model organitzatiu que treballi des d'un únic enfoc, la perspectiva de gènere.

LA DIVERSITAT de les dones, fugint d'un model hegemònic de dona que analitzi les necessitats, dissenyi, implementi i avaluï les polítiques públiques impulsades per l'ens municipal des d'una mirada àmplia.

LA INTERSECCIONALITAT, per tal d'integrar un enfoc que tingui en compte les experiències diverses de les dones d'acord amb una pluralitat de variables que van més enllà del gènere (ètnia, edat, orientació sexual, capacitats diverses entre d'altres, etc.) i així dissenyar, implementar i avaluar les polítiques públiques tenint en compte aquests marcs d'opressió i de privilegi.

LA PARTICIPACIÓ de la ciutadania del municipi, especialment de les dones, en el desenvolupament de les polítiques públiques reconeixent així, la seva capacitat d'agència i identificant-les com a subjectes polítiques.

L'EMPODERAMENT de les dones reconeixent-les com a subjectes actives de drets, reconeixent l'avanç social i les seves potencialitats com a subjectes impulsores de la transformació social fugint així, d'una mirada que les construeixi des d'una visió victimista.

En base als principis orientadors definits, el pla s'articula a partir dels cinc àmbits d'actuació exposats: Compromís per la igualtat, Economia per la vida i usos del temps, Intervenció integral contra les violències masclistes, Comarca de drets i Espais en igualtat. Els objectius que es determinen al pla, així com el pla d'acció, la temporalitat i els diferents indicadors de seguiment i avaluació es poden consultar en el document annex amb títol: IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026).

També s'adjunta el document de la diagnosi.

## **Fonaments de dret**

En virtut de la Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona (ICD), aquest organisme públic es constitueix amb personalitat jurídica pròpia amb l'objectiu «d'elaborar i executar tots els projectes i les propostes relatius a la promoció de la dona, per tal de fer efectiu el principi d'igualtat dins l'àmbit de competències de la Generalitat, per complir i desenvolupar allò que estableixen l'article 8.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i els principis constitucionals» (art. 2).

D'acord amb el que prescriu l'article 3 d'aquesta Llei, correspon a l'ICD la funció de fomentar i coordinar la prestació de serveis de tot tipus a les dones, mitjançant l'establiment de convenis amb entitats públiques i privades, i la d'impulsar l'elaboració dels plans de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, reconeix la importància històrica i el caràcter innovador i exemplar de les actuacions polítiques dels ens locals i supralocals en l'abordatge del fenomen de les violències masclistes, des de la responsabilitat pública, en haver estat els pioners en el desplegament de mesures i serveis d'informació, atenció o suport a les dones en situació de violència, a través de la construcció d'espais de coordinació amb el món associatiu i l'establiment de protocols d'actuació conjunta.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, també preveu, entre

les seves finalitats, l'abordatge, la prevenció i l'erradicació de tot tipus de violència masclista contra dones i infants (art. 1.2), i estableix l'obligació de la Generalitat de Catalunya de complementar la suficiència financera dels ens locals amb relació a les funcions que aquesta Llei els atribueix, la qual cosa permet fer mitjançant transferències de fons d'altres administracions, amb recursos propis o per contractes programa (art. 6.2).

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, destaca en el preàmbul el paper de les administracions locals per avançar cap a la igualtat, en afirmar que «les autoritats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per a promoure una societat veritablement igualitària.»

L'article 6 d'aquesta Llei atribueix als municipis i a les altres entitats locals, dins de l'àmbit territorial respectiu, un seguit de funcions en matèria d'igualtat de gènere, i disposa que la Generalitat ha de complementar la suficiència financera dels municipis amb relació a les funcions que aquesta mateixa Llei els atribueix, sigui mitjançant la transferència de fons d'altres administracions, sigui amb recursos propis, sens perjudici que els municipis i les altres entitats locals consignin, en llurs pressupostos, les dotacions necessàries per al finançament d'aquestes funcions.

#### **En conseqüència, S'ACORDA:**

1. APROVAR el nou Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp. El nou pla que s'aprova ha d'orientar les polítiques públiques d'igualtat de gènere i diversitat de la comarca del Baix Camp per al període 2022/2026, que és el termini de vigència previst al propi pla.
2. PUBLICAR a la seu electrònica i al Portal de la Transparència el IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp, per a la seva difusió.
3. COMUNICAR aquest acord al Consell Comarcal del Baix Camp

#### **Règim de recursos:**

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs

# Acord

**Data de l'acord:** 27 de setembre de 2022

**Òrgan:** Ple

**Data de dictamen:** 13 de setembre de 2022

**Dictamen de comissió:** Comissió Informativa permanent de Serveis a la Comunitat

**Unitat:** Serveis Socials

**Expedient:** 8100810007-2022-0000445

## Aprovació del IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026)

S'aprova amb els vots favorables (28) dels grups comarcals d'ERC-AM (10), de JUNTS (10), de la CP (4), de Cs (2), del PP (1) i d'A (1), amb les abstencions (2) del grup comarcal d'AMUNT (2) i amb cap (0) vot en contra.

### Fets

El 16 de febrer de 2016 el Ple del Consell Comarcal va aprovar el Pla comarcal de Polítiques de Dones i d'Igualtat per al període 2016/2019.

El 17 de Desembre de 2019 al Ple, s'aprova la pròrroga d'aquest Pla fins al moment en què s'acordi aprovar la seva revisió o l'aprovació d'un nou Pla, dins el nou contracte programa proposat per la Generalitat de Catalunya per al nou període de vigència que es determini.

Durant el mes de juliol de 2022 la Generalitat ha presentat la proposta del nou contracte programa per al període 2022/2025, amb les noves directius per a les diferents fitxes de serveis.

Ara es proposa l'aprovació del nou pla d'igualtat comarcal, que sota la denominació de IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca de Baix Camp, preveu una vigència de 4 anys (de desembre de 2022 a desembre de 2026), s'adequa al nou contracte programa i actualitza el seu contingut.

Els principis que inspiren el present Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026) que orienten les línies d'actuacions marcades són els següents:

**LA TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE** a l'ens comarcal, per tal que es reflecteixi en l'acció política comarcal, deixant de banda l'impuls de polítiques de gènere sectorials impulsades específicament per l'àrea d'igualtat o els serveis específics d'igualtat com el SIAD, promovent un model organitzatiu que treballi des d'un únic enfoc, la perspectiva de gènere.

**LA DIVERSITAT** de les dones, fugint d'un model hegemònic de dona que analitzi les necessitats, dissenyi, implementi i avalui les polítiques públiques impulsades per l'ens municipal des d'una mirada àmplia.

**LA INTERSECCIONALITAT**, per tal d'integrar un enfoc que tingui en compte les experiències diverses de les dones d'acord amb una pluralitat de variables que van més enllà del gènere (ètnia, edat, orientació sexual, capacitats diverses entre d'altres, etc.) i així dissenyar,

implementar i avaluar les polítiques públiques tenint en compte aquests marcs d'opressió i de privilegi.

**LA PARTICIPACIÓ** de la ciutadania del municipi, especialment de les dones, en el desenvolupament de les polítiques públiques reconeixent així, la seva capacitat d'agència i identificant-les com a subjectes polítiques.

**L'EMPODERAMENT** de les dones reconeixent-les com a subjectes actives de drets, reconeixent l'avanç social i les seves potencialitats com a subjectes impulsores de la transformació social fugint així, d'una mirada que les construeixi des d'una visió victimista.

En base als principis orientadors definits, el pla s'articula a partir dels cinc àmbits d'actuació exposats: Compromís per la igualtat, Economia per la vida i usos del temps, Intervenció integral contra les violències masclistes, Comarca de drets i Espais en igualtat.

Els objectius que es determinen al pla, així com el pla d'acció, la temporalitat i els diferents indicadors de seguiment i avaluació es poden consultar en el document annex amb títol: IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026). També s'adjunta el document de la diagnosi.

## Fonaments de dret

En virtut de la Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona (ICD), aquest organisme públic es constitueix amb personalitat jurídica pròpia amb l'objectiu «d'elaborar i executar tots els projectes i les propostes relatius a la promoció de la dona, per tal de fer efectiu el principi d'igualtat dins l'àmbit de competències de la Generalitat, per complir i desenvolupar allò que estableixen l'article 8.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i els principis constitucionals» (art. 2).

D'acord amb el que prescriu l'article 3 d'aquesta Llei, correspon a l'ICD la funció de fomentar i coordinar la prestació de serveis de tot tipus a les dones, mitjançant l'establiment de convenis amb entitats públiques i privades, i la d'**impulsar l'elaboració dels plans de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals.**

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, reconeix la importància històrica i el caràcter innovador i exemplar de les actuacions polítiques dels ens locals i supralocals en l'abordatge del fenomen de les violències masclistes, des de la responsabilitat pública, en haver estat els pioners en el desplegament de mesures i serveis d'informació, atenció o suport a les dones en situació de violència, a través de la construcció d'espais de coordinació amb el món associatiu i l'establiment de protocols d'actuació conjunta.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, també preveu, entre les seves finalitats, l'abordatge, la prevenció i l'erradicació de tot tipus de violència masclista contra dones i infants (art. 1.2), i estableix l'obligació de la Generalitat de Catalunya de complementar la suficiència financera dels ens locals amb relació a les funcions que aquesta Llei els atribueix, la qual cosa permet fer mitjançant transferències de fons d'altres administracions, amb recursos propis o per contractes programa (art. 6.2).

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, destaca en el preàmbul el paper de les administracions locals per avançar cap a la igualtat, en afirmar que «les autoritats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per a promoure una societat veritablement igualitària.»

L'article 6 d'aquesta Llei atribueix als municipis i a les altres entitats locals, dins de l'àmbit territorial respectiu, un seguit de funcions en matèria d'igualtat de gènere, i disposa que la Generalitat ha de complementar la suficiència financera dels municipis amb relació a les funcions que aquesta mateixa Llei els atribueix, sigui mitjançant la transferència de fons d'altres administracions, sigui amb recursos propis, sens perjudici que els municipis i les altres entitats locals consignin, en llurs pressupostos, les dotacions necessàries per al finançament d'aquestes funcions.

### **En conseqüència, S'ACORDA:**

**1. APROVAR** el nou Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp donat que l'anterior Pla comarcal de Polítiques de Dones i d'Igualtat aprovat per acord de Ple de 16 de febrer de 2016 estava prorrogat i havia quedat obsolet, de manera que també s'aprova la seva derogació.

El nou pla que s'aprova ha d'orientar les polítiques públiques d'igualtat de gènere i diversitat de la comarca del Baix Camp per al període 2022/2026, que és el termini de vigència previst al propi pla.

Amb aquest Pla s'aprova l'aportació de fons propis del Consell per import de 8.214,69 € amb IVA inclòs.

**2. PROPOSAR** als Ajuntaments de la comarca la seva adhesió al pla i que aprovin participar econòmicament en l'execució de les accions programades en el propi Pla, amb l'aportació econòmica recollida al propi Pla per permetre la seva execució i desenvolupament.

**3. PUBLICAR** a la seu electrònica i al Portal de la Transparència el IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp, per a la seva difusió.

**4. COMUNICAR** aquest acord a tots els Ajuntaments de la comarca i agents implicats en l'execució del Pla.

### **Règim de recursos:**

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal del Baix Camp. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE E2A813DEAFB54D74BFD2F06212B924A0 i data d'emissió 29/10/2025 a les 10:33:58

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:

María José García Bonillo - DNI \*\* (SIG) el dia 13/11/2023 a les 08:38:32 i José Antonio Rodríguez Mateo - DNI \*\* (TCAT) el dia 13/11/2023 a les 08:58:10



# IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP

## (2022-2026)

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per el servei de custòdia de documents electrònics de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE E2A3399EAF474BFB920B503B920B0 i data d'emissió 09/10/2023 a les 19:03:56



## 1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

El IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022 – 2026) té la finalitat d'aconseguir la implementació de forma transversal de les polítiques d'igualtat de gènere en l'ens comarcal per tal de transformar en una realitat comarcal la igualtat efectiva entre homes i dones.

Tenint en compte l'augment de pressupostos de l'Acord Marc 2022-2025 de coordinació, cooperació i col·laboració entre el Departament d'Igualtat i Feminismes i l'Institut Català de les Dones, i l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, la Federació de Municipis de Catalunya i l'Associació de Micropobles de Catalunya per executar polítiques de promoció de la igualtat, i la gran voluntat política i tècnica, considerem viable duu a terme les accions que s'exposen en el present pla acomplint els terminis fixats.

En el pla d'acció es tenen en compte cinc àmbits d'actuació: Compromís per la igualtat, Economia per la vida i els usos del temps, Intervenció integral contra les violències masclistes, Comarca de drets i Espais en igualtat.

Aquest pla és la mostra del compromís de l'Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal del Baix Camp en la promoció de la igualtat. Esperem i desitgem que sigui extensiu als municipis de la comarca, els quals mitjançant la seva adhesió, i posterior participació, es sumin a aquest compromís, i així, aconseguim entre tots, una societat igualitària.

Alfredo Clúa Baldellou

Vicepresidència d'Igualtat i Polítiques de Gènere del Consell Comarcal del Baix Camp

## 2. INTRODUCCIÓ

Els ens locals tenen un paper central en la promoció i la implementació de polítiques per a la igualtat de gènere. En aquest sentit, fruit de la lluita història del moviment de dones i feminista, s'ha creat un marc polític i normatiu que avala, promou i orienta les polítiques d'igualtat de gènere i reconeix, alhora que exigeix, un compromís i lluita en aquesta direcció per part de les diferents institucions públiques.

Mitjançant la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing l'any 1995, es marca un important punt d'inflexió quant a l'aposta en l'agenda política mundial vers la igualtat de gènere. A través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, adoptada per 189 països entre els quals estava Espanya, s'incorpora el concepte de *gender mainstreaming* o transversalització del gènere, que precisament estableix aquesta sensibilització de gènere com un instrument pel disseny, l'execució i l'avaluació de totes les polítiques públiques. En aquest document s'estableixen una sèrie d'objectius estratègics i mesures per al progrés en la igualtat de gènere en 12 esferes que són identificades com a crucials: la dona i la pobresa, l'educació i capacitat de la dona, la dona i la salut, la violència contra la dona, la dona i els conflictes armats, la dona i l'economia, la dona en l'exercici del poder i l'adopció de decisions, mecanismes institucionals per l'apoderament de la dona, els drets humans de les dones, les dones i els mitjans de comunicació, les dones i el medi ambient i la nena (Ajuntament de Sabadell, 2018).

Són aquestes accions les que han servit de base pel desenvolupament que no només s'ha produït des del marc europeu, sinó també en el marc estatal i especialment autonòmic vers el foment de la igualtat de gèneres.

En aquest sentit, són importants la llei marc per excel·lència en l'àmbit espanyol, la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre homes i dones, que estableix els fonaments per la igualtat en el marc nacional, la Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, on es reconeix la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere a la Generalitat de Catalunya, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones per a l'erradicació de la violència masclista amb la seva modificació 17/2020 així com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes on s'estableix un marc normatiu dirigit als poder públics per la lluita vers la igualtat de gèneres.

L'article 6 de l'esmentada Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes estableix específicament les funcions dels ens locals en matèria de polítiques d'igualtat de gènere:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, per a complir les finalitats d'aquesta llei dins de llur àmbit territorial, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i, en el marc de la normativa vigent, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei.

f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.

g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.

h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.

Així mateix, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especifica que "les entitats locals han d'integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències".

La proposta també abasta, en matèria específica de violència masclista, el que es disposa a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que estableixen les competències en provisió de serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral de les violències masclistes i la seva capacitat de "programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis"; "prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral" i "col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions", entre d'altres.

El Pla De Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026) no només és un desplegament del que estableix la legislació referida, sinó que és la materialització del compromís de l'àrea d'Igualtat del Consell Comarcal del Baix Camp que, tal com s'exposarà a continuació, té una llarga trajectòria en la lluita i promoció de la igualtat.

Aquest pla sorgeix fruit de la necessitat d'impulsar i assentar les bases de la igualtat de gènere a la comarca més enllà d'una mirada sectorial, centrada en les polítiques impulsades des de l'àrea d'igualtat del Consell Comarcal del Baix Camp. És per això, que es persegueix implementar de forma transversal la perspectiva de gènere en l'ens comarcal per tal que la igualtat de gènere sigui una realitat a la comarca que afecti a tots els àmbits de la vida de la ciutadania.

Així mateix, el present document no inclou cap acció que interpel·li la comunitat LGTBI, ja que es va considerar que era necessari elaborar un full de ruta que tingués en compte les desigualtats específiques que experimenten les dones més enllà de la seva orientació sexual i/o expressió i identitat de gènere. No obstant, la manca de mesures específiques no implica una manca d'aquest enfoc, sinó que és imprescindible que es tingui en compte que formar part de la comunitat LGTBI és un factor que intersecciona amb el gènere, juntament amb d'altres variables d'opressió com l'ètnia, la discapacitat, etc. establint-se doncs, la interseccionalitat com un principi rector, entre d'altres, d'aquest pla comarcal.

Pel que fa al Pla en sentit ampli, aquest sorgeix fruit d'una primera part de Diagnosi, que ens ha permès conèixer l'estat de la qüestió de les polítiques comarcals d'igualtat de gènere en relació als diferents eixos plantejats, i una segona part que inclou el Pla d'acció, i que constitueix el present document.

GRÀFICA 1. ÀMBITS O EIXOS ESTRATÈGICS DE TREBALL PREVISTOS EN EL PLA DE POLÍTQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP



Font i elaboració pròpia.

1. Compromís per la igualtat, la diversitat i la transversalitat de gènere: orientat a promoure un canvi en la cultura i les pràctiques del Consell Comarcal del Baix Camp per a garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits i a tots els nivells.
2. Economia per la vida i usos del temps: orientat a garantir una qualitat de vida a les persones de la comarca i articulat a través de l'impuls d'un nou equilibri entre els usos dels temps i el treball productiu i la posada en valor dels treballs de cures. Incidint en l'àmbit de l'ocupació, el treball domèstic, de cures i afectes i la lluita contra la feminització de la pobresa.
3. Intervenció integral contra les violències masclistes: orientat a l'erradicació de les violències masclistes a la comarca.
4. Comarca de drets: orientat a la defensa de la igualtat de gènere i la diversitat en l'àmbit de l'educació, la salut, els drets sexuals i reproductius, la cultura, l'esport i la vida associativa i política del territori.
5. Territori en igualtat: orientat a garantir espais sostenibles i amb un ús equilibrat i en igualtat de condicions per part de totes les persones, incidint en els àmbits de la seguretat, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat.

Així doncs, aquest document presenta un Pla d'Acció on s'estableixen les línies d'actuació que hauran de guiar l'acció del Consell Comarcal del Baix Camp durant els pròxims anys quant a polítiques de gènere a la comarca, articulades d'acord amb els àmbits d'actuació de referència. En aquest, s'estableixen no només els objectius i accions concretes, sinó també els recursos necessaris per al seu desenvolupament així com un sistema de seguiment i avaluació de les diferents accions.

### 3. METODOLOGIA

El present Pla s'ha construït a partir del desenvolupament de les següents fases:

- Planificació – focalització d'anàlisi: revisió de documentació comarcal, recull de dades estadístiques i sessió de treball amb la persona interlocutora del Consell Comarcal. La sessió de treball amb la persona interlocutora del Consell es centrarà especialment en:
  - ✓ Sol·licitud i recollida de la informació i documentació propietat del Consell necessària per a l'elaboració de la diagnosi del Pla: anteriors plans comarcals de polítiques d'igualtat, recull de totes les polítiques, activitats i/o projectes en l'àmbit de les Polítiques d'Igualtat impulsades per l'entitat des de l'última avaluació de gènere, així com tots els informes d'avaluació en aquest sentit que s'hagin portat a terme i dades estadístiques pròpies en l'àmbit que ens ocupa elaborades pel mateix Consell.
  - ✓ Identificació dels stakeholders (entitats feministes de la comarca, entitats veïnals de la comarca i d'altres entitats d'interès per al Pla, persones referents i expertes al territori, agents del territori i persones del Consell referents de cada àrea o servei) i lliurament de dades de contacte i d'altres dades d'interès d'aquests.
  - ✓ Determinació dels àmbits prioritaris d'anàlisi d'acord amb la proposta efectuada per Genera Innovació i el feedback del Consell.
  - ✓ Determinació del grup motor, tenint en compte la transversalitat que ha de guiar tot el procés.
  - ✓ Planificar concretament el treball a realitzar d'acord amb la proposta efectuada i el feedback del Consell i, en especial les sessions de treball i participatives així com el model i canals dels qüestionaris plantejats tant a ciutadania com a personal de l'entitat.
- Procés d'elaboració de la diagnosi: el quid de la qüestió en aquest punt és: "què volem saber?". I a aquests efectes estructurem el document en els eixos esmentats que ens van determinar la cerca d'informació al respecte per a l'elaboració de la diagnosi, tant a partir de dades quantitatives com qualitatives. I tenint en compte que en la reunió de treball prèvia amb el Consell es van determinar de forma definitiva els àmbits d'anàlisi.
- Determinats els eixos estratègics i d'anàlisi, es procedí a l'anàlisi sobre els mateixos a partir de:

a. Anàlisi quantitativa: recopilació d'informació per obtenir una anàlisi detallada de la situació de partida de cada eix estratègic a partir de:

- ✓ les dades provinents del Consell recopilades a partir de la sessió de treball prèvia amb l'entitat així com d'altres fonts oficials.
- ✓ recopilació sistemàtica tant de dades disponibles sobre la realitat de les persones de la comarca del Baix Camp, excepte Cambrils i Reus, com d'aquelles que fan referència als usos, resultats i impactes de les diferents actuacions i serveis comarcals.
- ✓ dades provinents de les enquestes estructurades i qüestionaris amb dades estadístiques tant de ciutadania com del personal del Consell, cos polític i entitats.

Tenint en compte que les dades han estat: estadístiques municipals o provinents de l'INE o de l'IDESCAT o d'altres fonts estadístiques, d'informes i memòries, enquestes estructurades i qüestionaris plans, protocols i normatives o anàlisis o estudis en la matèria.

Cal manifestar que totes les dades es presenten desagregades per sexe i quan ha estat possible per identitat de gènere.

b. Anàlisi qualitativa: s'ha procedit a la recopilació i anàlisi de les dades qualitatives obtingudes de les sessions de treball amb el grup motor, el personal tècnic del Consell i amb l'equip de govern, així com en les sessions participatives amb les entitats i col·lectius i a les enquestes i qüestionaris.

A les sessions participatives s'ha vetllat per:

- representació equilibrada d'ambdós sexes i de diferents identitats de gènere, persones provinents de diferents classes socials, diversitat funcional, orientacions sexuals, orígens, religions, creences i edat.
- per disposar d'un temps equitatiu d'ús de la paraula (fixació de temps màxim)
- per un nivell d'influència equilibrat en el debat, la deliberació o la consideració de propostes
- pel tractament de les temàtiques prioritàries
- la inclusió de la perspectiva de gènere en els continguts del debat i la deliberació
- seguir amb la següent estructura: benvinguda, presentació dels temes de discussió en una primera mirada, donar a conèixer les regles o línies de desenvolupament del grup focal, i pregunta inicial sobre el tema. Es seguirà amb les següents preguntes estructurades de debat fins a la finalització amb una breu síntesi i comiat
- gravar la sessió si és possible o, en el seu detriment, prendre notes per part del moderador/a de la sessió

I, en concret, el procés de participació ciutadana es va desenvolupar des de dues vessants principalment: grup de discussió i qüestionaris.

Quant al grup de discussió, es va portar a terme una sessió amb dones representants de la Federació de Dones del Baix Camp. La sessió va realitzar-se a la Sala de Plens del Consell Comarcal del Baix Camp i va organitzar-se en funció dels 5 eixos d'actuació ja esmentats, per mitjà d'una sessió participativa on a partir del treball en grup i la posterior exposició, es van treballar una pluralitat de preguntes semiestructurades. Quant a l'assistència, en la sessió van participar un total de 23 dones que representaven les següents associacions:

- Dones de Capafonts
- Dones de Maspujols
- Dones de Montbrí
- Dones de Vinyols i els Arcs
- Dones de Castellvell
- Dones de l'Aleixar
- Dones de la Selva
- Dones ganxetes de Reus
- Dones Blanca Almendro de Reus
- Dones de Duesaigües
- Dones de Almofter

En relació als qüestionaris impulsats vers la ciutadania, en versió digital i impresa, els mitjans que es van utilitzar per a la seva difusió van ser els canals de comunicació oficials del Consell Comarcal del Baix Camp. Les respostes recollides han sigut analitzades i estan disponibles en els Annexos (Annex I).

Han contestat al qüestionari un total de 248 persones, 213 dones (85,89%), 33 homes (13,31%) i dues persones no binàries (0,81%). Segons la informació accessible mitjançant l'IDESCAT respecte a les dades de l'any 2021, a la comarca hi viuen un total de 195.259 persones, de les quals un

50,6% són dones respecte a un 49,3% que són homes. Si tenim en compte el total de la població, observem que les persones que han respost al qüestionari representen una ínfima part de la representació ciutadana comarcal, això no obstant, creiem que la taxa de resposta ha estat especialment positiva i més, tenint en compte que en enquestes recents, com la realitzada per l'elaboració del Protocol comarcal d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci, va ser gairebé de la meitat

El qüestionari inclou un total de 20 preguntes tancades de tipus dicotòmica, resposta múltiple i d'escala, tot i que hi havia diferents espais oberts en cada pregunta per tal que la ciutadania pogués posar el seu comentari si així ho creia convenient.

De les 248 persones que han contestat el qüestionari un 85,89% són dones, un 13,31% homes i un 1% està representat per dues persones que s'identifiquen com a no binàries. A més, en una majoria dels casos són persones d'entre 31 a 60 anys que han nascut a Catalunya, sent només al voltant d'un 5% les dones que han nascut fora de l'àmbit autonòmic i estatal. Al mateix temps, un 3,7% de les dones i un 6% dels homes de la població mostrada tenen alguna diversitat funcional tot i que no són persones dependents. D'altra banda, un 24,88% de les dones formen part d'alguna associació de dones o entitat feminista de la comarca. Pel que fa a altres variables descriptives de la mostra (persones a càrrec, estat civil, situació familiar, situació laboral, etc.) poden analitzar-se amb un major grau de profunditat en els Annexos (Annex I).

L'anàlisi de totes aquestes dades quantitatives i qualitatives han estat la base per a la redacció i l'elaboració del document de diagnòstic en català, i amb l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori. Un document on la informació resultant s'ha analitzat i contextualitzat d'acord amb l'estructura fixada, donant-nos una fotografia de la realitat comarcal en clau de gènere interseccional i on s'observaran els punts forts i els àmbits a millorar de la comarca en cadascun dels eixos estratègics determinats. El document de diagnòstic s'ha presentat prèviament a les persones responsables del Consell Comarcal del Baix Camp.

A la vista dels resultats de la diagnòstic i de forma consensuada s'han fixat els objectius generals del Pla d'acció, el qual ha d'orientar les polítiques públiques de la comarca del Baix Camp en aquests àmbits els propers 4 anys, que és el termini de vigència del pla des de la seva aprovació. En consonància amb els eixos i valors estratègics predeterminats s'ha definit la missió i la visió del Pla. I a partir de les línies estratègiques i els objectius generals, i dels resultats obtinguts, de la missió i de la visió del Pla, es detallen, així mateix, els objectius específics per a cada objectiu general i accions concretes per a cada objectiu específic. Per a cada acció, amb fitxes concretes, s'han determinat indicadors, temporalitat, àrees responsables de la seva execució, agents implicats i pressupost. Així mateix, el Pla també compta amb unes fitxes específiques creades a l'efecte de seguiment i avaluació tant del Pla, com dels objectius com de les accions. Una vegada elaborat, el Pla ha estat presentat a les persones responsables del consistori amb la incorporació, si escau, de les aportacions o esmenes aportades.

### 3.1. Limitacions metodològiques

Les limitacions que se'ns han presentat al llarg del desenvolupament d'aquest document han sigut diverses, especialment relacionades amb la fase de diagnòstic i la recollida d'informació.

Per una banda, pel que fa a l'àmbit territorial d'anàlisi, les diferències urbanes i rurals han condicionat que la informació comarcal reflectida en els estadístics oficials es vegi especialment condicionada per l'activitat dels municipis de Reus i Cambrils. Així mateix, la manca de dades circumscrites a la comarca i desagregades per gènere, a través d'estadístics oficials nacionals i

autonòmics així com bases de dades pròpies del Consell Comarcal, han limitat el coneixement de la realitat de les dones en alguns àmbits i eixos estratègics de treball.

Per últim, les competències del Consell Comarcal del Baix Camp en alguns àmbits d'actuació, condiciona que el document de diagnosi així com la proposta del pla d'acció s'hagi d'adaptar a la realitat del mateix organisme. Unes limitacions competencials que, juntament amb les limitacions econòmiques i humanes, s'han tingut en compte per l'elaboració del pla d'acció.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per l'ens amb el CVE E213199EAF474BFB0FB03B9200 i data d'emissió 09/10/2023 a les 19:03:56

#### 4. PLA D'ACCIÓ

El document que serveix de base al present Pla és la diagnosi prèvia, la qual és el resultat de l'anàlisi integrada dels diferents instruments metodològics de caire quantitatiu i qualitatiu utilitzats per tal d'aprofundir en els eixos estratègics que constitueixen el Pla de polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026).

Cal dir que l'espai participatiu de la ciutadania ha estat un instrument clau que ens ha permès aconseguir més consens en la definició de les necessitats i estratègies a plantejar en el present Pla.

Els principis que inspiren el present Pla de polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026) que orienten les línies d'actuacions marcades són els següents:

- LA TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE a l'ens comarcal, per tal que es reflecteixi en l'acció política comarcal, deixant de banda l'impuls de polítiques de gènere sectorials impulsades específicament per l'àrea d'igualtat o els serveis específics d'igualtat com el SIAD, promovent un model organitzatiu que treballi des d'un únic enfoc, la perspectiva de gènere.
- LA DIVERSITAT de les dones, fugint d'un model hegemònic de dona que analitzi les necessitats, dissenyi, implementi i avalui les polítiques públiques impulsades per l'ens municipal des d'una mirada àmplia.
- LA INTERSECCIONALITAT, per tal d'integrar un enfoc que tingui en compte les experiències diverses de les dones d'acord amb una pluralitat de variables que van més enllà del gènere (ètnia, edat, orientació sexual, capacitats diverses entre d'altres, etc.) i així dissenyar, implementar i avaluar les polítiques públiques tenint en compte aquests marcs d'opressió i de privilegi.
- LA PARTICIPACIÓ de la ciutadania del municipi, especialment de les dones, en el desenvolupament de les polítiques públiques reconeixent així, la seva capacitat d'agència i identificant-les com a subjectes polítiques.
- L'EMPODERAMENT de les dones reconeixent-les com a subjectes actives de drets, reconeixent l'avanç social i les seves potencialitats com a subjectes impulsores de la transformació social fugint així, d'una mirada que les construeixi des d'una visió victimista.

En base als principis orientadors definits, el pla s'articula a partir dels cinc àmbits d'actuació exposats: Compromís per la igualtat, Economia per la vida i usos del temps, Intervenció integral contra les violències masclistes, Comarca de drets i Espais en igualtat.

A continuació, doncs, es determinen els objectius, la temporalització i els diferents indicadors seguiment i avaluació de cadascuna de les accions proposades.

Pel que fa al termini d'execució del Pla, s'estableix un termini de quatre anys (desembre de 2022 fins a desembre de 2026), sent els terminis fixats els següents:

- Curt: 1 de desembre de 2022 a 1 de desembre de 2023.

- Mitjà: 2 de desembre de 2023 a 2 de desembre de 2025.
- Llarg: 3 de desembre de 2025 a 3 de desembre de 2026.

Després de tot l'exposat, el Pla d'acció inclou un total de 27 accions, sent quantitativament diferents el total de les accions proposades en cada eix estratègic d'acord amb les necessitats identificades en cada un d'aquests. A continuació el nombre d'accions establertes segons eix estratègic:

GRÀFICA 4. ACCIONS PREVISTES EN EL PLA D'ACCIÓ D'ACORD AMB ELS DIFERENTS ÀMBITS D'ACTUACIÓ



Font i elaboració pròpia.

Així mateix, si bé a continuació s'exposaran de forma més detallada el contingut de les accions així com les indicacions per a la seva implementació, avaluació, termini i persones responsables, en la taula següent s'exposen de forma resumida les accions que s'inclouen en el Pla d'acció del Pla de polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026):

IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)



EIX 1. COMPROMÍS PER LA IGUALTAT, LA DIVERSITAT I LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE		TERMINI
Reforç dels recursos econòmics i tècnics per al desplegament de les polítiques de gènere al territori.		Curt
Creació de la Taula de Transversalitat de Polítiques de Gènere del Consell Comarcal del Baix Camp.		Curt
Promoció de la comunicació i el treball coordinat entre el personal tècnic del Consell Comarcal amb el personal tècnic dels ajuntaments de la comarca.		Mitjà
Impuls de la constitució i el funcionament de les Taules municipals per la Igualtat.		Llarg
Visibilització de les polítiques d'igualtat de gènere impulsades a la comarca mitjançant l'espai web.		Mitjà
Difusió i visualització del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026).		Curt
EIX 2. ECONOMIA PER LA VIDA I USOS DEL TEMPS		TERMINI
Sensibilització i formació en perspectiva de gènere al personal tècnic que treballa en l'àmbit d'ocupació, l'orientació i la formació a la comarca.		Mitjà
Foment i consolidació del compromís amb la igualtat de gènere de les empreses i organitzacions de la comarca.		Llarg
Ampliació dels programes d'ocupació i orientació destinats a les i els joves.		Llarg
Impuls d'una campanya de sensibilització en l'àmbit de la corresponsabilitat.		Mitjà
Creació d'un servei de canguratge municipal per facilitar la conciliació laboral, personal i familiar i promoure una millor distribució dels usos del temps, especialment de les dones.		Llarg
Visibilització de la participació de les dones de la comarca en el mercat de treball formal.		Mitjà
Programa "Temps x mi".		Llarg
EIX 3. INTERVENCIÓ INTEGRAL CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES		TERMINI
Difusió dels serveis comarcals en matèria d'igualtat (SIAD i SAI).		Curt
Sensibilització i formació en matèria de gènere i especialitzada des d'un enfoc interseccional en aquells municipis de la comarca que disposin de Guàrdia Municipal o Serveis de vigilància per tal de garantir una atenció adequada davant els diferents casos de violències masclistes.		Curt
Garantir la sensibilització i formació a les persones que formen part dels punt lila municipals.		Mitjà
Sensibilització de la ciutadania en l'àmbit de les violències masclistes.		Mitjà
Creació d'un mapa comarcal d'espais segurs.		Mitjà
Millora dels canals de comunicació entre el SIAD i les entitats que formen part de la Federació de Dones del Baix Camp, així com les entitats feministes de la comarca.		Curt
EIX 4. COMARCA DE DRETS		TERMINI
Ampliació del programa coeducatiu que s'ofereix als centres d'educació formal de la comarca.		Llarg



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

Promoció de l'organització d'activitats esportives, tallers, etc. impulsats pel Consell Esportiu del Baix Camp que treballin de forma activa la igualtat i equitat de gènere.	Llarg
Foment per tal que els diferents ajuntaments dels municipis de la comarca tinguin en compte la igualtat de gènere a les entitats municipals a través del disseny d'ajuts i subvencions amb perspectiva de gènere.	Mitjà
Promoció i suport de les entitats i/o col·lectius feministes de la comarca.	Llarg
Creació d'espais de trobada feministes.	Mitjà
<b>EIX 5. ESPAIS EN IGUALTAT</b>	
Organització de capacitacions i formacions per al personal tècnic i responsable de l'àrea d'urbanisme dels diferents ajuntaments dels municipis de la comarca.	Mitjà
Impuls d'una borsa d'habitatge compartit.	Llarg
Foment de l'ús compartit del transport privat.	Llarg

**TERMINI**

## ÀMBIT I. COMPROMÍS PER LA IGUALTAT, LA DIVERSITAT I LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Tenint en compte l'anàlisi del present àmbit en el document de Diagnosi per a l'elaboració del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026), els objectius de treball proposats en el present àmbit són:

1. OBJECTIU GENERAL: Consolidar i donar continuïtat a les polítiques d'igualtat de gènere, fomentant el Compromís del Consell i els Ajuntaments de la comarca des del treball transversal.
2. OBJECTIUS ESPECÍFICS:
  - Adaptar l'estructura per tal de seguir promovent el desplegament de les polítiques de gènere a la comarca.
  - Impulsar la creació i consolidació d'estructures municipals que fomentin les polítiques de gènere i igualtat a la comarca.
  - Visibilitzar el compromís del Consell en la implementació i desenvolupament les polítiques d'igualtat de gènere.

Tot seguit es presenten les 6 accions del present àmbit que s'han temporalitzat d'acord amb el següent detall:

Línia estratègica	Accions a curt termini (el primer any)	Accions a mig termini (entre el segon i el tercer any)	Accions a llarg termini (el darrer any)
I. Compromís per la igualtat, la diversitat i la transversalitat de gènere	1.1.1 1.1.2 1.3.2	1.1.3 1.3.1.	1.2.1



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

**OBJECTIU GENERAL:** Consolidar i donar continuïtat a les polítiques d'igualtat de gènere, fomentant el Compromís del Consell i els Ajuntaments de la comarca des del treball transversal.

- OBJECTIUS ESPECÍFICS**
1. Adaptar l'estructura per tal de seguir promovent el desplegament de les polítiques de gènere a la comarca.
  2. Impulsar la creació i consolidació d'estructures municipals que fomentin les polítiques de gènere i igualtat a la comarca.
  3. Visibilitzar el compromís del Consell en la implementació i desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere.

**Obj. específic 1.1. Adaptar l'estructura per tal de seguir promovent el desplegament de les polítiques de gènere a la comarca.**

Acció	Descripció	Indicadors orientatius d'avaluació	Termini	Àrea responsable	Cost
1.1.1. Reforç dels recursos econòmics i tècnics per al desplegament de les polítiques de gènere al territori.	Reforç i consolidació de l'estructura interna del consell des d'un punt de vista econòmic i tècnic que assegurï el desplegament de les polítiques de gènere previstes en el present pla. Aquesta mesura implicarà, en primer lloc, l'establiment d'un pressupost suficient per la implementació de les mesures en matèria d'igualtat i la consolidació d'una estructura que treballi des d'un enfoc transversal, tant pel que fa a les diferents línies d'acció com el desenvolupament d'aquestes en els diferents municipis. En segon lloc, pel que fa als recursos humans i tècnics, és imprescindible garantir un equip de treball suficient	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència d'un pressupost suficient per al desplegament de les polítiques de gènere i igualtat a la comarca.</li> <li>• Existència d'un equip de treball específic.</li> <li>• Nombre de persones que conformen aquest equip de treball.</li> <li>• Existència d'una agent d'igualtat.</li> <li>• Existència d'un document que reculli les funcions específiques i la dedicació de l'agent d'igualtat com a persona referent en la transversalitat de gènere a l'organització.</li> </ul>	Curt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humans</li> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	<p>Sí</p> <p>Agent igualtat (cost anual 20.000€)</p> <p>+</p> <p>Desenvolupament accions total 4 anys: 54.600€ (13.650€ anuals)</p>





IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	<p>àrees de treball del Consell Comarcal del Baix Camp. En aquest sentit, la representació de persones no ha d'estar limitada a una persona per cada àrea o departament, sinó que es poden incloure persones d'àrees o espais estratègics.</p> <p>Es desenvoluparà un reglament regulador que reculli la seva composició, funcions i defineixi els instruments i metodologia utilitzades per al seu funcionament. En aquest mateix reglament, a més, s'establiran un mínim de dues sessions de treball anuals.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització, com a mínim, de les dues reunions anuals.</li> <li>• Existència d'un document de planificació de treball.</li> <li>• Existència d'informes, documentació, etc. que reflecteixin l'intercanvi d'informació entre les diferents àrees, informes de seguiment, etc.</li> </ul>			
<p>1.1.3. Promoció de la comunicació i el treball coordinat entre el personal tècnic del Consell Comarcal amb el personal tècnic dels ajuntaments de la comarca.</p>	<p>Impuls d'un espai de comunicació i coordinació per al personal tècnic de les diferents àrees (igualtat, joventut, serveis socials, etc.) del Consell i dels municipis de la comarca per tal de promoure el treball en xarxa millorant el desenvolupament i implementació de les polítiques previstes en aquest pla a nivell comarcal i municipal.</p> <p>Aquesta mesura, no només facilitarà la implementació d'aquesta transversalitat de la perspectiva de gènere a l'ens, sinó que promourà l'intercanvi d'informació, d'experiències, l'ajuda mútua</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de reunions/ sessions realitzades.</li> <li>• Nombre de persones tècniques de l'ens participants.</li> <li>• Existència de documentació que evidenciï el treball coordinat, l'intercanvi d'experiències, etc.</li> <li>• Nombre d'acords, iniciatives, actuacions i polítiques proposades, impulsades i/o implementades.</li> </ul>	<p>Mitjà</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totes les àrees</li> </ul>	<p>No</p>



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	<p>davant la detecció de necessitats específiques als diferents municipis o àrees de treball i l'homogeneïtzació de les línies de treball en matèria d'igualtat.</p> <p>Així mateix, quant a les polítiques de gènere, la persona tècnica en matèria d'igualtat serà l'encarregada d'informar, assessorar i orientar al personal tècnic sobre les accions específiques en matèria d'igualtat corresponents a la seva àrea, ja sigui pel que fa a accions previstes en aquest pla com a l'impuls d'actuacions o iniciatives pròpies.</p> <p>Es recomana determinar un nombre de trobades, mínim 2, anuals.</p>				
<b>Obj. específic 2. Impulsar la creació i consolidació d'estructures municipals que fomentin les polítiques de gènere i igualtat a la comarca.</b>					
Acció	Descripció	Indicadors	Termini	Àrea responsable	Cost
1.2.1. Impuls de la constitució i el funcionament de les Taules municipals per la Igualtat.	Aquesta acció implica, per una banda, promoure la constitució de Taules municipals per la Igualtat en aquells municipis de la comarca que no tenen aquest organisme local i, per l'altra, promoure el funcionament i l'activitat d'aquelles taules ja constituïdes, com són el cas de l'Aleixar i La Selva del Camp.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de municipis que tenen Taules municipals per la Igualtat.</li> <li>• Existència de documentació, material, accions, propostes, etc. que verifiqui el funcionament de les taules.</li> </ul>	Llarg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	No
<b>Obj. específic 3. Visibilitzar el compromís del Consell en la implementació i desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere.</b>					
Acció	Descripció	Indicadors	Termini	Àrea responsable	Cost



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

<p>1.3.1. Visibilització de les polítiques d'igualtat de gènere impulsades a la comarca mitjançant l'espai web.</p>	<p>Actualització i modificació de la pàgina web per tal de visibilitzar totes les polítiques i accions en matèria d'igualtat. Aquest haurà d'incloure totes aquelles actuacions en matèria d'igualtat (tallers, xerrades, formacions, etc.) que es promouen a la comarca, així com els serveis específics existents (SIAD, SAI) i tota aquella informació que s'hi pugui relacionar, com per exemple, la informació referent a la Federació de Dones que ja es recull a la web. Així mateix, també es pot incloure informació sobre l'obligatorietat legislativa quant als plans d'igualtat, protocols d'assetjament, etc. que siguin útils per les diferents empreses i organitzacions comarcals, entre d'altres.</p> <p>La finalitat d'aquesta mesura és concentrar en un únic espai fàcilment identificable a la web, els recursos i serveis disponibles a la comarca.</p> <p>Així mateix, aquesta mesura també pot consistir, per exemple, en la difusió mitjançant les xarxes socials com "Instagram" per tal de generar un coneixement i interacció</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència del apartat en la web comarcal.</li> <li>• Material, documentació i recull de notícies sobre els recursos i serveis existents a la comarca.</li> <li>• Nombre de visites de la web.</li> <li>• Existència d'un compte propi a les xarxes socials.</li> <li>• Nombre de publicacions, interaccions, seguidors/es, etc. a les xarxes socials.</li> </ul>	<p>Mitjà</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal responsable de la comunicació institucional</li> </ul>	<p>No</p>
---	---	--	--------------	--	-----------



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	ciutadana, especialment les persones joves, tenint en compte que algunes de les associacions de dones i feministes de la comarca tenen compte propi.				
1.3.2. Difusió i visualització del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026).	<p>Elaborar una estratègia de comunicació interna (intranet, tauler d'anuncis, circular formativa, presentació, etc.) i també externa (presentació pública, difusió a través dels mitjans de comunicació, etc.), per donar a conèixer el contingut del Pla.</p> <p>Per tal que el contingut del pla arribi a una major part de la ciutadania també es poden fer presentacions o difusió de material (infografia, tríptics, etc.) específica d'acord amb l'àmbit d'actuació, per exemple, facilitant a les entitats esportives aquelles accions que s'hagin plantejat en aquest àmbit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència d'una estratègia comunicativa.</li> <li>• Nombre de presentacions internes al personal del Consell Comarcal del Baix Camp (notícies internes, intranet, correus, butlletí, publicacions, actes de presentació, etc.) En aquells casos que es pugui, s'haurà de recollir el registre de persones que han rebut la informació o han assistit a la jornada, segons gènere i àrea.</li> <li>• Nombre de presentacions a la ciutadania, entitats i col·lectius de la ciutat. S'haurà de recollir l'assistència segons gènere i entitat/ col·lectiu.</li> <li>• Nombre d'actuacions/ esdeveniments en que es presenta el contingut del pla, ja sigui pel que fa a la difusió total del contingut com de les diferents àrees específiques.</li> <li>• Nombre de publicacions realitzades a la pàgina web de l'Ajuntament així com a les</li> </ul>	Curt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> <li>• Personal responsable de la comunicació institucional</li> </ul>	Sí 1.500€



## ÀMBIT II. ECONOMIA PER LA VIDA I USOS DEL TEMPS

Tenint en compte l'anàlisi del present àmbit en el document Diagnosi per a l'elaboració del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026), els objectius de treball proposats en el present àmbit són:

1. OBJECTIUS GENERAL: Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.
2. OBJECTIUS ESPECÍFICS
  - o Fomentar una participació en el mercat formal lliure de desigualtats de gènere.
  - o Impulsar accions i serveis que afavoreixen la conciliació corresponsable.
  - o Promoure una consciència col·lectiva que tingui en compte la participació de les dones en el treball formal i de cures no remunerat.
  - o Promoure accions que garanteixin a les dones el temps com un dret de ciutadania.

Tot seguit es presenten les 7 accions del present àmbit que s'han temporalitzat d'acord amb el següent detall:

Línia estratègica	Accions a curt termini (el primer any)	Accions a mig termini (entre el segon i el tercer any)	Accions a llarg termini (el darrer any)
II. Economia per la vida i usos del temps		2.1.1	2.1.2
		2.2.1	2.1.3
		2.3.1	2.2.2
			2.4.1



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

OBJECTIUS GENERAL: Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.					
OBJECTIUS ESPECÍFICS					
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fomentar una participació en el mercat formal lliure de desigualtats de gènere.</li> <li>2. Impulsar accions i serveis que afavoreixen la conciliació responsable.</li> <li>3. Promoure una consciència col·lectiva que tingui en compte la participació de les dones en el treball formal i de cures no remunerat.</li> <li>4. Promoure accions que garanteixin a les dones el temps com un dret de ciutadania</li> </ol>					
Obj. 1. Fomentar una participació en el mercat formal lliure de desigualtats de gènere.					
Acció	Descripció	Indicadors orientatius d'avaluació	Termini	Àrea responsable	Cost
2.1.1. Sensibilització i formació en perspectiva de gènere al personal tècnic que treballa en l'àmbit d'ocupació, l'orientació i la formació a la comarca.	Realització de sessions formatives dirigides a les persones professionals que dissenyen, participen i impulsen els diferents programes de desenvolupament comarcal en matèria d'ocupació, formació i orientació laboral, per tal que integrin la perspectiva de gènere de forma transversal en les seves actuacions i serveis. La formació haurà de respondre a l'àmbit d'actuació que ens ocupa per tal que es dissenyin programes d'acord amb les necessitats de la comarca des d'una perspectiva de gènere interseccional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de sensibilitzacions i formacions realitzades desglossades per gènere.</li> <li>• Nombre de personal format.</li> <li>• Grau de satisfacció de la formació.</li> <li>• Nombre de programes/ formacions, que inclouen la perspectiva de gènere.</li> </ul>	Mitjà	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Promoció econòmica, ocupació i turisme</li> </ul>	Sí 300€



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	<p>Alguns dels col·lectius estratègics que s'identifiquen són el personal que forma part de l'àrea de joventut, agent/s d'ocupació i desenvolupament local, etc.</p>				
<p>2.1.2. Foment i consolidació del compromís amb la igualtat de gènere de les empreses i organitzacions de la comarca.</p>	<p>Amb aquesta actuació es pretén impulsar el desenvolupament d'actuacions internes per tal de fomentar la igualtat de gènere a les empreses i organitzacions comarcals, impactant directament en el benestar de les dones en el mercat de treball.</p> <p>En aquest sentit el Consell Comarcal del Baix Camp ha d'esdevenir un organisme que pugui orientar el teixit empresarial de la comarca des de diferents línies d'acció. En cap cas, les línies d'actuació que es proposen tenen caràcter restrictiu i/o exclouent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilitzar sobre els estereotipis i desigualtats de gènere al mercat de treball formal i no formal, incidint en la divisió sexual del treball, llenguatge i comunicació no sexista, etc.</li> <li>- Informar sobre el desplegament legislatiu (plans d'igualtat, protocol d'assetjament, etc.).</li> <li>- Sensibilitzar sobre els beneficis de la promoció i desenvolupament de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de sessions de sensibilització organitzades.</li> <li>• Nombre d'empreses i organitzacions que han participat en les diferents sessions, accions, etc. impulsades.</li> <li>• Nombre d'empreses i organitzacions que han implementat mesures d'igualtat de gènere (plans d'igualtat interns, protocols d'assetjament, guia de llenguatge no sexista, mesures de conciliació, etc.).</li> <li>• Nombre de bones pràctiques comarcals recollides.</li> <li>• Nombre de persones de la ciutadania que s'han vist beneficiades.</li> </ul>	<p>Llarg</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conselleria de coordinació de l'Àrea de Promoció econòmica, ocupació i turisme</li> </ul>	<p>Sí 1.500€</p>

IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)



	<p>mesures de conciliació familiar, personal i professional a les seves organitzacions incidint en els beneficis en terminis d'igualtat, salut i productivitat de la promoció de mesures de conciliació i plantejant exemples de bones pràctiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recollida i difusió de bones pràctiques de les empreses i organitzacions de la comarca.</li> <li>- Impulsar convenis de col·laboració per a l'ocupació de dones, especialment d'aquelles amb un major risc de desocupació (joves, major de 55 anys, víctimes de violència de gènere, famílies monomarentals, en risc d'exclusió social, etc.).</li> </ul> <p>El desenvolupament d'aquesta acció es pot fer a través de l'agent d'igualtat o bé creant un servei d'assessorament específic. En qualsevol cas, la persona que desenvolupi aquesta acció haurà de tenir formació en perspectiva de gènere.</p> <p>Així mateix, per tal d'assegurar una major participació, es requereix que, si bé aquest s'entén que sigui un servei a demanda de les empreses i organitzacions, es desenvolupen</p>				
--	--	--	--	--	--



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	actuacions (campanyes, articles als mitjans de comunicació, etc.) que visibilitzin i publicitin aquest servei.				
2.1.3. Ampliació dels programes d'ocupació i orientació destinats a les i els joves.	<p>Augmentar l'oferta comarcal pel que fa als programes d'ocupació.</p> <p>Dones: crear un programa específic, d'ocupació, orientació i/o formació per a dones. Actualment no s'ofereix formació per tal d'impulsar i fomentar l'ocupació d'aquestes. Determinar quota pels col·lectius amb diversitat funcional.</p> <p>Joves: Ampliar els programes. Fer una altra línia ja que actualment el programa Joves amb Talent només enfoca i treballa amb l'agricultura. Determinar quota pel col·lectius amb diversitat funcional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de programes desenvolupats.</li> <li>• Nombre d'empreses que col·laboren amb els programes.</li> <li>• Nombre de dones que es beneficien de les diferents accions.</li> <li>• Nombre de dones que s'incorporen als diferents llocs de treball masculinitzats.</li> </ul>	Llarg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de promoció econòmica</li> </ul>	<p>Sí</p> <p>20.000€</p>
<b>Objectiu 2. Impulsar accions i serveis que afavoreixen la conciliació corresponsable</b>					
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors orientatius d'avaluació</b>	<b>Termini</b>	<b>Àrea responsable</b>	<b>Cost</b>
2.2.1. Impuls d'una campanya de sensibilització en l'àmbit de la corresponsabilitat.	Dissenyar una campanya que promogui nous models de corresponsabilitat des de quatre àmbits estratègics: a) dignificar, reconèixer i posar en valor el treball de cures i domèstic no remunerat b) conscienciar sobre la necessitats d'equilibris del temps en els diferents àmbits de la vida de les persones c) impulsar nous models de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actuacions de sensibilització realitzades en els diferents espais (centres lúdics, associacions de veïnes i veïns, associacions de joves, centres educatius, empreses, etc.). Ha d'haver un registre de les diferents actuacions realitzades amb el major grau de desagregació (gènere, edat,</li> </ul>	Mitjà	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	<p>Sí</p> <p>1.500€</p>



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	<p>masculinitat i d) promoure la corresponsabilitat com a model de conciliació.</p> <p>Pel que fa a les persones o col·lectius destinataris d'aquestes accions, s'ha de plantejar un enfocament holístic que adreci les diferents actuacions al total de la ciutadania (les llars, entitats i associacions dels municipis, comunitat educativa, sector privat i el sector públic).</p> <p>Aquesta campanya pot incloure diferents activitats (xerrades, tallers, díptics, difusió de material mitjançant les xarxes socials, etc.) així com visibilitzar casos concrets on hi hagi una distribució corresponsable de les tasques domèstiques i de criança i/o cura per tal de fomentar una major grau d'identificació ciutadana.</p> <p>Aquesta campanya a més, inclourà la un recull dels diferents serveis, activitats, etc. existents per tal de facilitar la conciliació.</p>	<p>zona de residència, etc.) per tal d'avaluar l'impacte de les diferents actuacions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Material de sensibilització disponible.</li> <li>• Nombre de material de sensibilització difós.</li> <li>• Nombre de canals utilitzats per la difusió de les actuacions, material, etc. (web de l'Ajuntament, xarxes socials, mitjans de comunicació locals, bolletins, etc.</li> <li>• Nombre d'entitats que han rebut la informació, xerrades, etc. S'haurà de recollir l'assistència segons gènere i entitat/ col·lectiu.</li> <li>• Nombre de persones de la ciutadania que han assistit als diferents actes. S'haurà de recollir l'assistència segons gènere i entitat/ col·lectiu.</li> <li>• Nombre de persones de la ciutadania que han participat en l'elaboració de la pròpia campanya.</li> </ul>			
<p>2.2.2. Creació d'un servei de canguratge municipal per facilitar la conciliació laboral,</p>	<p>Disseny i desenvolupament del servei de canguratge públic d'àmbit comarcal, impulsat per la Conselleria</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència del servei comarcal.</li> <li>• Nombre de municipis on s'ofereix aquest servei.</li> </ul>	<p>Llarg</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	<p>No (recursos Generalitat)</p>



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

<p>personal i familiar i promoure una millor distribució dels usos del temps, especialment de les dones.</p>	<p>d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.</p> <p>Quant al desenvolupament del servei, aquest ha de ser de caràcter gratuït per tal que hi hagi un accés universal de la ciutadania, prioritzant, no obstant aquella part de la ciutadania que està en una situació de major vulnerabilitat (manca de recursos econòmics, xarxa familiar i comunitària, etc.). Aquest servei ha d'oferir diferents franges horàries (matí, tarda i nit) així com s'han de tenir en compte les diferències i necessitats territorials, tenint en compte que si bé ha de tenir un caràcter itinerant, permeti un accés universal a la ciutadania de la comarca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones beneficiàries, desagregada la informació segons gènere i d'altres variables d'interès.</li> </ul>			
<b>Objectiu 3. Promoure una consciència col·lectiva que tingui en compte la participació de les dones en el treball formal i de cures no remunerat</b>					
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors orientatius d'avaluació</b>	<b>Termini</b>	<b>Àrea responsable</b>	<b>Cost</b>
<p>2.3.1. Visibilització de la participació de les dones de la comarca en el mercat de treball formal.</p>	<p>Visibilitzar dones referents dels municipis o la comarca (emprenedores, científiques, empresàries i que treballin en feines masculinitzades) a través d'una trobada, xerrada, participacions en els mitjans de comunicació, etc. per tal de generar espais que permetin intercanviar experiències així com sensibilitzin a la ciutadania a través de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de trobades, xerrades, etc. organitzades.</li> <li>• Nombre de canals utilitzats per la difusió d'aquesta (web del consell comarcal i ajuntaments, xarxes socials, mitjans de comunicació locals, etc.</li> <li>• Nombre de persones de la ciutadania que han assistit als diferents actes. S'haurà de recollir l'assistència segons gènere i entitat/ col·lectiu.</li> </ul>	Mitjà	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	Sí 1.500€



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	<p>la identificació amb la pròpia comunitat.</p> <p>Quant a les dones referents de la comarca s'ha de procurar visibilitzar diferents models de dones, no només quant a l'àmbit d'ocupació, sinó també pel que fa a d'altres variables incloent per exemple, persones racialitzades, amb capacitats diverses, diferents generacions, etc.</p> <p>Pel que fa a les persones o col·lectius destinataris d'aquestes accions, si bé ha de ser una actuació dirigida al total de la ciutadania, s'ha promoure que hi pugui participar la comunitat educativa per tal d'així impulsar models de dones referents per a les més petites i petits, així com les diferents entitats de dones i colles de persones joves dels municipis.</p>				
<b>Objectiu 4. Promoure accions que garanteixin a les dones el temps com un dret de ciutadania</b>					
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors orientatius d'avaluació</b>	<b>Termini</b>	<b>Àrea responsable</b>	<b>Cost</b>



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

<p>2.4.1. Programa “Temps x mi”.</p>	<p>Aquest programa sorgeix del reconeixement de l'impacte de les dobles i triples jornades laborals en el temps lliure de les dones. És per això, que l'objectiu principal d'aquest programa és fomentar el temps lliure de les dones, entenent aquest com aquell dedicat al gaudir i creixement personal de les dones, i tenint en compte l'impacte que aquest té en la salut de les dones.</p> <p>El desenvolupament d'aquest programa implicarà la programació d'activitats de lleure, lúdiques i esportives, culturals, etc. tal com ja es fa per exemple, en el programa “Dona'm” impulsat pel Consell, però posant en el centre el valor del temps de les dones.</p> <p>S'haurà de valorar d'acord amb les necessitats de les persones participants, el desenvolupament de les diferents activitats de forma centralitzada o bé en els diferents municipis de la comarca. Així mateix, pel que fa als horaris, les activitats s'hauran de programar tenint en compte les necessitats de les dones o bé, facilitant, per exemple, un servei de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de d'activitats, jornades, etc. organitzades.</li> <li>• Nombre de dones que han participat en les diferents activitats. La informació s'haurà de recollir per municipis per tal de poder identificar les necessitats de les dones i adaptar així les diferents activitats.</li> </ul>	<p>Llarg</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	<p>Sí 3.000€</p>
--------------------------------------	---	--	--------------	---	----------------------



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	<p>canguratge o sala de jocs que faciliti la participació de les dones.</p> <p>Es vol promoure no només el gaudir del temps lliure de les dones, sinó l'enfortiment de sinèrgies i relacions de sororitat que permetin a dones diverses (capacitats diverses, generacions diverses, etc.) crear un espai segur, de gaudir col·lectiu i també d'ajuda mútua.</p> <p>Reforçar els espais de compartir que ja estan impulsats per la federació de dones.</p>				
--	---	--	--	--	--

### ÀMBIT III. INTERVENCIÓ INTEGRAL CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

Tenint en compte l'anàlisi del present àmbit en el document de Diagnosi per a l'elaboració del Pla de polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026), els objectius de treball proposats en el present àmbit són:

3. OBJECTIU GENERAL: Reforçar la lluita per l'erradicació de les violències masclistes des d'una perspectiva holística.
4. OBJECTIUS ESPECÍFICS:
  - o Incidir en millorar la detecció, prevenció i abordatge de les violències masclistes.
  - o Vetllar per garantir uns espais lliures de violències masclistes.
  - o Promoure una millor comunicació entre el SIAD i les associacions de dones i feministes de la comarca.

Tot seguit es presenten les 6 accions del present àmbit que s'han temporalitzat d'acord amb el següent detall:

Línia estratègica	Accions a curt termini (el primer any)	Accions a mig termini (entre el segon i el tercer any)	Accions a llarg termini (el darrer any)
III. Intervenció integral contra les violències masclistes	3.1.1 3.1.2 3.1.3 3.3.1	3.2.1 3.2.3	



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

<b>OBJECTIUS GENERAL: Reforçar la lluita per l'erradicació de les violències masclistes des d'una perspectiva holística.</b>					
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>					
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incidir en millorar la detecció, prevenció i abordatge de les violències masclistes. .</li> <li>2. Vetllar per garantir uns espais lliures de violències masclistes.</li> <li>3. Promoure una millor comunicació entre el SIAD i les associacions de dones i feministes de la comarca.</li> </ol>					
<b>Objectiu 1. Incidir en millorar la detecció, prevenció i abordatge de les violències masclistes</b>					
Acció	Descripció	Indicadors orientatius d'avaluació	Termini	Àrea responsable	Cost
3.1.1. Difusió dels serveis comarcals en matèria d'igualtat (SIAD i SAI).	<p>Difusió dels serveis del SIAD i SAI com a serveis comarcals de referència pel que fa a l'atenció de les dones i el col·lectiu LGTBI, respectivament. Les accions han d'anar dirigides a informar sobre els serveis que ofereixen el SIAD i SAI, la seva localització així com l'horari d'atenció.</p> <p>Pel que fa a la difusió d'aquests, es pot fer mitjançant la disposició de material informatiu en diferents punts estratègics dels municipis com espais municipals, la seu de les associacions de dones, la llar de jubilats, les colles joves o els mateixos comerços, centre escolar, etc.</p> <p>Així mateix és pot promoure que sigui la persona tècnica d'aquests serveis qui ofereixi directament la informació a les</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Material informatiu disponible.</li> <li>• Nombre de material informatiu difós.</li> <li>• Nombre de xerrades organitzades per informar sobre els serveis.</li> <li>• Nombre de canals utilitzats per la difusió dels serveis (web de l'Ajuntament, xarxes socials, mitjans de comunicació locals, bolletins, etc.).</li> <li>• Nombre d'entitats que han rebut la informació, xerrades, etc. S'haurà de recollir l'assistència segons gènere i entitat/ col·lectiu.</li> <li>• Nombre de persones que han rebut la informació. S'haurà de recollir l'assistència segons gènere i entitat/col·lectiu.</li> </ul>	Curt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	Sí 1.000€



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	<p>entitats dels municipis o comunitat educativa mitjançant una xerrada.</p> <p>Quant al públic destinatari, si bé s'ha de procurar incidir en el total de la ciutadania, s'ha de prioritzar que la informació sigui accessible i estigui disponible per les dones dels municipis i jovent, incidint en aquest últim cas, en les colles de joves.</p>				
3.1.2. Sensibilització i formació en matèria de gènere i especialitzada des d'un enfoc interseccionalen aquells municipis de la comarca que disposin de Guàrdia Municipal o Serveis de vigilància per tal de garantir una atenció adequada davant els diferents casos de violències masclistes.	<p>Realitzar sessions de sensibilització i formació sobre la interseccionalitat i l'articulació de les violències masclistes amb el racisme, l'edat, capacitat diverses i d'altres variables d'opressió per tal de millorar l'atenció als diferents perfils de dones i reduir els casos de victimització secundària.</p> <p>Aquestes sessions de formació hauran de prestar informació sobre el Protocol d'actuació comarcal, per tal d'evitar situacions de victimització secundària.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de sensibilitzacions i formacions realitzades, desglossades per les persones assistents de la Guàrdia Municipal per gènere.</li> <li>• Nombre de personal format.</li> <li>• Grau de satisfacció de la formació.</li> <li>• Nombre de dones migrades, amb capacitats diverses, etc. ateses.</li> </ul>	Curt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humans</li> </ul>	Sí 1.200€
3.1.3. Garantir la sensibilització i formació a les persones que formen part dels punt lila municipals.	<p>Realitzar sessions de sensibilització i formació per tal de garantir una correcta atenció en els punts lila municipals no professionalitzats, evitant així els efectes d'una victimització secundària.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de sensibilitzacions i formacions realitzades a les persones que formen part d'aquests punts lila municipals.</li> <li>• Nombre de municipis que han participat en les sessions.</li> <li>• Grau de satisfacció de la formació.</li> </ul>	Curt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humans</li> </ul>	Sí 600€



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	Les sensibilitzacions i/o formacions hauran de facilitar informació sobre les violències masclistes, el tracte amb les persones que es dirigeixen al servei i el protocol de derivació corresponent.				
<b>Objectiu 2. Vetllar per garantir uns espais lliures de violències masclistes</b>					
Acció	Descripció	Indicadors orientatius d'avaluació	Termini	Àrea responsable	Cost
3.2.1. Sensibilització de la ciutadania en l'àmbit de les violències masclistes.	<p>Realitzar xerrades de sensibilització en l'àmbit de les violències masclistes. Aquestes hauran de tractar temàtiques diverses; tant pel que fa als àmbits on es pot produir, incidint especialment en la violència de gènere en les relacions de parella i dintre de l'àmbit familiar, abordant les diverses formes de violència, incloent també, les noves formes de violència (obstètrica, digital, etc. així) així com incidir en les noves formes de masculinitat. En aquestes mateixes xerrades s'oferirà informació sobre els recursos disponibles tant a nivell comarcal com autonòmic.</p> <p>Pel que fa a les diferents actuacions, si bé es poden organitzar xerrades, tallers, etc. de sensibilització dirigits al conjunt de la ciutadania, es prioritzarà el treball amb col·lectius i grups estratègics (associacions de dones, colles de joves, centres educatius, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de sensibilitzacions realitzades. La informació s'ha de recollir especificant les entitats i nombre de dones assistents.</li> <li>• Material elaborat per la realització de la sensibilització o material ja disponible sobre els diferents serveis.</li> <li>• % d'associacions, centres educatius, etc. les qual han participat en aquestes sensibilitzacions respecte el total.</li> <li>• Grau de satisfacció de les persones assistents.</li> </ul>	Mitjà	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	Sí 1.500€



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

<p>3.2.2. Creació d'un mapa comarcal d'espais segurs.</p>	<p>Dissenyar i impulsar aquest projecte com un mapa comarcal que permeti identificar la xarxa d'entitats i associacions que generin espais segurs per a les dones (associacions de dones, feministes, de joves, etc).</p> <p>Les entitats adherides o identificades en aquesta xarxa d'espais segurs hauran de rebre una sensibilització prèvia. Així mateix, que aquestes entitats siguin identificades com a espais segurs implica que tinguin coneixement i informació sobre els serveis comarcals disponibles (SIAD, SAI, Casal de les Dones, etc.), però no implica habilitar la intervenció d'aquestes en els diferents casos.</p> <p>Aquesta acció permetrà una informació accessible i pròxima a la ciutadania, així com identificar els diferents espais existents a la comarca, mitigar la centralització del servei del SIAD en seu comarcal. per tal d'abordar les problemàtiques de coneixement de la ciutadania dels diferents serveis disponibles a la comarca així com.</p> <p>L'elaboració de la mapa no només requerirà l'adhesió i identificació de les diferents entitats, sinó la seva difusió per tal que existeixi un coneixement de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència del mapa.</li> <li>• Nombre d'associacions, entitats, etc. adherides..</li> <li>• Nombre de col·lectius, entitats, associacions, etc. de la ciutat adherides.</li> <li>• Nombre de sensibilitzacions realitzades a les entitats adherides.</li> <li>• Existència d'un protocol que defineixi el marc d'acció de les entitats i empreses adherides.</li> <li>• Existència de material informatiu, tant per les pròpies entitats com per la ciutadania.</li> </ul>	<p>Mitjà</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	<p>Sí 3.000€</p>
---	--	--	--------------	---	----------------------



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	ciudadana (en els panells publicitaris, transport públic, web municipal, etc.)				
Objectiu 3. Promoure una millor comunicació entre el SIAD i les associacions de dones i feministes de la comarca.					
Acció	Descripció	Indicadors orientatius d'avaluació	Termini	Àrea responsable	Cost
3.3.1. Millora dels canals de comunicació entre el SIAD i les entitats que formen part de la Federació de Dones del Baix Camp, així com les entitats feministes de la comarca.	<p>Revisar i plantejar propostes de millora pel que fa als canals de comunicació utilitzats fins l'actualitat i que permeten la difusió d'activitats, projectes i programes d'interès entre el SIAD i les persones membres de la Federació de Dones.</p> <p>Pel que fa als canals de comunicació s'ha de tenir en compte l'edat de les membres i la possible bretxa digital existent en algunes d'elles.</p> <p>Així mateix, també s'ha de valorar els mitjans o mètodes de comunicació que s'utilitzen amb d'altres entitats de la comarca, com entitats feministes de nova formació, per tal de promoure un major coneixement de l'activitat comarcal en matèria d'igualtat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Document de revisió dels canals de comunicació utilitzats.</li> <li>• Proposta de millora.</li> <li>• Augment de la taxa de resposta de les associacions.</li> <li>• Augment de la participació en les activitats, programes, etc.</li> </ul>	Curt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIAD</li> </ul>	No

## ÀMBIT IV. COMARCA DE DRETS

Tenint en compte l'anàlisi del present àmbit en el document de Diagnosi per a l'elaboració del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026), els objectius de treball proposats en el present àmbit són:

1. OBJECTIUS GENERAL: Treballar per garantir la qualitat de vida de les dones, promovent la reducció de les desigualtats de gènere en l'àmbit educatiu, cultural, esportiu, la salut sexual i reproductiva i l'associacionisme.
2. OBJECTIUS ESPECÍFICS
  - Promoure la transmissió de valors d'igualtat, eliminació d'estereotips sexistes i la diversitat en espais educatius formals i no formals.
  - Impulsar la visibilització i participació de les dones a l'esport.
  - Implicar a la ciutadania en les polítiques de gènere comarcals.
  - Potenciar la vida associativa de la comarca, promovent la implicació dels diferents col·lectius de dones i feministes en l'activitat comarcal responent a les seves necessitats i expectatives.

Tot seguit es presenten les 5 accions del present àmbit que s'han temporalitzat d'acord amb el següent detall:

Línia estratègica	Accions a curt termini (el primer any)	Accions a mig termini (entre el segon i el tercer any)	Accions a llarg termini (el darrer any)
IV. Comarca de drets		4.3.1 4.4.2	4.1.1 4.2.1 4.4.1



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

<p><b>OBJECTIU GENERAL:</b> Treballar per garantir la qualitat de vida de les dones, promovent la reducció de les desigualtats de gènere en l'àmbit educatiu, cultural, esportiu, la salut sexual i reproductiva i l'associacionisme.</p>					
<p><b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoure la transmissió de valors d'igualtat, eliminació d'estereotips sexistes i la diversitat en espais educatius formals i no formals.</li> <li>2. Impulsar la visibilització i participació de les dones a l'esport.</li> <li>3. Implicar a la ciutadania en les polítiques de gènere comarcals.</li> <li>4. Potenciar la vida associativa de la comarca, promovent la implicació dels diferents col·lectius de dones i feministes en l'activitat comarcal responent a les seves necessitats i expectatives.</li> </ol>					
<p><b>Objectiu 1. Promoure la transmissió de valors d'igualtat, eliminació d'estereotips sexistes i la diversitat en espais educatius formals i no formals</b></p>					
Acció	Descripció	Indicadors orientatius d'avaluació	Termini	Àrea responsable	Cost
4.1.1. Ampliació del programa coeducatiu que s'ofereix als centres d'educació formal de la comarca.	<p>Incloure noves temàtiques en les activitats coeducatives impulsades pel Consell Comarcal del Baix Camp que consisteixen en les maletes coeducatives i tallers.</p> <p>Si bé és important seguir treballant els estereotips i rols de gènere, es planteja la inclusió de noves temàtiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Divisió sexual del treball.</li> <li>• Dones referents a la història.</li> <li>• Noves masculinitats.</li> <li>• Diversitat sexual, d'identitat de gènere i familiar.</li> <li>• Formacions i ocupacions no sexistes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliació del programa d'activitats i tallers coeducatius existent.</li> <li>• Nombre d'activitats i tallers realitzats. S'haurà de recollir la informació de les persones assistents (gènere i edat).</li> <li>• Nombre de centres educatius de la comarca que han participat.</li> <li>• Satisfacció de les persones participants en les activitats i tallers, tant pel que fa a l'alumnat com professorat</li> <li>• Existència de material per la realització de les activitats.</li> </ul>	Llarg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	Sí 6.000€



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	<p>El contingut de les activitats no s'ha de veure limitat per aquestes temàtiques que es proposen en aquest pla. Així mateix, arran del treball amb aquestes temàtiques es pot promoure</p> <p>Les activitats o tallers han d'adaptar-se a les característiques generacionals de la ciutadania. Si bé actualment només s'arriba al públic que està cursant l'ESO (1r-4t d'ESO) es proposa incloure també, a les nenes i nens que estan a primària, per tal que els valors en igualtat s'instaurin des de la infància, així com també al jovent que està en edat escolar no obligatòria.</p>				
<b>Objectiu 2. Impulsar la visibilització i participació de les dones a l'esport</b>					
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors orientatius d'avaluació</b>	<b>Termini</b>	<b>Àrea responsable</b>	<b>Cost</b>
4.2.1. Promoció de l'organització d'activitats esportives, tallers, etc. impulsats pel Consell Esportiu del Baix Camp que treballin de forma activa la igualtat i equitat de gènere.	Treball per l'erradicació dels estereotips de gènere en l'esport, promovent la visibilització de dones referents en l'esport, treballant per la desconstrucció d'esports "femenins i masculins", etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'activitats, tallers, jornades esportives, etc. organitzades.</li> <li>• Nombre de centres educatius on s'han realitzat les diferents activitats.</li> <li>• Nombre de nenes i nens que han participat.</li> <li>• Grau de satisfacció de les nenes i nens participants.</li> </ul>	Llarg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consell Esportiu del Baix Camp</li> </ul>	No
<b>Objectiu 3. Potenciar la participació ciutadana en les polítiques de gènere comarcals</b>					
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors orientatius d'avaluació</b>	<b>Termini</b>	<b>Àrea responsable</b>	<b>Cost</b>



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

<p>4.3.1. Foment per tal que els diferents ajuntaments dels municipis de la comarca tinguin en compte la igualtat de gènere a les entitats municipals a través del disseny d'ajuts i subvencions amb perspectiva de gènere.</p>	<p>Impulsar que els diferents ens municipals, modifiquin les bases i convocatòries de subvencions o dels convenis de subvencions nominatives o bé creïn nous ajuts, segons correspongui, a fi i efecte de fomentar la igualtat de gènere cap a les entitats municipals mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere en els respectius documents reguladors dels ajuts.</p> <p>Impulsant formació especialitzada cap als ajuntaments.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència de subvencions, premis o ajuts amb perspectiva de gènere.</li> <li>• Nombre de bases o convocatòries o convenis modificats.</li> <li>• Nombre d'entitats municipals que s'han beneficiat de les subvencions, premis o ajuts amb perspectiva de gènere.</li> <li>• Nombre d'actuacions, projectes i accions impulsades per les entitats municipals des de la perspectiva de gènere gràcies al nou enfoc dels ajuts.</li> </ul>	<p>Mitjà</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis als municipis</li> <li>• Ajuntaments signants</li> </ul>	<p>Sí 600€</p>
<p align="center"><b>Objectiu 4. Potenciar la vida associativa de la comarca, promovent la implicació dels diferents col·lectius de dones i feministes en l'activitat comarcal responnent a les seves necessitats i expectatives</b></p>					
Acció	Descripció	Indicadors orientatius d'avaluació	Termini	Àrea responsable	Cost
<p>4.4.1. Promoció i suport de les entitats i/o col·lectius feministes de la comarca.</p>	<p>Recolzament de la formació d'associacions i agrupacions feministes a la comarca, així com d'aquelles entitats de nova creació i/o que no estiguin integrades dintre de la Federació de Dones del Baix Camp, per tal de crear llaços de col·laboració.</p> <p>Aquesta acció pot consistir en l'assessorament per l'organització de les diferents entitats, així com la difusió de les activitats que organitzin aquestes, entre d'altres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'assessoraments, trobades, etc. realitzats.</li> <li>• Constitució d'agrupacions i/o d'associacions feministes a la comarca.</li> <li>• Nombre de dones diverses de la comarca que formen part.</li> <li>• Nombre d'accions difoses.</li> </ul>	<p>Llarg</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	<p>No</p>



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	<p>Així mateix, s'ha de promoure que aquestes entitats s'integrin dintre dels organismes de participació política existents, tals com la Federació de Dones, i que tenen implicació directa en les polítiques de gènere, fomentant així una mirada interseccional en les actuacions comarcals.</p> <p>Es pot treballar conjuntament amb el personal tècnic de joventut present als diferents municipis, per tal de garantir un major accés a la joventut.</p>				
<p>4.4.2. Creació d'espais de trobada feministes.</p>	<p>Organització d'espais de trobada que fomentin l'intercanvi d'experiències, punts de vista i permetin teixir llaços de sororitat entre les diferents associacions de dones i col·lectius feministes de la comarca, per tal de superar les diferències generacionals així com punts de vista diversos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència d'aquests espais de trobada.</li> <li>• Regularitat de l'organització i realització d'aquests.</li> <li>• Nombre d'associacions de dones i entitats i col·lectius feministes participants.</li> <li>• Nombre d'iniciatives que sorgeixen d'aquestes trobades.</li> </ul>	<p>Mitjà</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	<p>No</p>

## ÀMBIT V. ESPAIS EN IGUALTAT

Tenint en compte l'anàlisi del present àmbit en el document de Diagnosi per a l'elaboració del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026), els objectius de treball proposats en el present àmbit són:

1. OBJECTIUS GENERAL: Treballar per garantir la qualitat de vida de les dones, promovent la reducció de les desigualtats de gènere en l'àmbit educatiu, cultural, esportiu, la salut sexual i reproductiva i l'associacionisme.
2. OBJECTIUS ESPECÍFICS:
  - o Promoure un model urbanístic que posi en el centre la vida de les persones.
  - o Vetllar per garantir l'accés a un habitatge digne de la ciutadania.
  - o Impulsar la utilització del transport públic per tal de promoure una mobilitat equitativa i sostenible, garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés als diferents serveis comarcals.

Tot seguit es presenten les 3 accions del present àmbit que s'han temporalitzat d'acord amb el següent detall:

Línies estratègiques	Accions a curt termini (el primer any)	Accions a mig termini (entre el segon i el tercer any)	Accions a llarg termini (el darrer any)
V. Espais en igualtat		5.1.1.	5.2.1. 5.3.1.



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

OBJECTIU GENERAL: Treballar per garantir la qualitat de vida de les dones, promovent la reducció de les desigualtats de gènere en l'àmbit educatiu, cultural, esportiu, la salut sexual i reproductiva i l'associacionisme.					
OBJECTIUS ESPECÍFICS					
<ol style="list-style-type: none"> <li>Promoure un model urbanístic que posi en el centre la vida de les persones.</li> <li>Vetllar per garantir l'accés a un habitatge digne de la ciutadania.</li> <li>Impulsar la utilització del transport públic per tal de promoure una mobilitat equitativa i sostenible, garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés als diferents serveis comarcals.</li> </ol>					
Objectiu 1. Promoure un model urbanístic que posi en el centre la vida de les persones					
Acció	Descripció	Indicadors	Termini	Àrea responsable	Cost
5.1.1. Organització de capacitacions i formacions per al personal tècnic i responsable de l'àrea d'urbanisme dels diferents ajuntaments dels municipis de la comarca.	Realització de formacions específiques per part de persones especialitzades en urbanisme de gènere. Aquestes formacions específiques permetran dotar d'instruments per al disseny, implementació i avaluació de l'urbanisme local des d'una perspectiva de gènere, però també interseccional, tenint en compte les diferents necessitats de les dones d'acord amb l'etapa vital.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de sensibilitzacions i formacions realitzades, desglossades per les persones assistents (gènere, ens local del que formen part).</li> <li>Nombre de personal format.</li> <li>Grau de satisfacció de la formació.</li> <li>Nombre de projectes, accions desenvolupades que integrin la perspectiva de gènere.</li> <li>Existència de criteris o indicadors de gènere que assegurin la implementació transversal de la perspectiva de gènere en l'urbanisme local.</li> </ul>	Mitjà	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humans</li> <li>Àrea de Serveis als municipis</li> </ul>	Sí 600€



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existència d'informes d'impacte de gènere que avaluin les accions i polítiques locals impulsades.</li> </ul>			
<b>Objectiu 2. Vetllar per a garantir l'accés a un habitatge digne de la ciutadania</b>					
Acció	Descripció	Indicadors	Termini	Àrea responsable	Cost
5.2.1. Impuls d'una borsa d'habitatge compartit.	<p>Fomentar la creació d'una borsa comarcal d'habitatge compartit per tal de facilitar que aquelles persones que no puguin assumir els costos d'un habitatge o no siguin beneficiàries dels diferents ajuts, puguin independitzar-se i accedir a un habitatge digne.</p> <p>Aquesta borsa, inclourà els beneficis ja coberts per l'Oficina d'Habitatge del Baix Camp. Pel que fa a la difusió d'aquesta, s'haurà de publicitar a través de la pàgina web per tal que la ciutadania vegi la disponibilitat al territori dels diferents habitatges, així com s'haurà de difondre entre els diferents municipis, per tal que la informació sigui accessible a un major nombre de la ciutadania, especialment pel que fa a les persones joves.</p> <p>Així mateix, s'haurà de tenir en compte la perspectiva de gènere a l'hora de promoure i facilitar l'ús compartit d'habitatge impulsant, per exemple, l'ús compartit de famílies monomarentals,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existència de la borsa d'habitatge compartit.</li> <li>Existència Nombre de persones beneficiàries d'aquests habitatges compartits.</li> <li>Processos de participació ciutadana realitzats.</li> <li>Nombre de col·lectius, entitats o persones físiques de la ciutadania que han participat.</li> <li>Nombre de mesures i actuacions dirigides a la millora de la il·luminació del municipi.</li> </ul>	Llarg	<ul style="list-style-type: none"> <li>Àrea d'Entorn Urbà</li> </ul>	Sí 600€



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	dones víctimes de violència de gènere, etc.				
<b>Objectiu 3. Impulsar la utilització del transport públic per tal de promoure una mobilitat equitativa i sostenible, garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés als diferents serveis comarcals</b>					
Acció	Descripció	Indicadors	Termini	Àrea responsable	Cost
5.3.1. Foment de l'ús compartit del transport privat.	<p>Impulsar l'ús compartit del transport privat dintre de la comarca per tal de facilitar la mobilitat d'aquelles persones, especialment dones de mitjana edat o edat avançada que no disposin de vehicle privat o permís de conduir, ampliant així les oportunitats per al desenvolupament econòmic i social de les persones.</p> <p>Pel que fa al desenvolupament d'aquesta acció, aquesta es pot impulsar a través de les xarxes de treball i coordinació ja existents que permetin la difusió i desplegament d'aquesta iniciativa, per exemple, mitjançant la utilització de les entitats que conformen la Federació de Dones.</p> <p>La finalitat d'aquesta mesura és ampliar les oportunitats i millorar la qualitat de vida de les dones des d'una perspectiva de gènere, que posi en el centre les seves necessitats, la millora en la gestió i usos del temps però sempre des de la creació d'espais segurs a la comarca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència de recursos (grups de Whatsapp, Facebook, etc.) que evidencin l'existència de la xarxa.</li> <li>• Nombre d'associacions de dones, col·lectius feministes que formen part d'aquesta xarxa.</li> <li>• Nombre de municipis que donen suport en la difusió d'aquesta xarxa.</li> </ul>	Llarg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Àrea de Serveis a la Ciutadania</li> </ul>	No

## 5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla de polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat, així com els resultats obtinguts en les diferents àrees intervingudes. Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, ens possibilitaran la cobertura o correcció, i proporcionaran al Pla un cert grau de flexibilitat.

### Objectius

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats al Pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees responsables i les persones involucrades, de manera que el Pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.

Quant a l'òrgan responsable pel seguiment i avaluació del pla aquest és la Comissió d'Igualtat de Gènere. El procediment de seguiment i avaluació consistirà en tres fases:

1. Realització d'una fitxa de seguiment per cada acció executada en el Pla. A realitzar quan finalitzi l'acció.
2. Realització d'una fitxa d'avaluació anual per cada eix estratègic, que reculli el total d'accions amb el grau d'implementació d'aquestes (iniciades, parcialment realitzades, realitzades i no realitzades). A partir d'aquestes fitxes d'avaluació, es realitzarà un informe anual que reculli la informació.
3. Realització d'un informe final (finalització del pla) que reculli el grau d'implementació total de les accions plantejades que s'ha anat recollint a partir de les fitxes d'avaluació anuals.

Fitxes de seguiment de l'acció

FITXA DE SEGUIMENT DE L'ACCIÓ	
Data	
Emplenada per (Nom i firma)	
Eix estratègic (en base al pla d'acció)	
Objectiu (en base al pla d'acció)	
Acció (en base al pla d'acció)	
Àrea responsable/ persones responsables (en base al pla d'acció)	
Termini (en base al pla d'acció)	
Descripció de les accions desenvolupades	
Indicadors  (informació recollida en base al pla d'acció)	
Nivell d'execució  (Iniciada, parcialment realitzada, realitzada i no realitzada)	
Observacions/ informació addicional	

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per el servei de custòdia de documents electrònics de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE E02A3399E6AF474BFB0F0F03B9200 i data d'emissió 09/10/2023 a les 19:03:56

Fitxa d'avaluació per l'elaboració de l'informe anual/ finalització del pla

FITXA DE SEGUIMENT DEL PLA			
Data			
Emplenada per			
(Nom i firma)			
Eix estratègic			
(en base al pla d'acció)			
Nombre total d'accions previstes en el Pla d'acció			
(en base al pla d'acció)			
Nombre total d'accions segons el grau d'execució	Iniciades:		
	Parcialment realitzades:		
	Realitzades:		
(en base al pla d'acció)	No realitzades:		
	Iniciades:		
	Parcialment realitzades:		
Grau d'execució	Realitzades:		
	No realitzades:		
	(% d'accions executades sobre el nombre total)		
Motiu de les accions no realitzades	Nº de l'acció		
	Manca de RH		
	Manca de recursos materials		
	Manca de temps		
	Manca de participació ciutadana		
	Descoordinació dels departaments		
	Desconeixement del desenvolupament		
	Altres motius (especificar)		
(Indica l'acció i marca amb una X el motiu)			
Propostes de millora			
(identificació del Nº d'acció i la proposta de millora)			
Observacions/ informació addicional			

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per el servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ensi amb el CVE E0213199E6AFA474BFF0FF0503B9200 i data d'emissió 09/10/2023 a les 19:03:56

## 6. BIBLIOGRAFIA

- ACN. (6 d'octubre de 2021). Els Mossos investiguen una violació en grup a una dona a Reus. Diari *La Ciutat*. Disponible a: [Els Mossos investiguen una violació en grup a una dona a Reus \(laciutat.cat\)](#)
- Ajuntament de Barcelona. (2016). Pla per la Justícia de Gènere 2016-2020.
- Ajuntament de Sabadell. (2018). Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI. Per a la promoció de la diversitat sexual, afectiva i de gènere 2018-2022. Regidoria de Drets Civils i Gènere, Ajuntament de Sabadell.
- Álvarez, M., Garcia, C. i Solano A.M. (2008). Los determinantes de la salud de las poblaciones y las desigualdades sociales en salud. *Primer Informe sobre Desigualdades y Salud en Andalucía*. Asociación para la defensa de la sanidad pública de Andalucía.
- Cantero, M. A. (2007). De "perfecta casada" a "Ángel del Hogar" o la construcción del arquetipo femenino en el s. XIX. *TONOS Revista electrónica de estudios filológicos*, nº 14.
- Carrasco, C. (2011). La economía del cuidado planteamiento actual y desafíos pendientes. *Economía Crítica*, núm. 11, pàg. 205-225.
- Carro, D., Valera, S. i Vidal, T. (2010). *Perceived Insecurity in the Public Space: Personal, Social and Environmental Variables*. *Quality & Quantity*, núm. 44, vol. 2, pàg. 303-314.
- Cebollada i Frontera, A. i Miralles-Guasch, C. (2004). *Mobilitat i exclusió social: un nou reptre per a les administracions locals*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Centre d'Estudis d'Opinió. (2020). Enquesta sobre els usos del temps i el confinament. 2020. Generalitat de Catalunya.
- Cifre, E. & Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/ trabajo: buscando la calidad de vida. *Estudios financieros*, nº 259, pàg. 111-154.
- Consell Comarcal del Baix Camp. (Novembre de 2020). Impacte econòmic i social de la Covid-19 al Baix Camp i Catalunya. Servei d'Ocupació de Catalunya.
- Cucurella i Grifé, A. (2007). La perspectiva de gènere en el disseny i l'ús d'espais públics urbans: el cas del Parc dels Colors de Mollet del Vallès (Barcelona). *Documents d'anàlisi geogràfica*, núm. 49, pàg. 119-38
- De la Fuente, M. Cutillas, S., Fresnillo, I., Carrere, H. i Castellà, H. (2017). La pobreza amb perspectiva de gènere: Conceptes, indicadors i situació a Catalunya. *CCOO de Catalunya*. Barcelona, Març 2017.
- Departament d'Interior. (2020). Dades sobre violència masclista 2020. Generalitat de Catalunya.
- Diputació de Barcelona. (2010). Gènere, seguretat i disseny urbà. *Reflexions en femení*, núm. 28. Àrea d'Igualtat i Ciutadania, Diputació de Barcelona.
- El Públic. (9 de juliol de 2019). Ordre d'empresonament preventiu per tres joves, per violació en grup a Cambrils. Diari *El Públic*. Disponible a: [VIOLÈNCIA MASCLISTA: Ordre d'empresonament preventiu per tres joves, per violació en grup a Cambrils | Público \(publico.es\)](#)
- El Punt avui+. (30 d'agost de 2021). L'espai urbà reproduceix les desigualtats de gènere i discriminacions. *El Punt avui+*. Disponible en: <http://m.elpuntavui.cat/societat/article/5-societat/2012886-l-espai-urba-reproduceix-les-desigualtats-de-genere-i-discriminacions.html>
- Feminicidis. (2021). Numero de casos per CCAA, província i municipi. Disponible en: [Número de casos por CCAA - Geofeminicidio](#)
- Ferri, M. (2008). Apunts urgents de mobilitat per gènere i exclusió social. *CCOO de Catalunya*.

- Fundació Isonomia. (2017). 10 anys. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Butlletí 27. Universitat Jaume I. Disponible en: <http://isonomia.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/Bolet%C3%ADn-urbanismo.Imprimir.pdf>
- Institut Català de les Dones (2020). *L'impacte de gènere de la COVID-19 en dades*. Generalitat de Catalunya.
- Institut Català de les Dones. (2021). *Dossier estadístic. Dones en l'esport*. Generalitat de Catalunya.
- Institut Català de les Dones. (2021). *Dossier estadístic. Les dones a Catalunya 2021*. Generalitat de Catalunya.
- Jiménez García, I. (2019). *La percepció de seguretat. Un model d'anàlisi alternatiu*. Working papers, núm. 363. Institut de Ciències Polítiques i Socials, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Liñeira, R. (2009). La participació política i associativa de les dones i els homes a Catalunya. Diferències i similituds. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació, Generalitat de Catalunya.
- Lorenzo, M. (17 de maig de 2021). Desigualdad en las cúpulas: no habrá las mismas mujeres directivas que hombres hasta el 2070. *El Periodico*.
- Miralles-Guasch, C. (2010). Dones, mobilitat, temps i ciutats. *Quaderns de l'Institut*. Institut Català de les Dones.
- Observatori de la Igualtat de Gènere. (2020a). *La igualtat és saludable. Recomanacions contra els efectes negatius dels estereotips sexistes en salut*. Institut Català de les Dones.
- Observatori de la igualtat de gènere. (2020b). *Violències masclistes 2020. Dossier estadístic*. Institut Català de les Dones.
- Observatori del Treball i Model Productiu. (2020). *Població amb discapacitat i mercat de treball*. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- Wacquant, L. (2007). *Los condenados de la ciudad. Gueto periferias y estado*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Wolf, N. (1990). *The Beauty Myth: How Images of Beauty Are Used Against Women*. London: Chatto & Windus
- woods, B. J. (2017). *LGBTB Identity and Crime*. California Law Review, vol. 195, núm. 3, pàg. 667-734.
- World Health Organization. (2008). *Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Final Report of the Commission on Social Determinants of Health*. Geneva: World Health Organization.



# IV PLA DE POLÍTiques D' IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP

## Índex

1. PRESENTACIÓ.....	3
2. INTRODUCCIÓ.....	4
3. METODOLOGIA.....	9
3.1. Limitacions metodològiques.....	12
4. DIAGNOSI.....	13
4.1. Àmbit I. Compromís per la igualtat, la diversitat i la transversalitat de gènere .....	13
4.1.1. Conclusions.....	23
4.2. Àmbit II. Economia per la vida i usos del temps.....	24
4.2.1. Mercat de treball formal.....	25
4.2.2. Treball domèstic i de cures no remunerat.....	47
4.2.3. Conclusions.....	53
4.3. Àmbit III. Intervenció integral contra les violències masclistes.....	54
4.3.1. Cartografia estadística .....	54
4.3.2. Serveis comarcals .....	61
4.3.3. Conclusions.....	69
4.4. Àmbit IV. Comarca de drets .....	70
4.4.1. Educació .....	71
4.4.2. Esports.....	74
4.4.3. Vida associativa i política .....	79
4.4.4. Conclusions.....	84
4.5. Àmbit V. Espais en igualtat .....	85
4.5.1. Urbanisme, mobilitat i seguretat ciutadana .....	85
4.5.2. Conclusions.....	90
5. BIBLIOGRAFIA .....	92
6. ANNEXOS .....	94
Annex I. Qüestionari realitzat a la ciutadania .....	94
Annex II. Avaluació del III Pla de polítiques de dones al Baix Camp (2016-2019).....	122

## 1. PRESENTACIÓ

El IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022 – 2026) té la finalitat d'aconseguir la implementació de forma transversal de les polítiques d'igualtat de gènere en l'ens comarcal per tal de transformar en una realitat comarcal la igualtat efectiva entre homes i dones.

Tenint en compte l'augment de pressupostos de l'Acord Marc 2022-2025 de coordinació, cooperació i col·laboració entre el Departament d'Igualtat i Feminismes i l'Institut Català de les Dones, i l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, la Federació de Municipis de Catalunya i l'Associació de Micropobles de Catalunya per executar polítiques de promoció de la igualtat, i la gran voluntat política i tècnica, considerem viable duu a terme les accions que s'exposen en el present pla acomplint els terminis fixats.

En el pla d'acció es tenen en compte cinc àmbits d'actuació: Compromís per la igualtat, Economia per la vida i els usos del temps, Intervenció integral contra les violències masclistes, Comarca de drets i Espais en igualtat.

Aquest pla és la mostra del compromís de l'Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal del Baix Camp en la promoció de la igualtat. Esperem i desitgem que sigui extensiu als municipis de la comarca, els quals mitjançant la seva adhesió, i posterior participació, es sumin a aquest compromís, i així, aconseguim entre tots, una societat igualitària.

Alfredo Clúa Baldellou

Vicepresidència d'Igualtat i Polítiques de Gènere del Consell Comarcal del Baix Camp

## 2. INTRODUCCIÓ

Els ens locals tenen un paper central en la promoció i la implementació de polítiques per a la igualtat de gènere. En aquest sentit, fruit de la lluita història del moviment de dones i feminista, s'ha creat un marc polític i normatiu que avala, promou i orienta les polítiques d'igualtat de gènere i reconeix, alhora que exigeix, un compromís i lluita en aquesta direcció per part de les diferents institucions públiques.

Mitjançant la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing l'any 1995, es marca un important punt d'inflexió quant a l'aposta en l'agenda política mundial vers la igualtat de gènere. A través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, adoptada per 189 països entre els quals estava Espanya, s'incorpora el concepte de *gender mainstreaming* o transversalització del gènere, que precisament estableix aquesta sensibilització de gènere com un instrument pel disseny, l'execució i l'avaluació de totes les polítiques públiques. En aquest document s'estableixen una sèrie d'objectius estratègics i mesures per al progrés en la igualtat de gènere en 12 esferes que són identificades com a crucials: la dona i la pobresa, l'educació i capacitat de la dona, la dona i la salut, la violència contra la dona, la dona i els conflictes armats, la dona i l'economia, la dona en l'exercici del poder i l'adopció de decisions, mecanismes institucionals per l'apoderament de la dona, els drets humans de les dones, les dones i els mitjans de comunicació, les dones i el medi ambient i la nena (Ajuntament de Sabadell, 2018).

Són aquestes accions les que han servit de base pel desenvolupament que no només s'ha produït des del marc europeu, sinó també en el marc estatal i especialment autonòmic vers el foment de la igualtat de gèneres.

En aquest sentit, són importants la llei marc per excel·lència en l'àmbit espanyol, la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre homes i dones, que estableix els fonaments per la igualtat en el marc nacional, la Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, on es reconeix la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere a la Generalitat de Catalunya, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones per a l'erradicació de la violència masclista amb la seva modificació 17/2020 així com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes on s'estableix un marc normatiu dirigit als poder públics per la lluita vers la igualtat de gèneres.

L'article 6 de l'esmentada Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes estableix específicament les funcions dels ens locals en matèria de polítiques d'igualtat de gènere:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, per a complir les finalitats d'aquesta llei dins de llur àmbit territorial, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i, en el marc de la normativa vigent, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.

- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.

Així mateix, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especifica que "les entitats locals han d'integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències".

La proposta també abasta, en matèria específica de violència masclista, el que es disposa a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que estableixen les competències en provisió de serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral de les violències masclistes i la seva capacitat de "programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis"; "prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral" i "col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions", entre d'altres.

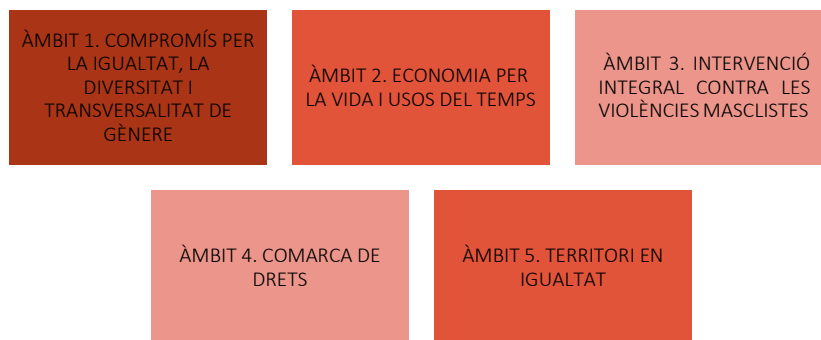
En aquest sentit, el Pla de polítiques d'igualtat de gènere i diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026) no només és un desplegament del que estableix la legislació referida, sinó que és la materialització del compromís de l'àrea d'igualtat del Consell Comarcal del Baix Camp que, tal com s'exposarà a continuació, té una llarga trajectòria en la lluita i promoció de la igualtat.

Aquest pla sorgeix fruit de la necessitat d'impulsar i assentar les bases de la igualtat de gènere a la comarca més enllà d'una mirada sectorial, centrada en les polítiques impulsades des de l'àrea d'igualtat del Consell Comarcal del Baix Camp. És per això, que es persegueix implementar de forma transversal la perspectiva de gènere en l'ens comarcal per tal que la igualtat de gènere sigui una realitat a la comarca que afecti a tots els àmbits de la vida de la ciutadania.

Així mateix, el present document no inclou cap acció que interpel·li la comunitat LGTBI, ja que es va considerar que era necessari elaborar un full de ruta que tingués en compte les desigualtats específiques que experimenten les dones més enllà de la seva orientació sexual i/o expressió i identitat de gènere. No obstant, la manca de mesures específiques no implica una manca d'aquest enfoc, sinó que és imprescindible que es tingui en compte que formar part de la comunitat LGTBI és un factor que intersecciona amb el gènere, juntament amb d'altres variables d'opressió com l'ètnia, la discapacitat, etc. establint-se doncs, la interseccionalitat com un principi rector, entre d'altres, d'aquest pla comarcal.

Pel que a l'elaboració del Pla en sentit ampli, aquest ha estat el resultat d'una primera part de Diagnosi, que ens ha permès conèixer l'estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat de gènere comarcals en relació als diferents eixos plantejats i que constitueix aquest mateix document.

GRÀFICA 1. ÀMBITS O EIXOS ESTRATÈGICS DE TREBALL PREVISTOS EN EL PLA DE POLÍTQUES D'IGUALTAT I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP



Font i elaboració pròpia.

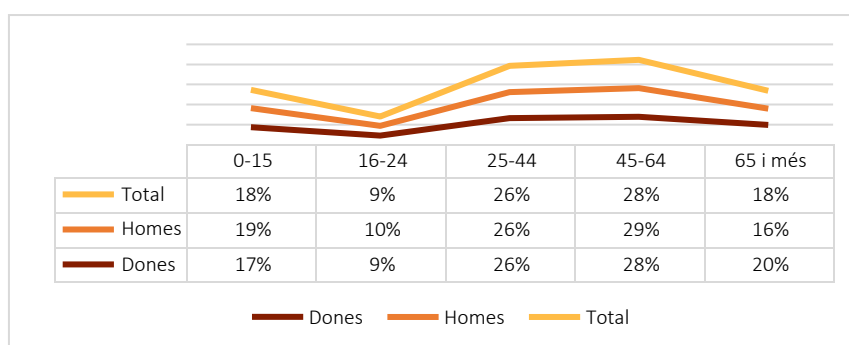
1. Compromís per la igualtat, la diversitat i la transversalitat de gènere: orientat a promoure un canvi en la cultura i les pràctiques del Consell Comarcal del Baix Camp per a garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits i a tots els nivells.
2. Economia per la vida i usos del temps: orientat a garantir una qualitat de vida a les persones de la comarca i articulat a través de l'impuls d'un nou equilibri entre els usos dels temps i el treball productiu i la posada en valor dels treballs de cures. Incidint en l'àmbit de l'ocupació, el treball domèstic, de cures i afectes i la lluita contra la feminització de la pobresa.
3. Intervenció integral contra les violències masclistes: orientat a l'erradicació de les violències masclistes a la comarca.
4. Comarca de drets: orientat a la defensa de la igualtat de gènere i la diversitat en l'àmbit de l'educació, la salut, els drets sexuals i reproductius, la cultura, l'esport i la vida associativa i política del territori.
5. Territori en igualtat: orientat a garantir espais sostenibles i amb un ús equilibrat i en igualtat de condicions per part de totes les persones, incidint en els àmbits de la seguretat, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat.

A partir d'aquest document, es presenta un Pla d'Acció on s'estableixen les línies d'actuació que hauran de guiar l'acció del Consell Comarcal del Baix Camp durant els pròxims anys quant a polítiques de gènere a la comarca, articulades d'acord amb els àmbits d'actuació de referència. En aquest, s'estableixen no només els objectius i accions concretes, sinó també els recursos necessaris per al seu desenvolupament així com un sistema de seguiment i avaluació de les diferents accions.

## Dades sociodemogràfiques

Segons dades de l'IDESCAT i MERCURI<sup>1</sup> la comarca del Baix Camp situada al Camp de Tarragona, ocupa una superfície de 697,15 km<sup>2</sup> i té una densitat de població de 278,5 hab./ km<sup>2</sup>. Pel que fa a la distribució de la població, d'un total de 195.098 que viuen a la comarca, un 50,6% són dones respecte a un 49,3% d'homes. D'altra banda, si tenim en compte variables com l'edat, s'observa que, tant en dones com homes, la població de 25-44 i de 45-64 anys, representen una majoria en la qual no s'observen diferències generacionals segons gènere. S'observa el següent:

GRÀFICA 2. PERFIL GENERACIONAL COMARCA DEL BAIX CAMP



Font: MERCURI. Elaboració pròpia.

Pel que fa a la nacionalitat de la població, si bé aquestes dades no estan desagregades per sexe/gènere, un 83,2% tenen nacionalitat espanyola mentre que un 16,8% no tenen nacionalitat espanyola (50,4% de dones i 49,6% d'homes). De les persones no nacionals, un 4,8% són de la resta de països de la UE i un 1,2% són de la resta de països d'Europa. Pel que fa a la població de fora d'Europa, és important tenir en compte que hi ha un 6,4% de població africana, representant la població no nacional més nombrosa respecte al total de la ciutadania de la comarca. A més a més, també hi ha un 2,6% de població d'Amèrica del Sud mentre que la població d'Àsia i Oceania (0,8%) i Amèrica del Nord i Central (0,6%) són una minoria.

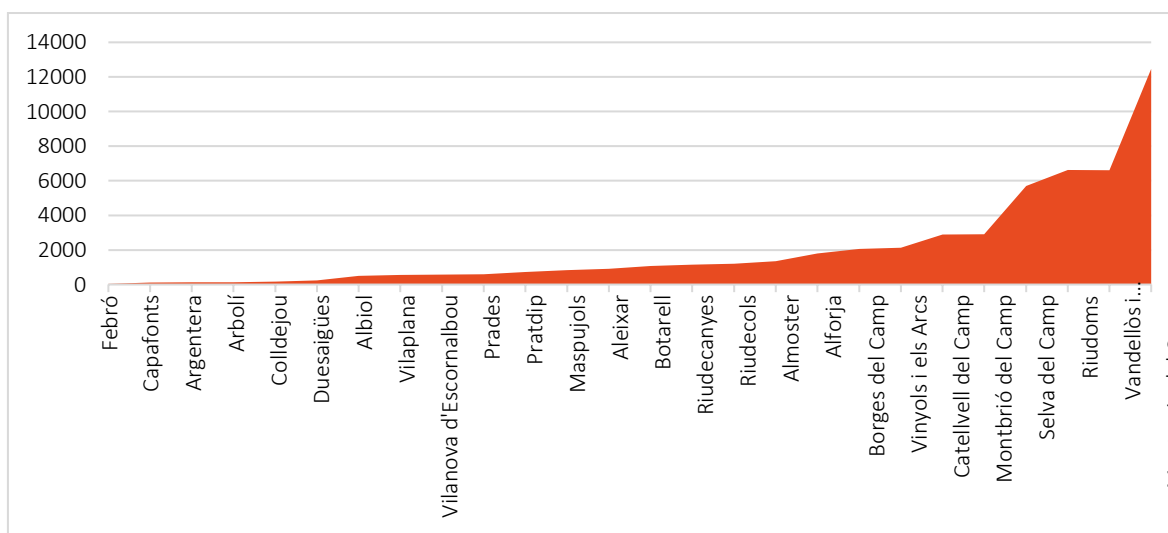
Al mateix temps, segons les dades de l'IDESCAT de 2020, del total de la població del Baix Camp, un 8,2% tenen alguna diversitat funcional reconeguda legalment, tenint en compte els diferents graus de discapacitat i tipologies de diversitat funcional. D'aquest percentatge, un 47,7% són dones (7.702 en valors absoluts) i un 53,3% són homes (8.442 en valors absoluts). Però, a l'hora de dissenyar polítiques públiques interseccionals no és només necessari tenir en compte factors com l'edat, la nacionalitat o la diversitat funcional, sinó que en aquest cas, el Baix Camp, presenta unes particularitats territorials que implica que dintre de la comarca diferenciem entre zones urbanes i rurals.

<sup>1</sup> Les dades respecte a la població son en data a 1 de gener de 2021.

En aquest sentit, la capital, Reus, aglutina un 53,43% de la població de la comarca, mentre que a Cambrils es veu representada un 17,97% de la comarca. Pel que fa a la resta de municipis, els 26 restants, són municipis amb menys de 20.000 habitants que comporten el 28,53% de les persones habitants, de les quals el 51,3% són homes (27.298 homes) i el 48,7% dones (25.927 dones).

És per això, que Reus, Cambrils, però també Mont-Roig i Vandellòs-l'Hospitalet de l'Infant, fruit de la concentració de la majoria de la població així com de serveis, turisme i desenvolupament econòmic es consideren zones urbanes. Pel que fa als 24 municipis restants, tal com s'observarà a continuació, en la majoria dels casos, divuit municipis concretament, la població no arriba als 2.000 habitants, el que no només condiona la densitat de població en els diferents municipis, sinó també els recursos i serveis disponibles. Si tenim en compte els 26 municipis, a excepció de Reus i Cambrils, d'acord amb la població total ordenada de forma descendent, s'observa el següent:

GRÀFICA 3. PERFIL GENERACIONAL COMARCA DEL BAIX CAMP



Font: MERCURI. Elaboració pròpia.

Municipis com Febró, Capafonts, Argentera, Arbolí, Colldejou i Duesaigües tenen menys de 500 habitants. Pel que fa a Albiol, Vilaplana, Vilanova d'Escornalbou, Prades, Pratdip, Maspujols i Aleixar són municipis amb menys de 1.000 habitants. En el cas de Botarell, Riudecanyes, Riudecols, Almoster i l'Alforja aquesta població és inferior a 2.000 habitants. Pel que fa a la resta dels municipis, Castellvell del Camp i Montbrí del Camp tenen més de 2.000 habitants, així com Riudoms i la Selva del Camp tenen més de 5.000 habitants.

Aquestes particularitats pel que fa a la grandària del municipi s'han de tenir en compte a l'hora de dissenyar polítiques públiques en matèria d'igualtat no només des de la quantia dels subjectes agents a qui van dirigides les polítiques, sinó per les mateixes limitacions de les institucions municipals (recursos humans, econòmics, etc.) que poden condicionar el compromís d'aquestes. Així doncs, una mirada interseccional exigeix ser conscients no només de la diversitat de la població (edat, capacitats diverses, origen/nacionalitat, zona rural o urbana) sinó dissenyar polítiques realistes a les possibilitats dels ens.

### 3. METODOLOGIA

El present Pla s'ha construït a partir del desenvolupament de les següents fases:

- Planificació – focalització d'anàlisi: revisió de documentació comarcal, recull de dades estadístiques i sessió de treball amb la persona interlocutora del Consell Comarcal. La sessió de treball amb la persona interlocutora del Consell es centrarà especialment en:
  - ✓ Sol·licitud i recollida de la informació i documentació propietat del Consell necessària per a l'elaboració de la diagnosi del Pla: anteriors plans comarcals de polítiques d'igualtat, recull de totes les polítiques, activitats i/o projectes en l'àmbit de les Polítiques d'Igualtat impulsades per l'entitat des de l'última avaluació de gènere, així com tots els informes d'avaluació en aquest sentit que s'hagin portat a terme i dades estadístiques pròpies en l'àmbit que ens ocupa elaborades pel mateix Consell.
  - ✓ Identificació dels stakeholders (entitats feministes de la comarca, entitats veïnals de la comarca i d'altres entitats d'interès per al Pla, persones referents i expertes al territori, agents del territori i persones del Consell referents de cada àrea o servei) i lliurament de dades de contacte i d'altres dades d'interès d'aquests.
  - ✓ Determinació dels àmbits prioritaris d'anàlisi d'acord amb la proposta efectuada per Genera Innovació i el feedback del Consell.
  - ✓ Determinació del grup motor, tenint en compte la transversalitat que ha de guiar tot el procés.
  - ✓ Planificar concretament el treball a realitzar d'acord amb la proposta efectuada i el feedback del Consell i, en especial les sessions de treball i participatives així com el model i canals dels qüestionaris plantejats tant a ciutadania com a personal de l'entitat.
- Procés d'elaboració de la diagnosi: el quid de la qüestió en aquest punt és: “què volem saber?”. I a aquests efectes estructurem el document en els eixos esmentats que ens van determinar la cerca d'informació al respecte per a l'elaboració de la diagnosi, tant a partir de dades quantitatives com qualitatives. I tenint en compte que en la reunió de treball prèvia amb el Consell es van determinar de forma definitiva els àmbits d'anàlisi.
- Determinats els eixos estratègics i d'anàlisi, es procedí a l'anàlisi sobre els mateixos a partir de:
  - a. lisi quantitativa: recopilació d'informació per obtenir una anàlisi detallada de la situació de partida de cada eix estratègic a partir de:
    - ☐ es dades provinents del Consell recopilades a partir de la sessió de treball prèvia amb l'entitat així com d'altres fonts oficials.
    - ☐ copilació sistemàtica tant de dades disponibles sobre la realitat de les persones de la comarca del Baix Camp, excepte Cambrils i Reus, com d'aquelles que fan referència als usos, resultats i impactes de les diferents actuacions i serveis comarcals.
    - ☐ es provinents de les enquestes estructurades i qüestionaris amb dades estadístiques tant de ciutadania com del personal del Consell, cos polític i entitats.

Tenint en compte que les dades han estat: estadístiques municipals o provinents de l'INE o de l'IDESCAT o d'altres fonts estadístiques, d'informes i memòries, enquestes estructurades i qüestionaris plans, protocols i normatives o anàlisis o estudis en la matèria.

Cal manifestar que totes les dades es presenten desagregades per sexe i quan ha estat possible per identitat de gènere.

b. àlisi qualitativa: s'ha procedit a la recopilació i anàlisi de les dades qualitatives obtingudes de les sessions de treball amb el grup motor, el personal tècnic del Consell i amb l'equip de govern, així com en les sessions participatives amb les entitats i col·lectius i a les enquestes i qüestionaris.

A les sessions participatives s'ha vetllat per:

- representació equilibrada d'ambdós sexes i de diferents identitats de gènere, persones provinents de diferents classes socials, diversitat funcional, orientacions sexuals, orígens, religions, creences i edat.
- per disposar d'un temps equitatiu d'ús de la paraula (fixació de temps màxim)
- per un nivell d'influència equilibrat en el debat, la deliberació o la consideració de propostes
- pel tractament de les temàtiques prioritàries
- la inclusió de la perspectiva de gènere en els continguts del debat i la deliberació
- seguir amb la següent estructura: benvinguda, presentació dels temes de discussió en una primera mirada, donar a conèixer les regles o línies de desenvolupament del grup focal, i pregunta inicial sobre el tema. Es seguirà amb les següents preguntes estructurades de debat fins a la finalització amb una breu síntesi i comiat
- gravar la sessió si és possible o, en el seu detriment, prendre notes per part del moderador/a de la sessió

I, en concret, el procés de participació ciutadana es va desenvolupar des de dues vessants principalment: grup de discussió i qüestionaris.

Quant al grup de discussió, es va portar a terme una sessió amb dones representants de la Federació de Dones del Baix Camp. La sessió va realitzar-se a la Sala de Plens del Consell Comarcal del Baix Camp i va organitzar-se en funció dels 5 eixos d'actuació ja esmentats, per mitjà d'una sessió participativa on a partir del treball en grup i la posterior exposició, es van treballar una pluralitat de preguntes semiestructurades. Quant a l'assistència, a la sessió van participar un total de 23 dones que representaven les següents associacions:

- Dones de Capafonts
- Dones de Maspujols
- Dones de Montbrí
- Dones de Vinyols i els Arcs
- Dones de Castellvell
- Dones de l'Aleixar
- Dones de la Selva
- Dones ganxetes de Reus
- Dones Blanca Almendro de Reus
- Dones de Duesaigües
- Dones de Almofter

En relació als qüestionaris impulsats vers la ciutadania, en versió digital i impresa, els mitjans que es van utilitzar per a la seva difusió van ser els canals de comunicació oficials del Consell Comarcal del Baix Camp. Les respostes recollides han sigut analitzades i estan disponibles en els Annexos (Annex I).

Han contestat al qüestionari un total de 248 persones, 213 dones (85,89%), 33 homes (13,31%) i dues persones no binàries (0,81%). Segons la informació accessible mitjançant l'IDESCAT respecte a les dades de l'any 2021, a la comarca hi viuen un total de 195.259 persones, de les quals un 50,6% són dones respecte a un 49,3% que són homes. Si tenim en compte el total de la població, observem que les persones que han respost al qüestionari representen una ínfima part de la representació ciutadana comarcal, això no obstant, creiem que la taxa de resposta ha estat especialment positiva i més, tenint en compte que en enquestes recents, com la realitzada per l'elaboració del Protocol comarcal d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci, va ser gairebé de la meitat.

El qüestionari inclou un total de 20 preguntes tancades de tipus dicotòmica, resposta múltiple i d'escala, tot i que hi havia diferents espais oberts en cada pregunta per tal que la ciutadania pogués posar el seu comentari si així ho creia convenient.

De les 248 persones que han contestat el qüestionari un 85,89% són dones, un 13,31% homes i un 1% està representat per dues persones que s'identifiquen com a no binàries. A més, en una majoria dels casos són persones d'entre 31 a 60 anys que han nascut a Catalunya, sent només al voltant d'un 5% les dones que han nascut fora de l'àmbit autonòmic i estatal. Al mateix temps, un 3,7% de les dones i un 6% dels homes de la població mostrada tenen alguna diversitat funcional tot i que no són persones dependents. D'altra banda, un 24,88% de les dones formen part d'alguna associació de dones o entitat feminista de la comarca. Pel que fa a altres variables descriptives de la mostra (persones a càrrec, estat civil, situació familiar, situació laboral, etc.) poden analitzar-se amb un major grau de profunditat en els Annexos (Annex I).

L'anàlisi de totes aquestes dades quantitatives i qualitatives han estat la base per a la redacció i l'elaboració del document de diagnosi en català, i amb l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori. Un document on la informació resultant s'ha analitzat i contextualitzat d'acord amb l'estructura fixada, donant-nos una fotografia de la realitat comarcal en clau de gènere interseccional i on s'observaran els punts forts i els àmbits a millorar de la comarca en cadascun dels eixos estratègics determinats. El document de diagnosi s'ha presentat prèviament a les persones responsables del Consell Comarcal del Baix Camp.

A la vista dels resultats de la diagnosi i de forma consensuada s'han fixat els objectius generals del Pla d'acció, el qual ha d'orientar les polítiques públiques de la comarca del Baix Camp en aquests àmbits els propers 4 anys, que és el termini de vigència del pla des de la seva aprovació. En consonància amb els eixos i valors estratègics predeterminats s'ha definit la missió i la visió del Pla. I a partir de les línies estratègiques i els objectius generals, i dels resultats obtinguts, de la missió i de la visió del Pla, es detallen, així mateix, els objectius específics per a cada objectiu general i accions concretes per a cada objectiu específic. Per a cada acció, amb fitxes concretes, s'han determinat indicadors, temporalitat, àrees responsables de la seva execució, agents implicats i pressupost. Així mateix, el Pla també compta amb unes fitxes específiques creades a l'efecte de seguiment i avaluació tant del Pla, com dels objectius com de les accions. Una vegada

elaborat, el Pla ha estat presentat a les persones responsables del consistori amb la incorporació, si escau, de les aportacions o esmenes aportades.

### 3.1. Limitacions metodològiques

Les limitacions que se'ns han presentant al llarg del desenvolupament d'aquest document han sigut diverses, especialment relacionades amb la fase de diagnosi i la recollida d'informació.

Per una banda, pel que fa a l'àmbit territorial d'anàlisi, les diferències urbanes i rurals han condicionat que la informació comarcal reflectida en els estadístics oficials es vegi especialment condicionada per l'activitat dels municipis de Reus i Cambrils. Així mateix, la manca de dades circumscrites a la comarca i desagregades per gènere, a través d'estadístics oficials nacionals i autonòmics així com bases de dades pròpies del Consell Comarcal, han limitat el coneixement de la realitat de les dones en alguns àmbits i eixos estratègics de treball.

Per últim, les competències limitades del Consell Comarcal del Baix Camp en alguns àmbits d'actuació, condiciona que el document de diagnosi així com la proposta del pla d'acció s'hagi d'adaptar a la realitat del mateix organisme. Unes limitacions competencials que, juntament amb les limitacions econòmiques i humanes, s'han tingut en compte per l'elaboració del pla d'acció.

## 4. DIAGNOSI

### 4.1. Àmbit I. Compromís per la igualtat, la diversitat i la transversalitat de gènere

Els objectius de les polítiques de gènere s'han anat transformant al llarg del temps, implementant nous marcs d'actuació i objectius més ambiciosos on les institucions públiques ocupen un lloc central per a la transformació estructural del marc heteropatriarcal.

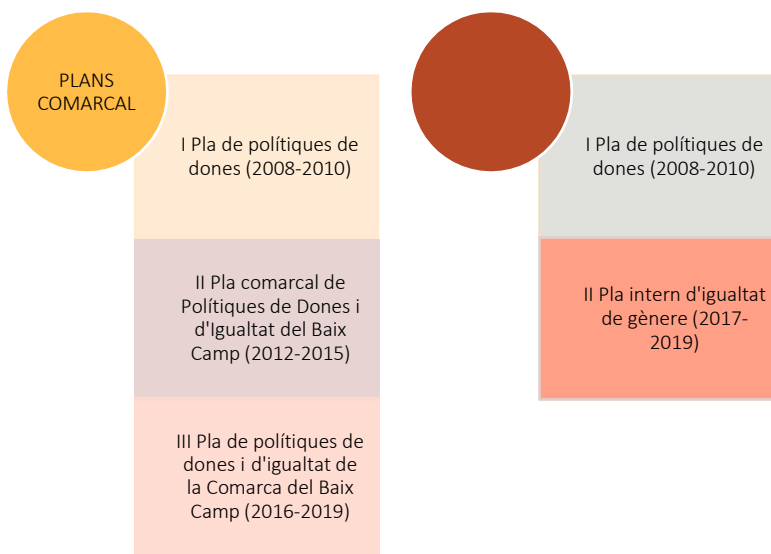
En aquest sentit, el compromís institucional ha d'anar dirigit a promoure una igualtat real i efectiva des d'un marc d'acció on la transversalitat sigui el principi rector de l'organització. Parlar de transversalitat implica fugir de lògiques i polítiques sectorials per tal d'implementar un model on la perspectiva de gènere estigui en tota l'acció política, econòmica, social i cultural que es desenvolupi a la comarca del Baix Camp.

D'altra banda, parlar d'igualtat implica reconèixer al total de la ciutadania, a través d'una mirada interseccional que no només reconegui la diversitat, sinó que la faci participar en el disseny, implementació i avaluació de les polítiques públiques.

El punt de partida en el marc de la igualtat al Consell Comarcal del Baix Camp, sorgeix fruit de l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat real i efectiva entre dones i homes. És aquell mateix any 2007 quan el Consell Comarcal del Baix Camp elabora i aprova el I Pla de polítiques de dones (2008-2010). Aquest pla va ser un punt d'inflexió per la institució tenint en compte que no només es construïen les línies estratègiques i d'actuació comarcal, sinó també dintre de la mateixa organització.

És per això, que el compromís del Consell Comarcal del Baix Camp s'ha d'analitzar des de dos àmbits d'acció:

GRÀFICA 4. PLANS COMARCAL I PLANS INTERNS DEL CONSELL COMARCAL DEL BAIX CAMP



Font i elaboració pròpia.

Cal tenir en compte que el I Pla de Polítiques de dones (2008-2010) analitzà tant la comarca, àmbit territorial-pla comarcal, com la pròpia organització comarcal-pla intern.

D'altra banda, també és important tenir en compte com, a través del Pla d'Actuacions Comarcal (en endavant, PAC) 2017-2020, les polítiques amb perspectiva de gènere s'estableixen com a accions prioritàries que afecten l'organització interna del Consell. En aquest sentit, el PAC estableix com a objectius realitzar formacions en matèria de gènere tant per al personal que forma part de la plantilla com per als càrrecs electes per tal que aquests puguin aplicar els coneixements en el seu treball diari. A més a més, el compromís polític també s'expressa mitjançant l'establiment de tallers, formacions i sensibilització gestionada a través de l'àrea d'Atenció a la ciutadania, en el departament de Serveis Socials, així com mitjançant el programa per la igualtat de gènere destinat a persones joves de la comarca de l'àrea de joventut on s'inclou el SIAD. Amb el nou Pla d'Actuacions Comarcal (PAC) 2021-2024, aquest compromís formal s'amplia tenint en compte que quan s'identifiquen els àmbits prioritaris a treballar s'inclou la igualtat de gènere des d'una perspectiva LGTBI.

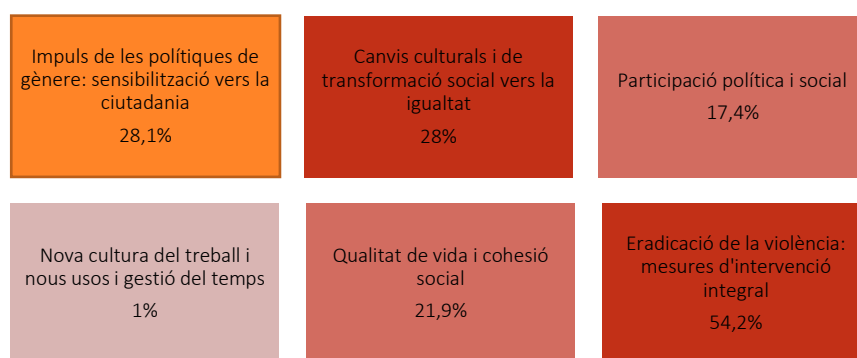
### Plans comarcals

En data del 7 de novembre del 2007 es va presentar la Memòria del I Pla de Polítiques de Dones al Baix Camp (2007-2010). Aquest primer pla va ser elaborat per una agent d'igualtat fruit de la iniciativa de la direcció política del Baix Camp. La diagnosi va plantejar-se des d'un enfocament tant intern com extern, i per això, en aquest sentit, es van plantejar línies d'acció que tenien com a objectiu la pròpia organització, el Consell Comarcal del Baix Camp, així com d'altres que buscaven un impacte directe en la ciutadania de la comarca.

Ara bé, no va ser fins a l'any 2011 on es va realitzar una diagnosi més profunda del territori del Baix Camp. Així doncs, l'any 2012-2015, es va aprovar en Ple de desembre de l'any 2012 el II Pla comarcal de polítiques de dones i d'igualtat del Baix Camp (2012-2015). Quant al contingut del Pla, aquest incloïa un total de 6 eixos, 3 objectius generals, 79 objectius específics i 178 actuacions previstes. No obstant, tal com es veurà a continuació, si bé es van plantejar una gran quantitat d'actuacions, el grau d'execució del total del pla va ser especialment baix, del 25,2%, tenint en compte, a més, que la majoria de les accions comptabilitzades com a executades estaven en una fase inicial d'implementació o s'estaven desenvolupant. D'altra banda, el grau d'execució de les diferents accions no es va produir de forma homogènia en tots els àmbits d'acció, sinó que és l'eix "erradicació de la violència: mesures d'intervenció integral" on, fruit de l'actuació especialment del SIAD, l'EBASP així com dels Cossos de seguretat, es va aconseguir un grau major d'execució de les accions previstes en el pla. S'observa el següent:

GRÀFICA 5. GRAU D'EXECUCIÓ DE LES ACCIONS DEL II PLA DE POLÍTQUES DE DONES AL BAIX CAMP (2012-2015)

IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)



Font: II Pla comarcal de polítiques de dones i d'igualtat del Baix Camp (2012-2015). Elaboració pròpia.

D'altra banda, una de les mancances que s'identifica en aquest pla i que suposa la base del pla d'acció del III Pla comarcal de polítiques de dones i d'igualtat de la Comarca del Baix Camp (2016-2019), és la manca de mecanismes necessaris per al seguiment i avaluació de les diferents accions proposades. Així mateix, en el Pla 2016-2019 es va exposar la manca d'una implementació real per part del propi organisme, el Consell Comarcal del Baix Camp, tenint en compte que, segons la diagnosi realitzada, moltes de les accions que s'havien o s'estaven desenvolupant, ja s'estaven portant a terme tant per les diferents associacions de dones i la Federació de les Dones del Baix Camp que les aglutina, com pel personal tècnic del SIAD.

En base a aquests supòsits, el nou pla, va voler plantejar un enfocament més adequat a la idiosincràsia de l'ens, treballant amb els mateixos eixos estratègics i accions plantejades en l'anterior pla, però reduint el nombre d'objectius i accions plantejades per tal de poder aconseguir un major grau d'implementació. En aquest sentit doncs, s'observa el següent:

GRÀFICA 6. EIXOS ESTRATÈGICS PLANS COMARCALS (2012-2015) I (2016-2019)

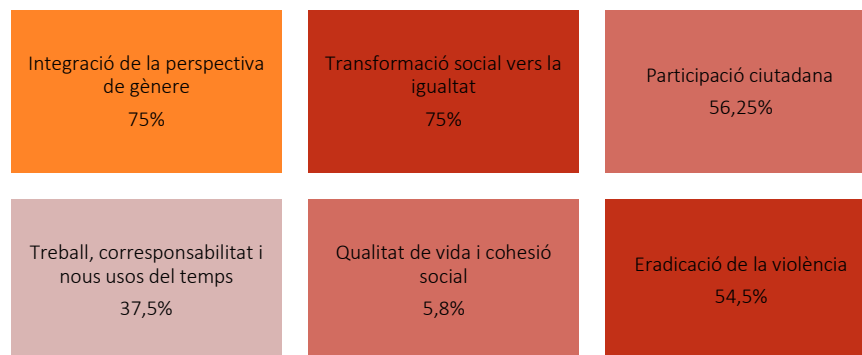
ASPECTES DIFERENCIALS	II Pla (2012-2015)	III Pla (2016-2019)
<input type="checkbox"/> EIXOS ESTRATÈGICS	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
<input type="checkbox"/> OBJECTIUS GENERALS	<input type="checkbox"/> 23	<input type="checkbox"/> 6
<input type="checkbox"/> OBJECTIUS ESPECÍFICS	<input type="checkbox"/> 79	<input type="checkbox"/> 19
<input type="checkbox"/> ACCIONS	<input type="checkbox"/> 178	<input type="checkbox"/> 75
<input type="checkbox"/> METODOLOGIA (recursos, responsables, temporalització)	<input type="checkbox"/> Manca	<input type="checkbox"/> S'estableix
<input type="checkbox"/> AVALUACIÓ (indicadors)	<input type="checkbox"/> Manca	<input type="checkbox"/> S'estableix

Font: II Pla comarcal de polítiques de dones i d'igualtat del Baix Camp (2012-2015) i III Pla. Elaboració pròpia.

Al mateix temps, és important mencionar que, mentre que en el primer Pla (2012-2015) el total de municipis adherits eren 18, en el segon, es van adherir un total de 26 municipis. En ambdós casos, queden exclosos Cambrils i Reus ja que tenen plans territorials propis.

Pel que fa al grau d'execució del pla, s'observa el següent:

GRÀFICA 7. GRAU D'EXECUCIÓ DE LES ACCIONS DEL III PLA DE POLÍTQUES DE DONES AL BAIX CAMP (2016-2019)



Font: II Pla comarcal de polítiques de dones i d'igualtat del Baix Camp (2012-2015). Elaboració pròpia.

D'acord amb la informació facilitada pel personal de l'àrea d'igualtat del Consell Comarcal del Baix Camp, el grau d'implementació del III Pla de polítiques de dones al Baix Camp (2016-2019) és del 50,69%, tenint en compte que hi ha variacions segons quin sigui l'àmbit de treball i que s'especifica en els documents annexos (Annex II). És important exposar que, d'acord amb la informació facilitada des del Consell Comarcal, en alguns àmbits com per exemple "Qualitat de vida i cohesió social", la implementació de les accions s'ha vist condicionada per la manca de competències respecte els àmbits d'actuació, especialment en l'àmbit de salut.

Pel que fa a les accions que s'han implementat, principalment són aquelles que van dirigides a promoure una estructura interna en l'organització, l'impuls de sensibilitzacions en matèria d'igualtat així com violències masclistes (en sentit ampli) a través de projectes com les maletes coeducatives o campanyes de sensibilització especialment vinculades als dies commemoratius així com la promoció de la participació de les dones de la comarca a través de l'establiment d'un treball coordinat i conjunt en les associacions de dones de la comarca.

En aquest sentit, doncs, la capacitat d'execució d'algunes de les accions plantejades s'ha vist limitada per les competències de l'organisme, la manca de recursos humans, ja que només hi ha una persona tècnica d'igualtat, i els recursos econòmics que limiten el desenvolupament de les accions.

Creiem que és important per l'elaboració del nou Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026), tenir en compte quines són les limitacions humanes, econòmiques i competencials del Consell Comarcal del Baix Camp per tal de plantejar accions que, si bé siguin menys ambicioses vers la transformació de la realitat, siguin adequades a la idiosincràsia de l'ens comarcal.

Així mateix, també requereix tenir en compte la percepció de la ciutadania sobre les necessitats més immediates vers la igualtat de gènere, per tal que, tenint en compte totes aquestes limitacions, les polítiques públiques del Consell Comarcal del Baix Camp s'adaptin amb un major grau a la realitat ciutadana i, per tant, tinguin un major impacte sobre la realitat.

En aquest sentit, quan se'ls hi pregunta a la ciutadania sobre els diferents àmbits que creuen més necessaris a incidir, s'observa una clara resposta homogènia, amb independència de la identitat de gènere de les persones que han contestat al qüestionari. Així doncs, si bé hi ha petites variacions percentuals, hi ha clarament quatre àmbits identificats com a prioritaris per la ciutadania: el treball (83,75% de les dones, 63,64% dels homes i 100% de les persones no binàries), l'educació i la formació (77,46% de les dones, 75,76% dels homes i 100% de les persones no binàries), l'espai domèstic i familiar (77,93% de les dones, 54,55% dels homes i una persona no binàries) i les violències masclistes (69,95% de les dones i el 72,73% dels homes). Al mateix temps, les dues persones no binàries coincideixen en identificar la seguretat ciutadana com un àmbit prioritari d'actuació. S'observa el següent:

TAULA 1. ÀMBITS D'ACTUACIÓ PRIORITARIS IDENTIFICATS PER LA CIUTADANIA

Àmbits d'actuació	DONES	HOMES	NO BINÀRIES
Treball	83,57%	63,64%	100,00%
Educació i formació	77,46%	75,76%	100,00%
Espai domèstic i familiar	77,93%	54,55%	50,00%
Violències masclistes	69,95%	72,73%	-
Esports i lleure	47,89%	30,30%	50,00%
Drets sexuals i reproductius	46,95%	36,36%	50,00%
Seguretat ciutadana	46,01%	30,30%	100,00%
Vida associativa i política	40,38%	30,30%	-
Salut i benestar social	37,56%	27,27%	50,00%
Serveis Socials	31,92%	24,24%	-
Participació ciutadana i cultura	32,39%	30,30%	50,00%
Urbanisme, habitatge i mobilitat	29,58%	18,18%	-
Total	213	33	2

Font i elaboració pròpia.

Quant al "compromís institucional" creiem que, entre d'altres variables, el grau d'execució de les diferents accions es un bon indicador. Pel que fa al desenvolupament d'instruments comarcals que permetin generar una estructura sòlida, el compromís del Consell Comarcal del Baix Camp, es va reflectir en l'eix 1 "Integració de la perspectiva de gènere" del III Pla de polítiques de dones al Baix Camp (2016-2019).

Les diferents accions plantejades al respecte, tenien com a objectiu general crear una estructura interna, tant des del punt de vista econòmic com humà. A través de la informació facilitada per la mateixa institució, s'observa que, si bé el grau d'implementació és elevat, el compromís de les diferents institucions municipals que conformen el Consell Comarcal del Baix Camp no es distribueix de forma equitativa.

TAULA 2. AVALUACIÓ ACCIONS "INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE" PLA (2016-2019)

IMPLEMENTACIÓ	Creació d'estructures	Consolidació pressupost mancomunat	Formació a persones clau	Difusió	Plans d'igualtat ajuntaments i consells CCBC
---------------	-----------------------	------------------------------------	--------------------------	---------	--



sexista ni androcèntrica, la implementació d'una representació equilibrada de dones i homes a la plantilla, la recollida de dades desagregades per sexe/gènere en els diferents departaments així com d'altres polítiques d'impacte en la societat a través de les quals es va establir la creació del Consell Consultiu del Baix Camp o l'impuls del SIAD.

Això no obstant, és a partir de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, quan s'elabora una diagnosi més exhaustiva de la mateixa organització i s'aprova el II Pla intern d'igualtat de gènere del Consell Comarcal del Baix Camp (2017-2019), prorrogat fins a l'any 2021. El Pla consisteix en l'establiment d'un conjunt de mesures aplicades de forma transversal a tots els àmbits de l'organització, així com pretén definir els objectius, estratègies i pràctiques a adoptar i el seu seguiment i avaluació. Aquest pla està estructurat en vuit àmbits o eixos de treball, el que va plantejar un total de 28 accions de millora concretes dintre de l'organització, dirigides al total de la plantilla, treballadores i treballadors, a desenvolupar des de la seva aprovació fins l'any 2021. És per això que, d'acord amb la informació facilitada per una persona responsable de la Comissió de Seguiment d'Implementació del pla d'igualtat intern, s'observa el següent grau d'implementació de les diferents accions:

TAULA 3. AVALUACIÓ I PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE (2017-2019)

Àmbits d'actuació	Accions	Implementació
<b>1. CULTURA I POLÍTIKA D'IGUALTAT DE GÈNERE</b>		
Compromís institucional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar accions que es porten a terme a través del Consell Consultiu de les Dones del Baix Camp, a nivell intern (metodologies, procediments, formació...).</li> <li>2. Designar a una persona referent com Agent d'Igualtat a nivell intern.</li> <li>3. Crear una Comissió d'Igualtat integrada per persones referents, per liderar i avaluar el compliment del Pla i de les diferents mesures en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes implementades en el Consell.</li> <li>4. Donar a conèixer a la plantilla els resultats de la Diagnosi i les accions que contempla el Pla intern d'Igualtat.</li> </ol>	Si
Participació política.	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Tendir cap a l'articulació d'un equip de govern paritari.</li> </ol>	Si
Nivell de transversalitat de polítiques de gènere.	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Promoure que tots els departaments del Consell treballin amb dades desagregades per sexe, sempre que aquesta informació sigui significativa pel departament.</li> <li>7. Articulació de reunions periòdiques amb participació de membres de diferents departaments per aconseguir una major integració de les polítiques de gènere a nivell transversal del Consell.</li> <li>8. Establir una figura (per exemple, l'Agent d'Igualtat) que asseguri que les polítiques de gènere s'integren a nivell transversal en el Consell.</li> <li>9. Avançar en les clàusules socials de contractació a empreses proveïdores des d'un punt de vista valoratiu, però no exclouent.</li> </ol>	Si (8 i 9)  No (6 s'ha promogut però no s'ha aconseguit) i (7 recentment s'ha creat un grup de transversalitat dintre del CCBC <sup>2</sup> ).
<b>2. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA</b>		

<sup>2</sup> Aquesta està formada per la gerència, la representació de les persones treballadores i dos càrrecs polítics.

-	<p>10. Treballar per corregir la segregació horitzontal dels diferents departaments a partir de les contractacions que es porten a terme.</p> <p>11. Dissenyar un pla de treball per millorar l'estructura de la base de dades de la plantilla per tal de poder comptar amb dades desagregades per sexe i assegurar-se que no es produeixen desigualtats per motius de gènere.</p> <p>12. Estudiar la correspondència entre nivells formatius i grups de classificació.</p> <p>13. Avançar en la comunicació interna amb la plantilla, trobant els mecanismes i canals més adients per tal d'oferir informació d'interès al personal.</p>	<p>Si (12 i 13)</p> <p>S'està fent (11)</p> <p>No (10)</p>
<b>3. POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL</b>		
Contracció	14. Assegurar-se que es segueixen les bases de contractació estipulades en la Borsa de treball.	Si
Promoció	<p>15. Fomentar els processos de promoció interna i donar a conèixer les vacants disponibles per tal que el personal pugui promocionar-se internament.</p> <p>16. Detectar les possibles vacants en un futur per oferir formació específica a la plantilla per tal d'incentivar l'accés de les dones a càrrecs de comandament.</p> <p>17. Realitzar una enquesta de clima laboral i riscos psicosocials per conèixer les opinions i les necessitats de la plantilla.</p>	<p>Si (17)</p> <p>No (15 i 16)</p>
Política salarial	18. Impulsar mecanismes per revisar les retribucions del personal d'acord al nou catàleg de llocs de treball que s'està efectuant.	No
<b>4. FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</b>		
-	<p>19. Elaborar un Pla de Formació anual que tingui en compte les necessitats específiques de cada àrea així com els objectius que es volen assolir. Paral·lelament, estipular un mecanisme de control.</p> <p>20. Realitzar accions formatives a la plantilla del Consell i als càrrecs electes en matèria d'igualtat d'oportunitats, tal com estableix el PAC.</p>	Si (19 i 20)
<b>5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR</b>		
-	21. Avançar en la regulació de totes les mesures de conciliació que s'ofereixen a la plantilla per tal de garantir unes condicions igualitàries entre tot el personal	S'està fent.
<b>6. RISCOS LABORALS I SALUT LABORAL</b>		
-	22. Oferir més informació i formació a la plantilla sobre la prevenció de riscos laborals específics de dones i homes, i la gestió que porta a terme el Consell en aquest sentit.	No
<b>7. ASSATJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS SEXISTES</b>		
-	<p>23. Elaboració del Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere tal i com estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.</p> <p>24. Accions formatives i de sensibilització en assetjament que incloguin informació sobre la sistemàtica implementada pel Consell per prevenir i tractar possibles situacions d'assetjament sexuals i per raó de gènere.</p>	Si (23 i 24)
<b>8. COMUNICACIÓ INCLUSIVA, LENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI</b>		

	<p>25. Compartir els recursos amb el Consell Consultiu de les Dones del Baix Camp en relació a eines i mecanismes per fomentar un llenguatge inclusiu (correus electrònics amb missatges sobre llenguatge no sexista, etc.).</p> <p>26. Realitzar accions de formació en llenguatge no sexista.</p> <p>27. Fer més difusió del Manual perquè el personal el conegui i en pugui fer un ús.</p> <p>28. Vigilància i revisió dels textos que realitza el Consell per part d'una persona / òrgan responsable, per tal de donar suport a les diferents àrees i serveis i assentar les bases per a què els propis departaments integrin l'ús d'un llenguatge inclusiu.</p>	Si (25, 26, 27 i 28).
Grau d'execució de les accions del pla	<p>PROPOSADES: 28</p> <p>IMPLEMENTADES PARCIALMENT: 3</p> <p>IMPLEMENTADES EN LA SEVA TOTALITAT: 16</p> <p>NO IMPLEMENTADES: 6</p> <p>GRAU D'EXECUCIÓ: 57,14%</p>	

Font: Comissió de Seguiment del pla d'igualtat intern. Elaboració pròpia.

Si tenim en compte només el total d'accions implementades en la seva totalitat, s'observa un grau d'execució del 57,14%, mentre que aquest augmenta fins a un 67,8% quan incorporem aquelles que s'estan desenvolupant actualment. Pel que fa a les accions no implementades aquestes fan referència, en termes generals, a mesures per corregir la segregació horitzontal i vertical a l'organització. Cal destacar, però, la manca d'incorporació de la perspectiva LGTBI en el contingut del pla, no només pel que fa a la proposta d'accions específiques, sinó davant una ceguera del mateix col·lectiu per exemple, quan es parla "d'assetjament sexual i per raó de sexe" exclouent així l'assetjament per orientació sexual.

### Òrgans de govern comarcals

D'altra banda, el compromís per la igualtat també ha de reflectir-se en els propis òrgans de govern. En l'actual legislatura (2019-2023), el Consell Comarcal del Baix Camp està constituït per dues forces polítiques majoritàries, ERC-AM i JUNTS. És per això que durant la primera part de la legislatura, la presidència estava ocupada per un home, mentre que actualment, en data de 13 de juliol, va ser ocupada per l'actual presidenta del Consell Comarcal del Baix Camp. Així doncs, pel que fa a la representació de dones i homes a l'equip de govern la informació que s'exposarà farà referència a aquest segon període de legislatura on l'única variació es produeix en la presidència i vicepresidència respecte al període anterior. S'observa el següent:

TAULA 4. REPRESENTACIÓ DE DONES I HOMES EN L'EQUIP DE GOVERN (2019-2023)

EQUIP DE GOVERN	DONES	%	HOMES	%
Presidència	1	100%	-	-
Vicepresidències	2	40%	3	60%
Conselleries	3	100%	-	-
Junta de govern	4	33,3%	8	66,6%
Junta de Portaveus	7	53,8%	6	46,1%

Font: Web Consell Comarcal del Baix Camp. Elaboració pròpia.

Pel que fa a la gerència, aquesta està ocupada per un home. Al mateix temps, tal com es pot veure en la taula en les vicepresidències és en l'únic lloc de l'equip de govern on hi ha una representació paritària (40-60%) de dones i homes. En la resta de casos, a excepció de la presidència, ens trobem diferències segons gènere sent que, mentre totes les conselleries estan ocupades per dones, en el cas de la junta de govern es dona una relació inversa, havent-hi la meitat de dones respecte al total d'homes que formen part d'aquest organisme, observant-se per tant segregació vertical.

D'altra banda, si bé no són organismes que formin part de l'equip de govern, és important destacar que la Comissió especial de comptes està constituïda per una dona i sis homes (14,2% i 85,7%, respectivament) així com, si bé no és competència del Consell Comarcal del Baix Camp, en el consell d'alcaldes i alcaldesses hi ha un 23% de dones (6 alcaldesses) respecte a un 76,9% d'homes (20 alcaldes), excloent Reus i Cambrils, una representació que reflecteix que els càrrecs polítics de responsabilitat segueixen estant ocupats per homes i que, pot condicionar les polítiques públiques.

Aquestes diferències en la representació de dones i homes en la institució és important tenir-les en compte des de l'anàlisi de la sensibilitat així com compromís de la pròpia institució.

En relació a les comissions d'estudi i informatives, la taula següent mostra la distribució entre dones i homes:

TAULA 5. COMISSIONS (2019-2023)

COMISSIONS	DONES	%	HOMES	%
Comissió d'estudi i seguiment de l'activitat de les empreses públiques	5	45,5%	6	54,5%
Comissió d'estudi de la gestió de la transparència, accés a la informació i bon govern	4	36,3%	7	63,6%
Comissió Informativa del Pla d'acció comarcal	6	54,5%	5	45,5%
Comissió Informativa Règim interior	4	36,3%	7	63,6%
Comissió Informativa desenvolupament del territori	6	54,5%	5	45,5%
Comissió Informativa de serveis a la comunitat	6	54,5%	5	45,5%

Font: Web Consell Comarcal del Baix Camp. Elaboració pròpia.

Pel que fa a la Comissió de seguiment del pla intern d'igualtat, no es pot fer una anàlisi desagregat per gènere, ja que aquesta si bé està formada per tres representants polítics, també està constituïda per personal tècnic i personal tècnic laboral del qual no es coneix el sexe/gènere.

Respecte a els percentatges que es mostren a la taula evidencien que, si bé en la majoria de les comissions d'estudi i informatives hi ha una representació paritària de dones i homes, en el cas de la Comissió d'estudi de la gestió de la transparència, accés a la informació i bon govern així com en la Comissió Informativa de Règim interior, es dona una minoria representativa de dones respecte homes. Pel que fa a la presidència de les 7 comissions, hi ha una representació paritària. No obstant, si tenim en compte l'exposat en la diagnosi del Pla intern del Consell Comarcal del Baix Camp, s'observa un canvi respecte a l'anterior període legislatiu (2015-2019). Així doncs, si

bé pel que fa a l'equip de govern no s'observen diferències entre ambdues legislatures, en el cas de les 7 comissions existents al consell, s'observa un canvi en l'estructura interna, tenint en compte que en el període anterior (2015-2019) es donava una distribució generalitzada de 10 homes i 1 dona o 9 homes i 2 dones en les diferents comissions.

#### 4.1.1. Conclusions

El compromís de l'entitat data l'any 2008 quan es va desenvolupar el primer Pla d'igualtat per la comarca del Baix Camp. Fruit de l'anàlisi de la documentació que s'ha anat exposant, plans territorials, pla intern així com el Pla Comunitari, s'observa que existeix un compromís formal del Consell Comarcal del Baix Camp pel que fa a la implementació de la perspectiva de gènere a l'organització. No obstant, si bé la transversalitat ha sigut un objectiu principal des dels inicis, el plantejament en els plans territorials anteriors han dificultat la creació i consolidació d'una estructura sòlida i transversal entre els diferents municipis de la comarca. La gran varietat d'accions plantejades, així com la manca d'especificitat en aspectes metodològics, d'implementació i/o d'avaluació, han limitat l'efectivitat del mateix pla comarcal. Una manca de transversalitat que, no obstant no es reproduïx en l'estructura interna on creiem que s'ha treballat per no només consolidar la igualtat de gènere a l'organització, sinó també per integrar aquesta en tots els departaments.

Més enllà de l'exposat en el paràgraf anterior, creiem que, analitzat el grau d'execució del III Pla de polítiques de dones al Baix Camp (2016-2019) així com del II Pla intern d'igualtat de Gènere del Consell Comarcal del Baix Camp (2017-2019), s'està construint una base sòlida per a la implementació de la perspectiva de gènere a l'organització. Si bé aquest impuls de les polítiques de gènere s'està fent especialment mitjançant l'àrea de polítiques d'igualtat a través de l'agent d'igualtat i coordinadora del SIAD, les accions impulsades des d'aquesta àrea estan dotant d'una sensibilitat i formació a tota l'estructura del Consell Comarcal del Baix Camp que ja està generant resultats en algunes àrees específiques de treball.

Malgrat això, són les limitacions humanes i econòmiques les que condicionen l'impuls d'un major nombre d'accions, especialment dirigides als municipis. En aquest sentit, s'ha detectat que, si bé existeix un compromís per part del Consell Comarcal del Baix Camp, aquest no es reflecteix de la mateixa manera en els diferents municipis. Així doncs, s'observa un compromís de la majoria dels municipis adherits al pla "condicionat" per aquesta vinculació al propi document, però que manca d'actuacions pròpies més enllà dels serveis que s'ofereixen des de la pròpia institució, especialment a través del SIAD. És important però, tenir en compte la grandària del municipi i com aquesta afecta a la capacitat pressupostària dels diferents municipis així com la importància del treball transversal i coordinat amb tots els municipis.

Per tot això, creiem que, si bé fins al moment s'estan impulsant accions dirigides a crear un marc general, tant intern com extern, de sensibilització en valors d'igualtat de gènere, les accions futures han d'anar dirigides, dintre d'un marc realista d'acord amb les possibilitats de la institució, a generar una transformació social a la comarca des d'una mirada no només transversal, sinó també interseccional.

## 4.2. Àmbit II. Economia per la vida i usos del temps

L'enfocament de l'economia per a la vida és aquella que s'orienta a garantir les necessitats humanes per a totes les persones. Per aconseguir-ho, es basa en la satisfacció d'aquestes necessitats, en el reconeixement de tots els treballs necessaris per a la subsistència, la reproducció i el benestar de la població i en una vida lliure d'explotació i marginació, tot amb un equilibri dels usos del temps de les persones.

Per tant, aquesta economia per a la vida integra el treball en el mercat formal i el treball domèstic, de cures i afectes, entre els quals cal ressaltar que no hi ha una frontera estàtica, sinó porosa i canviant (Carrasco, 2011): són àmbits econòmics interdependents, que han estat valorats de forma desigual i jeràrquica.

Malauradament, encara falta molt per aconseguir una economia que, de veritat, estigui al servei de la vida i posi en el centre a les persones. De fet, la societat actual s'ha assentat en la divisió sexual i internacional del treball, en una economia dividida entre l'ocupació i la resta de treballs, i subordina la segona a la primera. L'economia convencional identifica l'ocupació amb el treball productiu, de mercat, mentre que els treballs reproductius són exclosos dels paràmetres de l'economia convencional.

Ahora, no hi ha responsabilitat social —ni estatal ni masculina— pel sosteniment de la vida. Aquesta responsabilitat s'ha traslladat a les llars, feminitzant-se i invisibilitzant-se. D'aquesta manera, les dones han aportat a la societat grans dosis de treball gratuït destinat a sostenir la vida a un cost molt inferior al que tindria si tot aquest treball s'hagués d'adquirir a través del mercat. Sovint, les llars també han desplaçat al mercat laboral el treball domèstic i de cures, però aquest no només no ha gaudit de la mateixa regulació que la resta d'ocupacions, sinó que en molts casos ha fomentat la feminització de la pobresa, especialment pel que fa a dones migrades.

En paral·lel als treballs de cura, les dones sempre han participat en el mercat laboral, formal o informal. No obstant, la necessitat de compatibilitzar tots aquests treballs els ha provocat sobrecàrregues, jornades dobles i triples i una pitjor posició al mercat formal que la dels seus homòlegs masculins. Així mateix, les polítiques neoliberals sexistes han afavorit un increment de la desregulació del mercat laboral i una precarització accelerada de les condicions laborals que han agreujat tots els indicadors existents sobre la situació de les dones: taxes d'ocupació i desocupació, segregació vertical i horitzontal, bretxa salarial, assetjament sexual i per raó de sexe, desigualtats en totes les tipologies de jornada laboral amb especial sobre-representació de la parcialitat i la temporalitat o infra-representació en els llocs de responsabilitat i presa de decisions.

Tot això impacta en les condicions materials i de subsistència de les dones i es tradueix directament en un desequilibri molt important en els usos del temps dels homes i de les dones. El temps de les persones està regit per l'espai econòmic al qual s'ha atorgat valor: el mercat laboral. Les dades de les enquestes d'usos del temps demostren que les diferències entre sexes es produeixen principalment pel que fa a les responsabilitats derivades de les tasques domèstiques, però també pel que fa a la possibilitat de gaudir de temps personal, d'oci o de dedicació a la participació política i social.

Segons l'enquesta de l'ús del temps (2010-2011) de la Generalitat de Catalunya, mentre que les dones dediquen 3 h 54 min al dia a tasques de llar i família, els homes n'hi dediquen 2h 02 min. Si sumem el temps de treball remunerat i el temps de treball a la llar i a la família, trobem que els homes treballen un total de 5 h 05 min al dia de mitjana i les dones, 5h 55 min. Aquestes dades, ja no només impliquen que la càrrega total de treball diari de les dones és 50 minuts superior a la dels homes, sinó que les dones dediquen més temps al treball no remunerat, reproductiu, que al remunerat, productiu.

Aquesta manca de corresponsabilitat en les tasques de la llar es reforça en el moment de tenir fills o filles. Alhora, les dones continuen acollint-se a les mesures de conciliació en una proporció més elevada que els homes pel que fa a excedències o reducció de jornada per motius familiars (Regidoria de Feminismes i LGTBI, 2016).

#### 4.2.1. Mercat de treball formal

##### Enquesta de població activa

Tal com s'ha exposat a l'inici d'aquest document, una de les limitacions metodològiques que ha condicionat l'anàlisi de la realitat de la Comarca del Baix Camp, està relacionada amb la manca d'estadístics oficials amb un nivell d'anàlisi més micro, que incideixi en un marc comarcal. És per això que, per tal de poder contextualitzar i elaborar una cartografia de la realitat s'oferiran algunes dades d'àmbit provincial o autonòmic.

La igualtat de gènere en l'àmbit de l'ocupació té una importància cabdal en la societat actual, ja que el treball garanteix l'accés als drets de la ciutadania i la promoció dels drets laborals impacta directament en la qualitat de vida de les dones. En aquest sentit, la situació laboral de les dones és un dels àmbits d'actuació prioritària per a les polítiques públiques de gènere perquè les diferències entre dones i homes hi són molt evidents.

A continuació, es mostren dades relatives a l'ocupació i al treball a Catalunya, la província de Tarragona<sup>3</sup> i la comarca del Baix Camp<sup>4</sup> segons dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), de l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT) i del Sistema d'Informació Socioeconòmica Local (MERCURI) de la diputació de Tarragona.

Per tal d'avaluar el mercat de treball i quina és al realitat de les dones en aquest, analitzarem la informació relativa a la població activa, població ocupada i població desocupada o a l'atur.

---

<sup>3</sup> Per tal de fer més fàcil la lectura de les dades, en el títol de les gràfiques no es farà menció a l'àmbit geogràfic sinó que aquest s'especificarà en la llegenda de les gràfiques. Així mateix, tot i que posi Tarragona, l'àmbit territorial és la província de Tarragona.

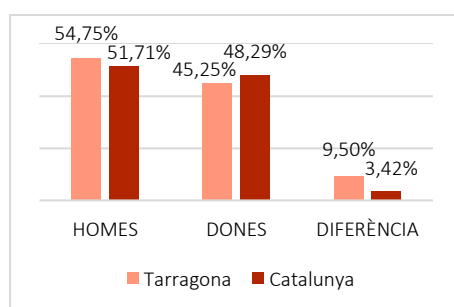
<sup>4</sup> Per tal d'homogeneïtzar les dades d'acord amb la informació disponible a nivell comarcal, les dades referents a l'any 2021, seran les respectives al primer trimestre de l'any citat. En cas contrari, s'especificarà degudament.

- Població activa

La població activa fa referència a les persones en edat de treballar (16 anys o més) formada per la població ocupada i les persones aturades.

La informació sobre el mercat de treball de Catalunya i la província de Tarragona ens mostra que les dones, representen una minoria de la població activa, especialment en el cas provincial. S'observa el següent:

GRÀFICA 8. POBLACIÓ ACTIVA (2021)



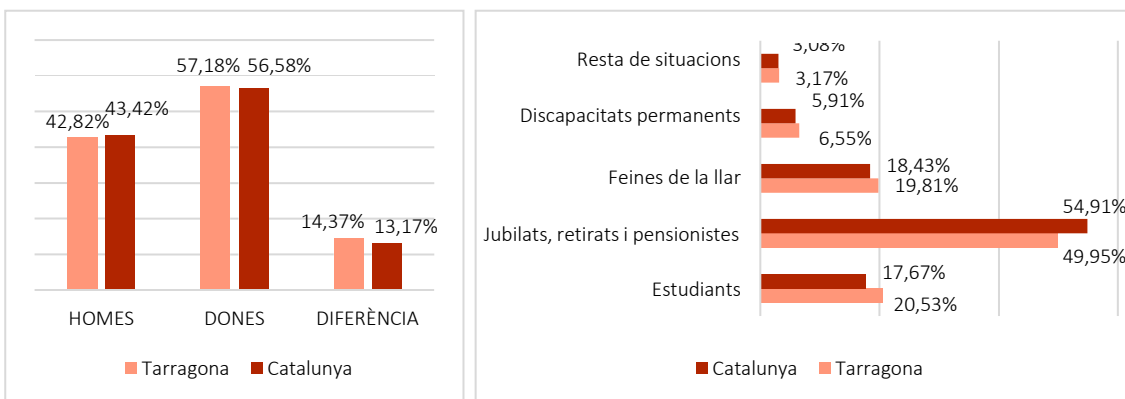
Font: Idescat. Elaboració pròpia.

Tal com s'observa en la gràfica, es donen diferències intergènere pel que fa a la població activa registrada. Si bé en el cas autonòmic aquesta diferència és inferior (3,42%), en el cas de la província de Tarragona aquesta es triplica fins arribar a un 10%, una diferència en favor dels homes que es veu influïda per la població inactiva on les dones són una majoria.

En aquest sentit, la població inactiva està formada per tota aquella ciutadania que, si bé està en edat legal de treballar (16 anys o més), no s'han incorporat al mercat de treball i, per tant, no són persones ni ocupades ni a l'atur. Si observem la gràfica següent (gràfica 9) s'observa que, en aquest cas no només la diferència és especialment elevada, tant a Catalunya com Tarragona, sinó que es dona una relació inversa respecte a la població activa. Però més enllà de la quantia de la població que forma part de la població inactiva, és important profunditzar en quines són les circumstàncies i situacions d'aquesta inactivitat que condicionen aquesta participació en el mercat de treball formal. Quant a les circumstàncies d'inactivitat, malgrat que l'Idescat no recull aquesta informació per sexe/gènere, s'observa com, excloent aquelles persones jubilades, retirades i pensionistes, les feines de la llar són la segona circumstància que es dona en major mesura en la població inactiva. Més enllà de la manca de desagregació d'aquesta informació per sexe/gènere, el marc teòric consolidat en els diferents estudis de gènere ens permet relacionar com la divisió sexual del treball que responsabilitza i atribueix a les dones el treball domèstic i de cures, comporta que les dones puguin dedicar menys temps al mercat de treball formal. Tot l'exposat, s'observa en les següents gràfiques:

GRÀFICA 9. POBLACIÓ INACTIVA (2021)

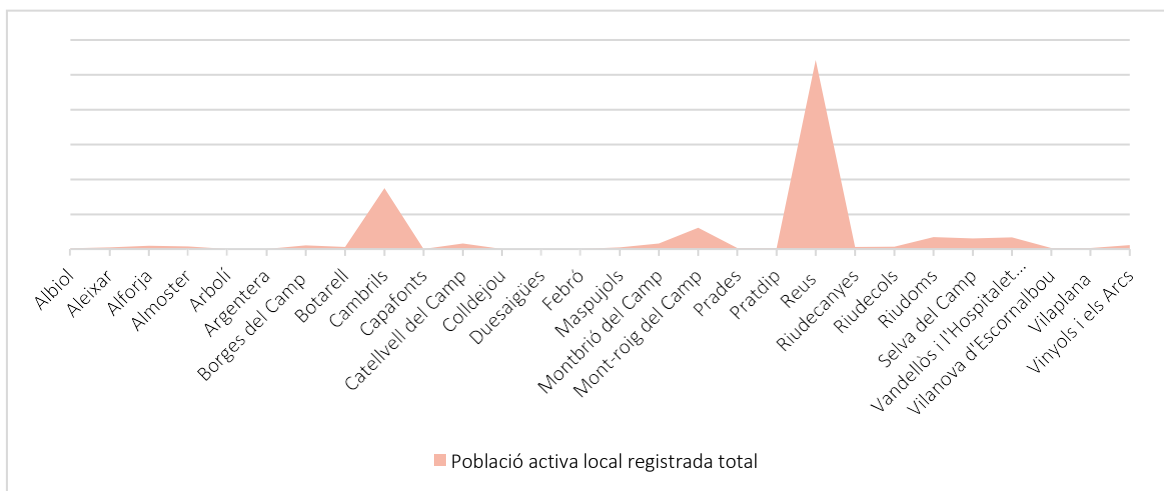
GRÀFICA 10. SITUACIONS D'INACTIVITAT (2021)



Font: Idescat. Elaboració pròpia.

En l'àmbit comarcal, la població activa local registrada del Baix Camp representa el 36% del total de la població registrada al Camp de Tarragona. Pel que fa al sexe/gènere, segueix una mateixa tendència a la descrita en l'àmbit autonòmic i comarcal, sent que aquesta està formada en un 52,44% per homes respecte a un 47,56% de dones, el que implica una diferència de 4,88% a favor dels homes. No obstant això, és important destacar que més de la meitat de la ciutadania inclosa en aquest indicador, la població activa local registrada total, es concentren en els municipis de Reus (53,61%) i Cambrils (17,35%). Aquesta distribució desigual dels diferents municipis de la comarca afecta els valors dels diferents indicadors, ja que podem dir que seran principalment les dades de Reus i Cambrils les que influenciaran els estadístics oficials comarcals respecte a la població activa local registrada, ocupada i aturada.

GRÀFICA 11. REPRESENTACIÓ DELS DIFERENTS MUNICIPIS EN LA POBLACIÓ ACTIVA LOCAL REGISTRADA



Font: Mercuri. Elaboració pròpia.

Pel que fa a les dades desagregades per sexe/gènere, en tots els municipis la població activa local registrada dels homes és superior respecte la de les dones. Aquesta representació es dona al voltant d'un 51%-56% dels homes respecte un 44%-49% de les dones a excepció dels municipis e

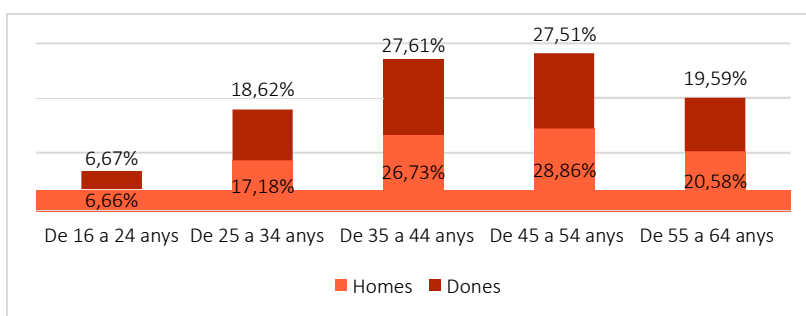
Duesaigües (58% d'homes i 42% de dones) i Febró (65% d'homes i 35% de dones) on hi ha una diferència intergèneres superior pel que fa a la població activa local registrada.

D'altra banda, és important destacar com, en els municipis d'Arbolí, Argentera, Capafonts, Colldejou, Duesaigües i Febró, el total de la població activa local registrada en valor absoluts és inferior a 100 persones.

Respecte a la població inactiva, no s'ofereix informació amb un nivell d'anàlisi inferior al nivell provincial.

Quant a l'edat de la població activa local registrada del Baix Camp, tant en el cas de les dones com dels homes, aquesta és superior en la ciutadania de 35 a 44 anys i de 45 a 44 anys, respecte la resta de franges generacionals. Així s'observa en la gràfica:

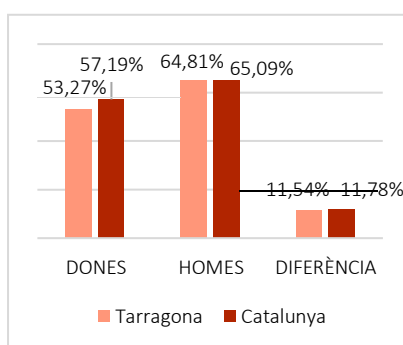
GRÀFICA 12. REPRESENTACIÓ DELS DIFERENTS MUNICIPIS EN LA POBLACIÓ ACTIVA LOCAL REGISTRADA



Font: Mercuri. Elaboració pròpia.

Totes aquestes diferències impacten en la taxa d'activitat, que és la relació que existeix entre la població activa en edat legal de treballar (població ocupada i població aturada) i la població total en aquesta mateixa edat (població, ocupada, població aturada i població inactiva). Així doncs, s'observa el següent:

GRÀFICA 13. TAXA D'ACTIVITAT (2021)



Font: Idescat. Elaboració pròpia.

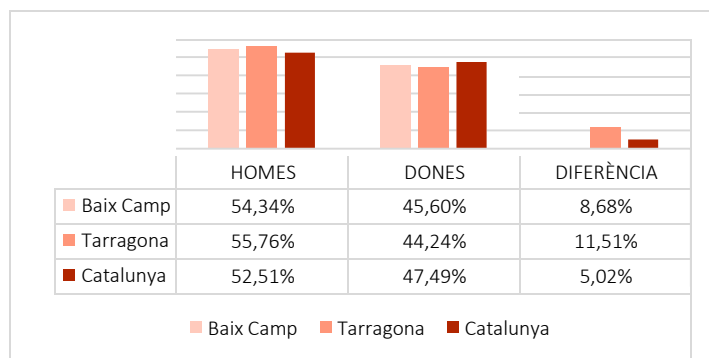
Aquestes dades suposen que les dones participen menys en el mercat de treball formal respecte els homes. No obstant, la incorporació de les dones en el mercat de treball no garanteix que es doni en igualtat de condicions i oportunitats que els homes, sinó que, tal com es veurà a continuació, si bé les dones són inferiors quantitativament en la població ocupada en el cas de la població aturada són majoria.

Pel que fa a la taxa d'activitat de Catalunya, aquesta difereix en funció de la nacionalitat, sent més elevada en el cas de la població estrangera tant respecte les dones com els homes. Així doncs, la taxa d'activitat de les persones amb nacionalitat espanyola és del 55,57% de les dones i el 63,26% dels homes, mentre que en el cas de la població estrangera aquestes taxes serien del 65,78% i el 73,70%, respectivament.

- Població ocupada

La població ocupada està formada per aquelles persones que estan rebent alguna retribució o salari per fer una activitat, incloent aquelles persones que tenen un treball remunerat o exerceixen alguna activitat independent com a persones autònomes. També es comptabilitzen les persones de baix per malaltia, vacances, etc.

GRÀFICA 14. POBLACIÓ OCUPADA (2021)



Font: Idescat. Elaboració pròpia.

Tant en el cas autonòmic com provincial, les dones tenen una ocupació en el mercat de treball formal en menor mesura que els homes. En valors percentuals, si comparem ambdós marcs d'anàlisi territorials, observem que la diferència intergènere en la població ocupada és el doble respecte el cas de Catalunya (11,51% a la província de Tarragona respecte el 5,02% en el cas de Catalunya).

D'altra banda, si tenim en compte l'edat, s'observa que, la població de 25 a 54 anys, és la que representa la majoria de la població ocupada, 74,83% dels homes i 76,02% de les dones, seguit de la població de 55 anys i més, 19,22% dels homes i 18,06% de les dones. En canvi, la població més jove, de 16 a 24 anys, incloent dones i homes, són la ciutadania que es veu menys representada en la població ocupada.

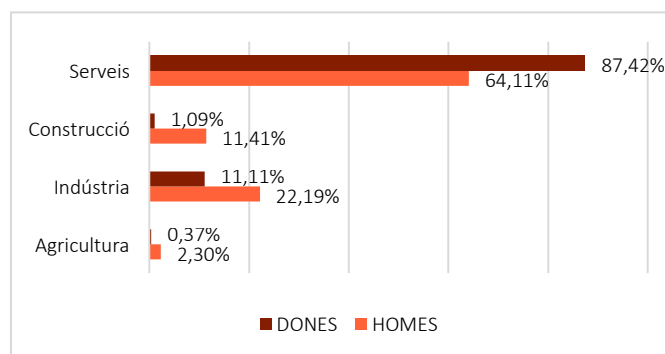
En el cas comarcal, es donen uns valors similars a les dades provincials, sent que del total de la població ocupada, un 54,34% són homes respecte un 45,6% de dones. Aquestes dades impliquen

que a la comarca del Baix Camp hi hagi un 8,68% més d'homes ocupats respecte les dones. No obstant, de nou, ens trobem que l'activitat econòmica de mercat de Reus i Cambrils té un impacte important en els estadístics oficials de la població ocupada, sent que del total de la població ocupada de la comarca un 53,12% i 17,5% corresponen a Reus i Cambrils.

Pel que fa a la distribució municipal de la població ocupada segons sexe/gènere, s'observa que en tots els casos les dones són una minoria representativa en la població ocupada respecte els homes, havent variacions percentuals entre el 41%-46% en les dones respecte el 54-59% dels homes. No obstant, es donen casos excepcionals on la representació de les dones ocupades és encara menor, tals com el cas d'Argentera (25,93% de dones respecte el 74,07%) i Coldejou (35,21% de les dones respecte el 64,79% dels homes).

Quant als sectors d'activitat, segons la informació recollida a la base de dades de Mercuri, al Baix Camp, l'any 2020 els llocs de treball es distribuïen en la seva majoria en el sector serveis (74,4%), seguit pel sector industrial (17,2%), la construcció (7,4%) i agricultura (0,79%). Si bé aquesta informació comarcal no apareix desagregada per sexe/gènere o d'altres variables susceptibles d'anàlisi, la base de dades de l'Idescat ens permet analitzar els diferents sectors d'activitat econòmica en l'àmbit autonòmic per tal de veure així quines són les tendències intergènere. S'observa el següent:

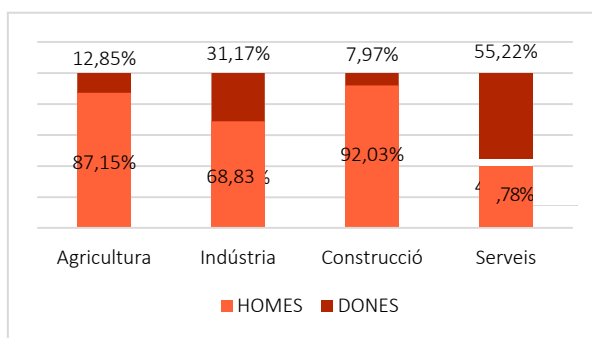
GRÀFICA 15. POBLACIÓ OCUPADA SEGONS SECTOR D'ACTIVITAT. CATALUNYA (2021)



Font: Idescat. Elaboració pròpia.

Tal com s'observa en la gràfica 13, si bé és cert que el sector Serveis és l'àrea de treball amb un percentatge més elevat de dones i homes de la població ocupada, en totes les àrees o sectors d'activitat es donen diferències de representativitat segons sexe/gènere. Així doncs, en el cas de l'ocupació de les dones, aquesta es distribueix principalment en el sector serveis (87,42%) i la indústria (11,11%), mentre que els homes, participen en tots els sectors. D'altra banda si ens fixem en la representativitat d'ambdós gèneres en cada àrea, s'observa com la construcció, l'agricultura i la indústria són àrees especialment masculinitzades, donant-se únicament en el sector serveis una major població ocupada de dones respecte els homes.

GRÀFICA 16. POBLACIÓ OCUPADA SEGONS SECTOR D'ACTIVITAT I SEXE. CATALUNYA (2021)

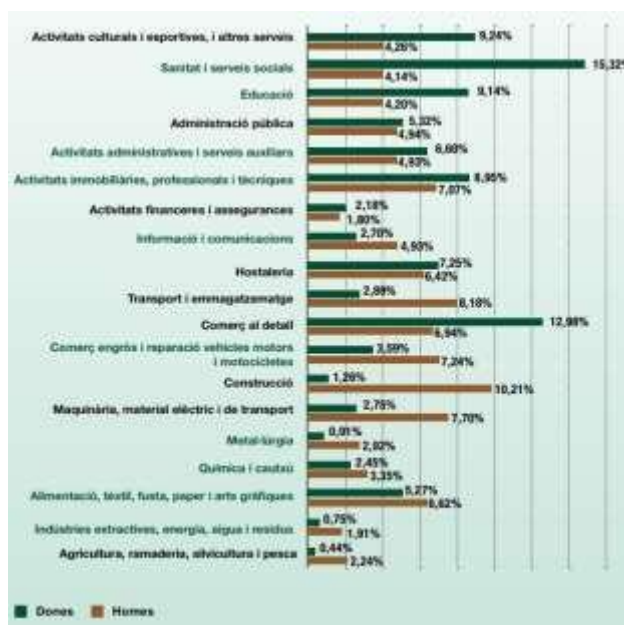


Font: Idescat. Elaboració pròpia.

Mitjançant la informació en ambdues gràfiques s’observa doncs una clara segregació horitzontal dels diferents sectors d’activitat, sent que el sector serveis és un sector especialment feminitzat, ja no només perquè una majoria de la població ocupada femenina treballa en aquest sector, sinó perquè a més, les dones són una majoria respecte els homes. Pel que fa a la resta d’àrees o branques d’activitat, els homes són una majoria quantitativa.

Des de l’Institut Català de les Dones, s’ofereix aquesta informació més desagregada per branca d’activitat que ens permet conèixer que, d’acord amb les dades l’any 2020, les dones es dediquen en major mesura a Sanitat i Serveis Socials (15,4%) i al Comerç al detall (12,98%) mentre que els homes ho fan a la Construcció (10,21%) i al Transport i emmagatzematge (8,18%). Així s’observa en la imatge següent:

GRÀFICA 17. POBLACIÓ OCUPADA SEGONS BRANCA D’ACTIVITAT I SEXE. CATALUNYA (2020)

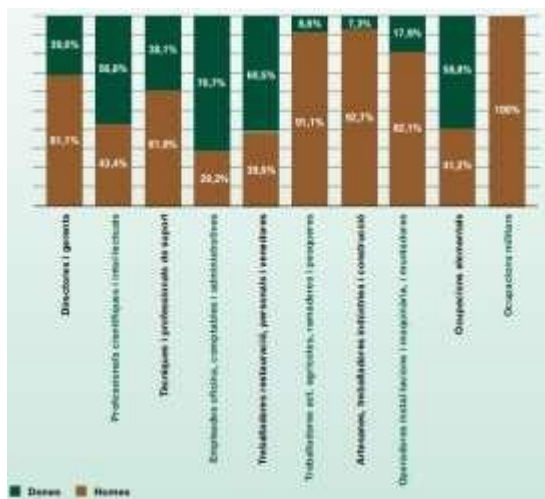


Font i elaboració: Les Dones a Catalunya (2021), Observatori de la Igualtat de Gènere.

Aquestes diferències per gènere també es donen en les diferents categories professionals on les dones, s’observa la segregació vertical pel que fa als càrrecs de direcció i gerència (39% de dones

i 61,1% dels homes) així com una clara segregació horitzontal en les diferents categories professional. No obstant, aquelles on les dones estant més representades son les treballadores d'oficina, comptables i administratives en un 70,7% respecte un 29,3% dels homes. S'observa el següent:

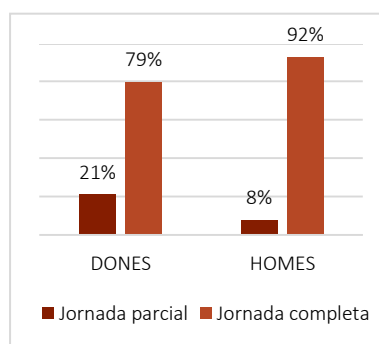
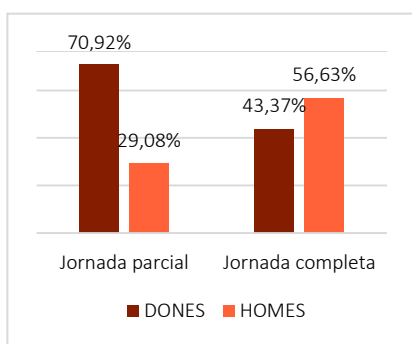
GRÀFICA 18. POBLACIÓ OCUPADA SEGONS CATEGORIA PROFESSIONAL I SEXE. CATALUNYA (2020)



Font i elaboració: Les Dones a Catalunya (2021), Observatori de la Igualtat de Gènere.

D'altra banda, l'ocupació de les dones en el mercat de treball formal no només es veu condicionat per la segregació ocupacional, sinó que es donen diferències entre dones i homes per d'altres variables com el tipus de jornada, la participació en el sector privat o públic. D'acord amb les dades de la població ocupada de l'any 2020, hi ha diferències pel que fa a la jornada parcial i completa segons sexe/gènere:

GRÀFICA 19. TIPUS DE JORNADA SEGONS GÈNERE (2021) GRÀFICA 20. TIPUS DE JORNADA SEGONS GÈNERE (2021)



Font: Idescat. Elaboració pròpia.

D'acord amb la gràfica 16, lo cert és que, si bé els homes són una majoria quant a la jornada completa (56,63%), un 43,35% d'aquest tipus de jornades són realitzades per dones. En canvi, en el cas de la jornada parcial, s'observa com el 70,92% de les ocupacions a jornada parcial són realitzades per dones respecte un 29,08% dels homes. Això no obstant, si analitzem la informació

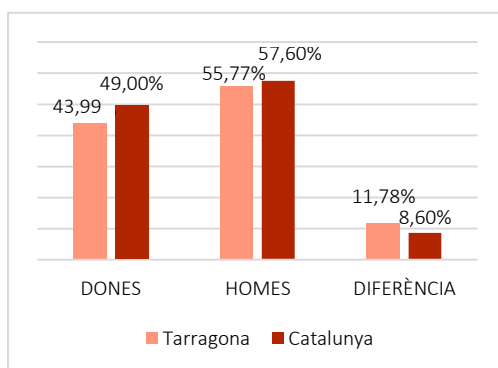
respecte al percentatge de cada gènere d'acord amb el tipus de jornada observem que mentre que en el cas de les dones un 21% del total de dones ocupades l'any 2020 a Catalunya feien una jornada parcial respecte un 79% que ho feien a jornada completa, en el cas dels homes, només un 8% del total es dedicava al treball remunerat a jornada parcial.

Aquestes dades ens permeten evidenciar com les feines de la llar no només impacten en la població inactiva, sinó que els rols de gènere i la divisió sexual del treball té un impacte directe sobre la "capacitat" de dedicació al mercat de treball formal. Aquestes dades indiquen que, encara són les dones avui en dia les qui tenen més contractes a jornada parcial.

En aquest sentit, d'acord amb les dades facilitades pel Ministeri d'Inclusió, seguretat social i migracions, durant el 2019, el 92,53% i el 79,06% de les excedències per cura de fills/es i per cura de familiars van ser demanades per dones. A més a més, segons l'Enquesta de qüestions de gènere del Centre d'Estudis d'Opinió (2019) les dones representen el 88,9% del total de persones que manifesten que el motiu de preferència de la jornada parcial és per la cura de fills i filles i el 86,7% de les persones que manifesten que el principal motiu és tenir cura de persones malalties o dependents. La divisió sexual del treball genera una "disponibilitat" de les dones condicionada a les responsabilitats familiars i domèstiques que s'exposaran en l'apartat corresponent a usos del temps. És per això que parlar d'economia des d'una perspectiva de gènere exigeix parlar d'un model d'economia per al sosteniment de la vida, que implica el reconeixement de tot aquell treball d'afectes, de cura i domèstic no remunerat que realitzen les dones i que permeten el sosteniment d'un model androcèntric de productivitat centrat en la participació en el mercat de treball formal.

Tot això ens porta al fet que la taxa d'ocupació de les dones sigui inferior a la dels homes. En el cas de la taxa d'ocupació de Catalunya, els homes presenten una taxa d'ocupació del 57,6% respecte a un 49% de les dones. Aquesta diferència de 8,6% en la taxa d'ocupació, s'incrementa fins a un 11,78% en l'àmbit provincial, que implica que la taxa d'ocupació de les dones de la província de Tarragona es redueixi fins un 43,99% mentre que en el cas dels homes aquesta augmenti fins un 57,6%. S'observa el següent:

GRÀFICA 19. TAXA D'OCUPACIÓ. CATALUNYA I PROVÍNCIA DE TARRAGONA (2021)



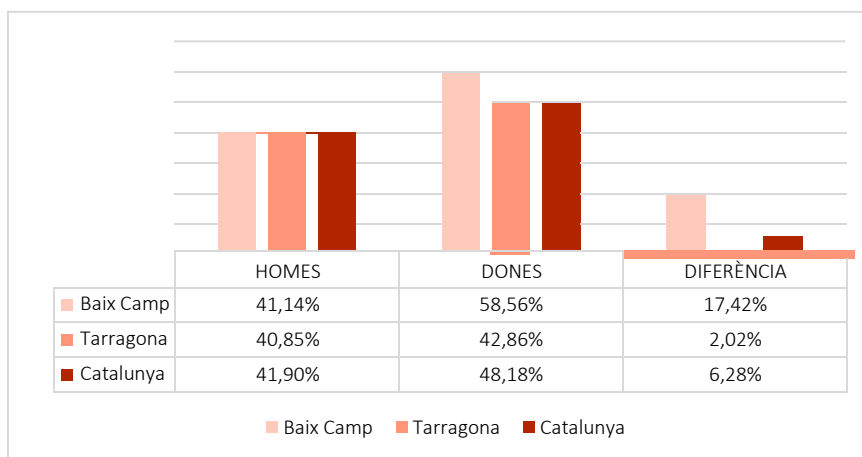
Font: Idescat. Elaboració pròpia.

Pel que fa a la taxa d'ocupació en l'àmbit comarcal, els estadístics oficials no ofereixen informació tant desagregada territorialment.

- Població aturada o desocupada

La població aturada o desocupada són el conjunt de persones que formen part de la població activa que estan sense feina, però amb cerca activa de feina.

GRÀFICA 20. POBLACIÓ DESOCUPADA. CATALUNYA, PROVÍNCIA DE TARRAGONA I COMARCA DEL BAIX CAMP (2021)



Font: Idescat i MERCURI. Elaboració pròpia.

Pel que fa a la població desocupada de l'any 2021, ens trobem diferències per gènere importants segons quin sigui l'àmbit territorial. En aquest sentit, en la població desocupada es dona una tendència inversa respecte la població activa i ocupada, sent que en aquest cas la població de les dones són superiors quantitativament quan parlem de desocupació.

En el cas de Catalunya, del total de població desocupada, un 48,18% són dones respecte el 41,90% dels homes, el que implica una diferència de 6,28% a favor dels homes. En el cas de la província de Tarragona, aquesta diferència es redueix fins un 2,02% malgrat que segueix mantenint-se a favor dels homes. En el cas comarcal la diferència en la població a l'atur en funció del gènere és significativa, sent que si bé els homes només representen el 41,14% de la població ocupada, les dones són el 58,56% dels casos, el que implica una diferència del 17,42%.

Això no obstant, de nou és important destacar que la població desocupada de Reus i Cambrils té un impacte en els valors de la població desocupada comarcal, ja que representen el 59,91% i 17,40% del total de la població a l'atur comarcal (en el cas de Reus parlem del 60,44% del total dels homes i el 59,53% del total de dones desocupades, mentre que en el cas de Cambrils aquests percentatges són del 16,78% i 17,86% respecte el total d'homes i dones, respectivament).

És per això que, si analitzem la representació de la població desocupada pels diferents municipis de la comarca, exceptuant Cambrils i Reus, s'observen diferències quant a les distribucions per gènere. Així doncs, en la següent taula hem diferenciat aquells municipis on hi ha una representació paritària (60-40%) de la població desocupada entre ambdós gèneres, respecte d'aquells casos on aquests percentatges són inferiors o majors, diferent entre aquells casos on la població d'atur registrat és major en el cas dels homes respecte els homes respecte d'aquells on la població desocupada és major en les dones respecte els homes. S'observa el següent:

TAULA 6. POBLACIÓ D'ATUR REGISTRADA SEGONS MUNICIPIS I GÈNERES (2021)

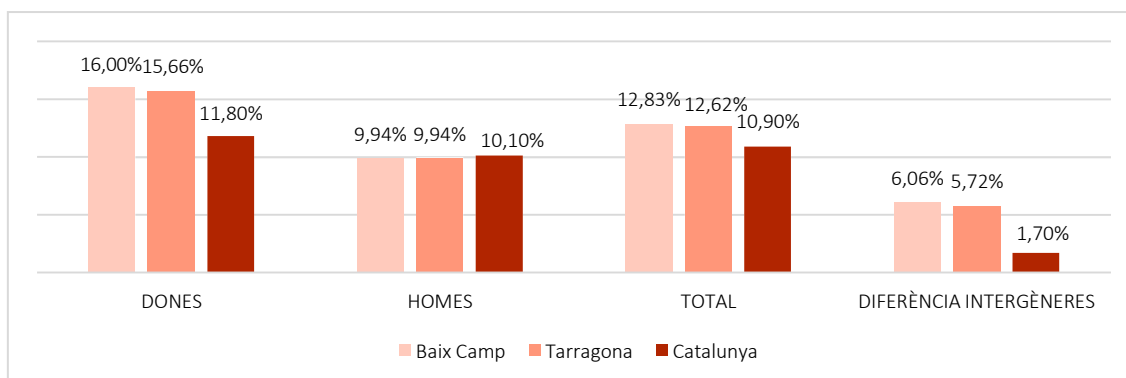
DISTRIBUCIÓ DE LA POBLACIÓ DESOCUPADA	MUNICIPIS
Homes>Dones	Arbolí, Argentera, Capafonts i Vilaplana.
Homes<Dones	Alforja, Almofter, Castellvell del Camp, Colldejou, Mont-Roig del Camp, Prades, Pratsdip, Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant.
Representació paritària	Albiol, Aleixar, Borges del Camp, Botarell, Duesaigües, Febró, Maspujols, Montbrió del Camp, Riudecanyes, Riudecols, Riudoms, la Selva del Camp, Vilanova d'Escornalbou i Vinyols i els Arcs.

Font: MERCURI. Elaboració pròpia.

És important destacar però, que malgrat que existeix una representació paritària quant a la població desocupada de dones i homes, en tots els casos aquesta sempre és superior en el cas de les dones. Això implica que només es donen quatre municipis on la població desocupada d'homes sigui major que les dones, respecte la resta de municipis. Així mateix, si bé aquí s'ofereixen valors percentuals és important assenyalar que en alguns casos les diferències intergènere són baixes tenint en compte la grandària de la població.

D'altra banda, la taxa d'atur ens ofereix informació sobre el percentatge que la població desocupada o a l'atur representen vers el total de la població activa. Pel que fa a la taxa d'atur registrat de l'any 2021 en els diferents àmbits territorials, s'observa el següent:

GRÀFICA 21. TAXA D'ATUR. CATALUNYA, PROVÍNCIA DE TARRAGONA I BAIX CAMP (2021)



Font: IDESCAT i MERCURI. Elaboració pròpia.

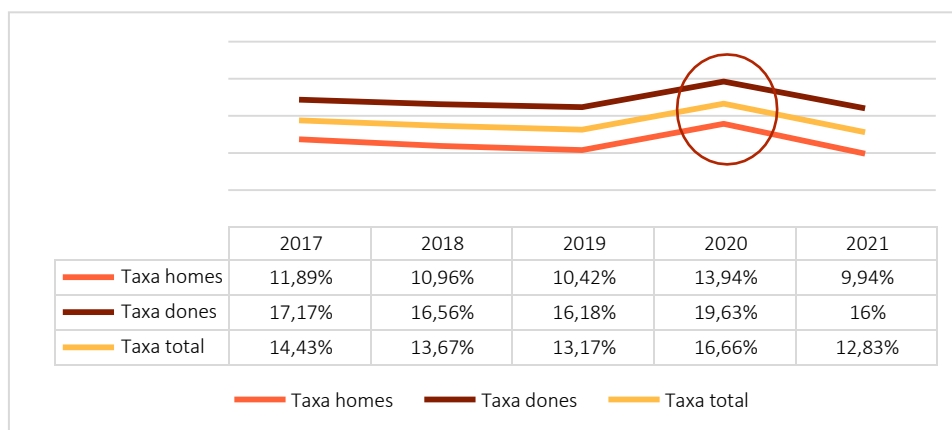
Si analitzem la taxa d'atur segons àmbit territorial<sup>5</sup> en primer lloc observem que les dades pel que fa a la taxa d'atur de la província de Tarragona com de la comarca del Baix Camp són gairebé

<sup>5</sup> Les dades fan referència al període de l'any 2021 més recent sobre el qual es té informació. En el cas de la província de Tarragona i la comarca del Baix Camp les dades són del novembre de 2021, mentre que en el cas de Catalunya, les dades són del 3r trimestre de l'any 2021, és a dir, del setembre de 2021.

iguals. Pel que fa a les diferències taxes d'atur, totals i per gèneres, la taxa d'atur de les dones és superior en el cas provincial i comarcal respecte l'àmbit autonòmic, havent una diferència aproximadament d'un 5%, mentre que en el cas de la taxa d'atur dels homes aquesta és gairebé la mateixa en tots els àmbits territorials. Pel que fa a la diferència intergèneres doncs, s'observa que tant a la província de Tarragona com al Baix Camp aquesta és major, implicant que la taxa d'atur de les dones sigui superior respecte als homes al voltant d'un 6% aproximadament.

Si analitzem quina ha sigut l'evolució de la taxa d'atur de la comarca del Baix Camp des de l'any 2017 fins l'actualitat, observem que, si bé les dones sempre han tingut una taxa d'atur superior als homes al voltant del 5%-6%, l'any 2020 és va produir un augment al voltant del 3% respecte l'any 2019 de la taxa d'atur (total i segons gènere). Així s'observa en la gràfica següent:

GRÀFICA 22. EVOLUCIÓ DE LA TAXA D'ATUR BAIX CAMP SEGONS GÈNERE (2017-2021)



Font: IDESCAT i MERCURI. Elaboració pròpia.

Aquesta major destrucció de l'ocupació, ja es va recollir en el document "Impacte econòmic i social de la Covid-19 al Baix Camp i Catalunya" que plantejava el següent:

*"Les característiques de l'estructura productiva i l'eleva pes del sector turístic i dels serveis han fet que el Baix Camp fos més vulnerable que altres comarques davant del xoc econòmic negatiu causat per les mesures implementades per combatre la pandèmia. Una major vulnerabilitat que s'observa en unes pèrdues d'ocupació i uns augments de la desocupació de major magnitud que la resta de l'àmbit i del conjunt de Catalunya. D'altra banda, l'economia comarcal registra una dinàmica regressiva des del 2017, fet que podria apuntar a altres problemes estructurals, que obliguen a plantejar debats que abordin el model de desenvolupament econòmic en el mig i llarg termini".*

Si tenim en compte l'edat pel que fa a la taxa d'atur de l'any 2021 de la comarca del Baix Camp, s'observa que és la població més jove, de 16 a 34 anys, i més gran, de 55 a 64 anys, és on la taxa d'atur de la ciutadania de la comarca és més elevada. S'observa el següent:

TAULA 7. TAXA D'ATUR SEGONS GÈNERE I EDAT. BAIX CAMP (2021)

BAIX CAMP	Homes	Dones	Total	Diferència
De 16 a 24 anys	11,13%	12,78%	11,93%	1,65%

De 25 a 34 anys	9,11%	14,84%	11,92%	5,73%
De 35 a 44 anys	7,16%	13,52%	10,25%	6,36%
De 45 a 54 anys	9,36%	14,51%	11,77%	5,15%
De 55 a 64 anys	14,51%	23,87%	18,87%	9,36%
Total	9,94%	16%	12,83%	6,06%

Font: MERCURI. Elaboració pròpia.

Les dades segueixen la tendència nacional i autonòmica vers la important taxa d'atur juvenil i la població de 55 anys. Tanmateix, es donen diferències de gènere que s'han de tenir en compte en els diferents grups d'edat. Així doncs, la ciutadania de 55 a 64 anys ja no només és el grup poblacional de la comarca del Baix Camp que és veu més afectada per l'atur, sinó que aquesta afecta especialment a les dones d'aquesta franja d'edat, les quals es veuen desocupades gairebé un 10% més respecte els homes.

Així doncs, si bé en el cas dels homes veiem que, és clarament la població de 16 a 24 anys i de 55 a 64 anys la que es veu afectada per una taxa d'atur superior, en el cas de les dones, hi ha diferents grups generacionals que tenen una taxa d'atur elevada, en tots els casos superior als homes, sent especialment les dones de 55 a 64 anys aquelles especialment del risc pel que fa a l'atur.

Si analitzem la taxa d'atur segons municipis, excloent Cambrils i Reus, únicament en els municipis d'Arbolí, Argentera, Capafonts, Prades i Vilaplana, aquesta és major en els homes respecte les dones. En la resta de municipis, la taxa d'atur de les dones és superior respecte els homes.

D'acord amb la informació inclosa en la base de dades de MERCURI, durant el novembre de 2021, del total de prestacions per desocupació de la comarca del Baix Camp (8.006), un 55% són de tipus contributiu, un 40% de nivell assistencial, un 6% de renda activa mentre que del programa d'activació per a l'ocupació no s'ha registrat cap prestació. En aquest cas, la manca de d'una recollida de les dades desagregades per gènere no ens permet realitzar una anàlisi en perspectiva de gènere.

Si bé en l'àmbit comarcal no s'ofereix informació desagregada, a través de l'anàlisi de la taxa de cobertura de les diferents prestacions en la població catalana desocupada de l'any 2020, s'observa com, mentre un 33,74% dels homes va rebre algun subsidi o prestació, en el cas de les dones, aquest percentatge va ser de només el 28,44%. Unes dades que permeten identificar que, malgrat que les dones representen una majoria en la població aturada, un menor nombre de dones van rebre algun tipus de subsidi per desocupació respecte els homes (53,67% dels homes i 46,33% de les dones respecte el total de persones que han rebut alguna prestació per desocupació), sent a més, el total de dones beneficiades inferior al cas dels homes.

No obstant, no només les dones a Catalunya s'han vist beneficiades en menor mesura d'alguna prestació per desocupació, sinó que, a més a més, existeix una bretxa econòmica en la prestació mitjana d'atur a favor dels homes.

Respecte a la població amb diversitat funcional, lo cert és que les dades no només són escasses sinó que en l'àmbit autonòmic hi ha una ceguera de gènere que no ens permet conèixer quina és la realitat de les desigualtats de gènere en aquest col·lectiu. La informació facilitada per l'INE sobre la població amb i sense diversitat funcional a l'estat espanyol, ens permet observar com,



tenir una diversitat funcional limita i dificulta la participació al mercat de treball formal de les persones amb aquesta circumstància vital, malgrat que no s’observen diferències significatives entre dones i homes. En primer lloc, mentre que en la població sense diversitat funcional la població activa és una majoria respecte la població inactiva, en el cas de les persones amb diversitat funcional és dona una relació inversa, sent que aquestes són una majoria en la població inactiva. S’observa el següent:

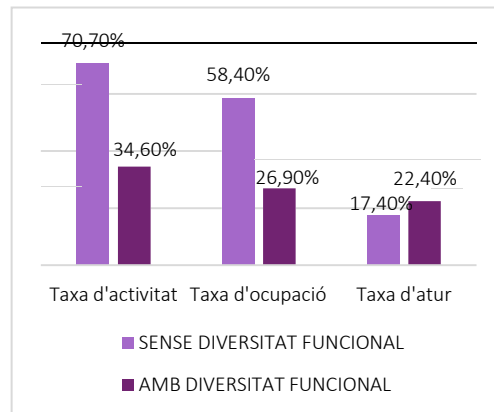
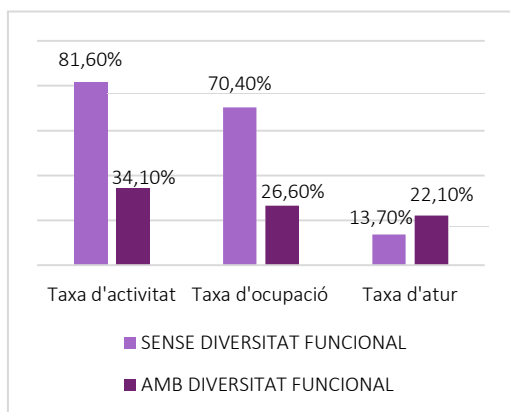
TAULA 8. DADES SOBRE EL MERCAT DE TREBALL, PERSONES AMB DIVERSITAT FUNCIONAL RESPECTE PERSONES SENSE DIVERSITAT FUNCIONAL. ESPANYA 2020

GÈNERE	HOMES		DONES	
	No	Si	No	Si
Diversitat funcional				
% Població activa	81,60%	34,10%	70,70%	34,60%
% Població inactiva	18,40%	65,90%	29,30%	65,40%

Font El empleo de las personas con discapacidad. INE. Elaboració pròpia.

GRÀFICA 23. HOMES AMB DIVERSITAT FUNCIONAL

GRÀFICA 24. DONES AMB DIVERSITAT FUNCIONAL



Font El empleo de las personas con discapacidad. INE. Elaboració pròpia.

Les gràfiques ens permet observar que, si bé pel que fa a les persones amb diversitat funcional no hi ha diferències significatives per gènere, en les persones sense diversitat funcional s’observen les desigualtats per qüestió de gènere que s’han anat exposant al llarg d’aquest eix. Les gràfiques ens mostren que, en primer lloc, la taxa d’activitat és gairebé el doble en la població sense diversitat funcional respecte la població amb diversitat funcional, una dada que tal com s’ha exposat en la definició conceptual, ens permet fer una anàlisi sobre la població activa en edat de treballar respecte al total de la població. D’altra banda, quant a la taxa d’ocupació, en les persones amb diversitat funcional aquesta és molt inferior a la població general sense diversitat funcional, mentre que en la taxa d’atur es dona una relació inversa, ja que aquesta augmenta en relació a les persones sense diversitat funcional.

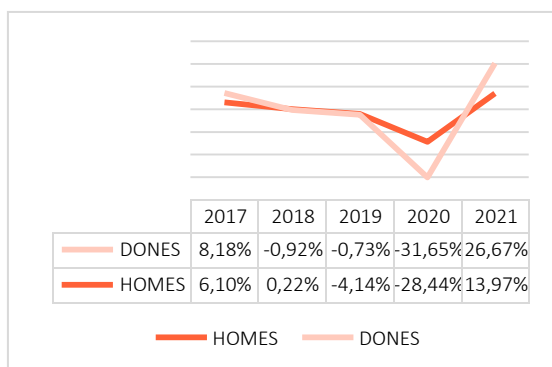
Si bé aquesta informació no es d’àmbit comarcal, ens permet conèixer més correctament la realitat de les persones amb diversitat funcional per tal de tenir en compte aquesta mirada interseccional en les diferents accions o polítiques d’àmbit comarcal.

## Contractació laboral

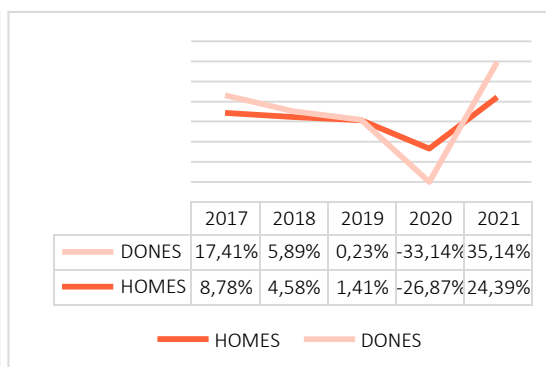
Mitjançant les dades facilitades pel Sistema d'Informació Socioeconòmica Local MERCURI, podem observar com, l'impacte econòmic de la Covid-19 a la comarca del Baix Camp també es va reflectir en el nombre de contractes registrats. Un factor que, lògicament, es reflecteix i afecta directament en l'increment de la població desocupada que ja s'ha exposat anteriorment.

El nombre de contractes registrats a la comarca, tant en la població nacional com estrangera, va reduir-se al voltant d'un 30% l'any 2020, sent major aquest percentatge en les dones, mentre que l'any 2021 es va produir un augment dels contractes registrats, especialment en la població estrangera. Respecte l'evolució de les contractacions en els cinc anys (2017-2021) a la comarca, s'observa el següent:

GRÀFICA 25. PERSONES NACIONALS



GRÀFICA 26. PERSONES ESTRANGERES



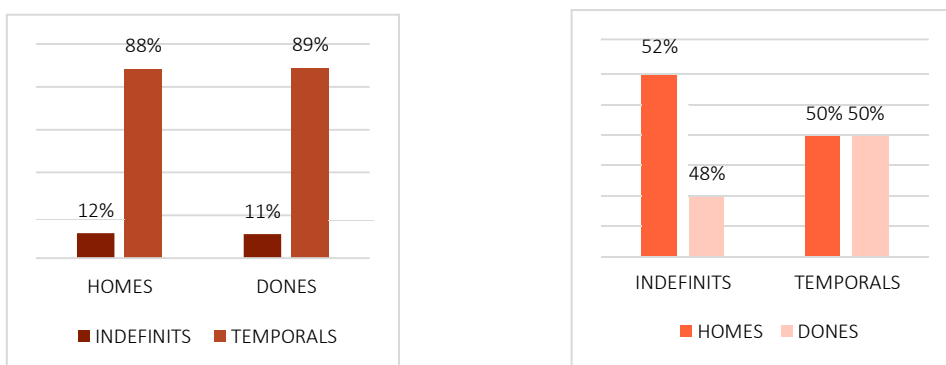
Font MERCURI. Elaboració pròpia.

D'altra banda, es important no només la realització de contractes sinó, els tipus de contractes. Si bé a través de l'Idescat podem observar com durant el període d'anàlisi (2017-2021), els contractes indefinits representaven entre un 11-12%, quant busquem aquesta informació desagregada segons sexe, només s'ofereixen dades fins l'any 2018 mitjançant la base de dades de Mercuri.

En aquest sentit, però, no s'observen diferències intergènere significatives ni pel que fa a la distribució del total de dones i homes, respectivament, segons la modalitat de contractes (gràfica 27), ni tampoc pel que fa al total de contractes indefinits i temporals, respectivament, segons gènere (gràfica 28):

GRÀFICA 27. MODALITATS DE CONTRACTE

GRÀFICA 28. TOTAL DE CONTRACTES PER TI



Font MERCURI. Elaboració pròpia.

## Economia de mercat

L'anàlisi del mercat que s'ha fet fins al moment, són els primers esbossos de la feminització de la pobresa. En aquest sentit, parlar de feminització de la pobresa no implica parlar només de pobresa en sentit estricte, que com podem veure a continuació es farà mitjançant la Taxa AROPE, sinó a partir de tota la violència econòmica heteropatriarcal que pateixen les dones mitjançant els instruments formals; els salaris i les prestacions econòmiques. És a partir d'aquesta bretxa econòmica de gènere, que entenem, que fruit de factors o elements com la divisió sexual del treball, la temporalitat, el treball a temps parcial, etc., es dona aquesta feminització de la pobresa. Aquesta bretxa però, intersecciona amb d'altres variables com l'origen o nacionalitat, l'ètnia, etc.

A través de l'anàlisi del salari brut anual mitjà de dones i homes de Catalunya de l'any 2019, <sup>6</sup>s'observa com la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals on les necessitats de conciliació són més grans fruit de les responsabilitats familiars, augmentant-se considerablement a partir dels 35 anys. S'observa el següent:

TAULA 9. SALARI BRUT MITJÀ ANUAL SEGONS SEXE I EDAT. CATALUNYA 2019

SALARI BRUT MITJÀ ANUAL. CATALUNYA 2019			
	DONES	HOMES	BRETXA
Menors de 25 anys	12.122,68€	13.928,57€	12,9%
De 25 a 34 anys	20.275,40€	23.034,61€	11,9%
De 35 a 44 anys	23.604,22	29.834,90€	20,8%
De 45 a 54 anys	24.428,85€	32.742,58€	25,3%
55 anys i més	25.365€	32.252,65€	21,3%
TOTAL	22.988,22€	28.965,38€	20,6%

Font IDESCAT. Elaboració pròpia.

Aquestes desigualtats que s'observen en el salari brut anual mitjà segons sexe/ gènere però, són majors en la població estrangera. Si incorporem la nacionalitat com a variable d'anàlisi, veiem que

<sup>6</sup> Tant pel que fa al Salari brut mitjà com les Pensions contributives, les dades més recents disponibles són de l'any 2019.

les persones estrangeres, dones i homes, tenen un salari brut mitjà inferior a les persones de nacionalitat espanyola i com, aquesta desigualtat és major en les dones de població estrangera que ja no només tenen salaris inferiors respecte els homes estrangers sinó també respecte les dones espanyoles:

TAULA 10. SALARI BRUT MITJÀ ANUAL SEGONS SEXE I NACIONALITAT. CATALUNYA 2019

SALARI BRUT MITJÀ ANUAL. CATALUNYA 2019		
	DONES	HOMES
Nacionalitat espanyola	23.598,90€	29.950,95€
Nacionalitat estrangera	17.767,06 €	22.595,10 €

Font IDESCAT. Elaboració pròpia.

TAULA 11. BRETXA SALARI BRUT MITJÀ ANUAL SEGONS SEXE I NACIONALITAT. CATALUNYA 2019

SALARI BRUT MITJÀ ANUAL. CATALUNYA 2019		
	Dones estrangeres/ dones espanyoles	Dones estrangeres/ Homes estrangers
Diferència Salari Brut Mitjà Anual	5.831,84€	7.576,6€
Bretxa	24,7%	21,3%

Font IDESCAT Elaboració pròpia.

Hem de tenir en compte però que aquestes diferències salarials fan referència a les dades econòmiques del mercat de treball formal i que, per tant, deixen fora de l'anàlisi tota aquella població, nacional o estrangera, que treballen en el mercat informal. Creiem necessari fer aquesta anotació, ja que una part important de la població estrangera forma part d'aquest mercat de treball informal, ja sigui per qüestions documentals o fruit de la segregació ocupacional que sofreixen el col·lectiu estranger, que les i els deriva a sectors de treball amb condicions contractuals i econòmiques més precàries. Com apunta Pla (2008) la visibilització de les dones de països rics en el mercat de treball formal ha implicat la invisibilització de les dones migrants especialitzades en el treball de la llar mitjançant una cadena de cures global.

Totes aquestes desigualtats econòmiques de gènere, també es reflecteixen quan es fa un anàlisi econòmic segons el tipus d'ocupacions:

TAULA 12. SALARI MITJÀ ANUAL SEGONS SEXE I OCUPACIÓ. CATALUNYA 2019

SALARI MITJÀ ANUAL. CATALUNYA 2019			
	DONES	HOMES	BRETXA
Directors/es i gerents	47.737,22€	64.416,41€	25,8%
Personal tècnic i professional científic i intel·lectual	33.145,58€	39.748,50€	16,6%
Personal tècnic i de recolzament	26.934,77€	34.500,22€	21,9%
Personal comptable, administratiu i oficina	21.388€	25.819,92€	17,1%
Serveis de restauració, personals, protecció i venda	16.225,06€	23.256,62€	30,2%
Personal qualificat de les ind., manufactura i construcció	18.307,18€	25.386€	27,8%
Operadors/es d'instal·lacions i maquinària	21.085,22€	25.460,37€	17,1%
Ocupacions elementals	13.349,15€	19.428,49€	31,2%
TOTAL	22.988,22€	28.965,38€	20,63%

Font IDESCAT. Elaboració pròpia.

Tal com es pot veure en la taula, aquelles ocupacions on els salaris són més baixos, i que són ocupats majoritàriament per les dones, és on la bretxa salarial és major. Aquestes diferències salarials sumades a la precarietat laboral generalitzada en el mercat, influeixen en que, especialment les dones, i especialment les del col·lectiu migrant, etc. malgrat tenir un treball, estigui en una situació de precarietat e inclús marginalitat. Una realitat, que malgrat ser un concepte molt més complex, Wacquant ho defineix com Marginalitat avançada (2007) i que es relaciona especialment amb la Taxa del risc de pobresa en el treball que s'analitzarà a continuació.

Pel que fa al cas comarcal, si bé no disposem d'informació desagregada per sexe/gènere recordem com a la comarca el sector serveis representa un 74,4% dels llocs de treball, el que, tenint en compte les dades exposades sobre la segregació ocupacional, requereix tenir en compte no només que és un sector especialment feminitzat, sinó també que és un dels tipus d'ocupació on els salaris mitjans són més baixos.

D'altra banda, pel que fa a les prestacions, s'observa el següent:

TAULA 13. PENSÍO CONTRIBUTIVA MITJANA DE LA SEURETAT SOCIAL PER TIPUS I SEXE. CATALUNYA 2019

PENSÍO CONTRIBUTIVA MITJANA DE LA S.S. PER TIPUS I SEXE 2019			
	DONES	HOMES	BRETXA
Incapacitat permanent	950,04€	1.157,65€	17,93%
Jubilació	866,06€	1.426,99€	39,30%
Viduitat	750,49€	496,82€	-51%
Orfenesa	404,98€	406,38€	0,3%
Favor de familiars	626,37€	643,42€	2,6%
TOTAL	817,80€	1.319,76€	38%

Font IDESCAT. Elaboració pròpia.

TAULA 14. PENSÍO CONTRIBUTIVA MITJANA DE LA SEURETAT SOCIAL PER TIPUS I SEXE. BAIX CAMP 2019

PENSÍO CONTRIBUTIVA MITJANA DE LA S.S. PER TIPUS I SEXE 2019			
	DONES	HOMES	BRETXA
Incapacitat permanent	854,12€	1.076,97€	20,69%
Jubilació	791,45€	1.368,09€	42,14%
Viduitat	704,64€	460,61€	-52,97%
Orfenesa	383,67€	398,88€	3,81%
Favor de familiars	768,67€	848,13€	9,3%
TOTAL	748,03€	1.254,62€	40,37%

Font IDESCAT. Elaboració pròpia.

D'acord amb la informació disponible en les taules (13 i 14), la bretxa de gènere existent en les pensions contributives és superior en el cas comarcal (40,37%) respecte les dades autonòmiques (38%). Una bretxa en les prestacions contributives però, tant en el cas autonòmic com en la comarca del Baix Camp, especialment marcada per les prestacions d'incapacitat permanent, jubilació i viduitat.

Quant a la jubilació, aquesta reflecteix les condicions de precarietat laboral, bretxa salarial, segregació vertical i horitzontal, temporalització, jornada parcial, etc. que s'han anat exposant durant tot aquest capítol i que han portat al fet que, el menor grau de cotització durant la participació en el mercat de treball fruit de totes aquestes variables que limiten i dibuixen la participació de les dones en el mercat de treball, condicioni la quantia de les prestacions estatals.

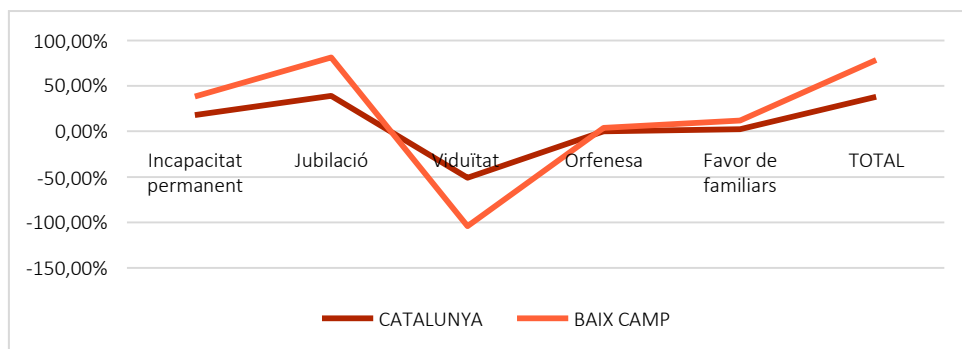
Una realitat en el temps de jubilació que s'ha reflectit en la sessió participativa que es va fer amb les dones de la Federació de Dones del Baix Camp tenint en compte que, en la seva majoria, són dones jubilades. En aquest sentit, gairebé totes elles descriuen com la seva trajectòria vital ha estat marcada per la doble o fins i tot triple jornada laboral.

Pel que fa al treball en el mercat formal, les ocupacions que han desenvolupat han sigut variades i diverses. Mentre que una part important de les dones van treballar en l'àmbit públic i privat desenvolupant tasques administratives, d'altres van treballar en empreses locals de costureres o cuidadores de forma remunerada. Unes ocupacions que, com hem vist en la taula anterior (taula 12), són les que tenen uns salaris més reduïts. A més a més, d'altres exposen que "ajudaven" en els negocis familiars o del seu home, malgrat que no cobraven cap retribució a canvi. Un treball disfressat "d'ajuda" que, si bé en alguns casos suposava una dedicació laboral total, en d'altres es compaginava amb el treball retribuït extern. Totes aquestes circumstàncies han derivat en el fet que ara, durant la jubilació, algunes d'elles precisament lamentin com la manca de cotització durant la seva trajectòria professional i ocupacional, ha condicionat que no tinguin una pensió de jubilació.

En el cas de la viduïtat, més enllà d'analitzar-ho des del punt de vista quantitatiu, el fet que les dones rebin una major quantia per la pensió de viduïtat, reforça la feminització de la pobresa dintre del mercat de treball, ja que aquestes estan calculades en funció de la persona que ha mort. Per tant, les prestacions de viduïtat que reben les dones estan marcades, en la seva majoria, en funció de la cotització i prestacions que reben els seus marits. Per això, aquestes són gairebé la meitat en el cas que els beneficiaris siguin homes.

Si comparem ambdós àmbits territorials, autonòmic i comarcal, s'observa com la bretxa és més elevada en el cas comarcal. S'observa el següent:

GRÀFICA 29. BRETXA PENSIÓ CONTRIBUTIVA MITJANA CATALUNYA I LA COMARCA DEL BAIX CAMP



Font IDESCAT. Elaboració pròpia.

D'altra banda, creiem important destacar que respecte a les dades comarcals que s'han exposat de les pensions contributives de la S.S. de l'any 2019, no només es donen diferències intergènere marcades per la bretxa econòmica, sinó que d'acord amb les dades de desembre del 2019, mentre en el cas dels homes una majoria perceben la pensió de jubilació (79,37%) davant una minoria que percep la pensió de viduitat (4,13%), en el cas de les dones aquests percentatges gairebé s'equiparen respecte al total de dones que reben una pensió de jubilació (49,68%) i de viduitat (39,86%). Al mateix temps, pel que fa a les pensions per incapacitat permanent, el total de pensions contributives d'aquest tipus, són el doble en el cas dels homes respecte a les dones (12,35% dels homes i 7,08% de les dones).

### Polítiques d'activació econòmica

A l'article 42 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, s'estableix que: les polítiques de treball tindran com un dels seus objectius prioritaris augmentar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes. Per això, es millorarà l'ocupabilitat i la permanència en el treball de les dones, potenciant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requeriments del mercat.

Això no obstant, és a partir de la llei autonòmica, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, on s'estableix un marc més precís que serveix com a guia de ruta pel que fa a les obligacions dels poders públics. Així doncs, en l'art. 32, s'estableix el següent:

1. Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de:
  - a) Millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball. Amb aquest objectiu, han de:
    - 1r. Elaborar plans actius d'ocupació biennals per a incentivar l'ocupació estable i de qualitat de les dones i afavorir-ne la contractació a jornada completa. Aquests plans i mesures han d'incloure estudis d'impacte de gènere i d'edat i prestar una atenció especial a l'atur femení de llarga durada.
    - 2n. Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de la formació professional, ocupacional, contínua i per a la inserció laboral.
    - 3r. Incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció, la classificació professional, la valoració dels llocs de treball, les retribucions i la promoció professional.
    - 4t. Adoptar mesures per a incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què són poc presents.
    - 5è. Fomentar les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones.
    - 6è. Adoptar les mesures necessàries per a eliminar totes les discriminacions directes i indirectes derivades de la maternitat.
    - 7è. Fomentar la presència de dones en les carreres tècniques.
  - b) Vetllar especialment per fer efectius els principis de l'article 3, i en aquest sentit:

1r. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del procediment d'inserció laboral i garantir una representació equilibrada de dones i homes en els programes i les actuacions que es duiguin a terme.

2n. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques actives d'ocupació.

3r. Incorporar de manera progressiva mòduls específics de gènere en els programes de les diferents polítiques actives d'ocupació.

4t. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació que rebí el personal que intervé en el procés d'orientació i d'inserció laboral, amb una especial atenció als professionals que atenen el públic des de les oficines de treball, amb l'objectiu de garantir una inserció laboral lliure d'estereotips sexistes.

2. Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme les actuacions específiques següents:

a) Dur a terme actuacions, plans i programes destinats a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral.

b) Promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament i crear un pla per a incentivar les empreses a adoptar mesures específiques per a garantir la representació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i en els consells d'administració. Avaluat de manera continuada l'impacte d'aquestes actuacions i prendre les mesures adequades per a llur compliment efectiu.

c) Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal, i establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per a fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere.

d) Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal, adoptant les mesures necessàries per a facilitar no només la incorporació de les dones en els sectors econòmics tradicionalment masculinitzats i alhora més estratègics i de major projecció professional, sinó també la dels homes en els sectors tradicionalment feminitzats, i vetllant perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres.

e) Establir, prenent com a referència les recomanacions elaborades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, mecanismes que permetin de donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, amb l'objectiu de garantir que les empreses compleixin el protocol per a la prevenció i l'abordatge d'aquests d'assetjaments. En aquest tipus de denúncies i reclamacions, cal aplicar el principi d'inversió de la càrrega de la prova, segons el qual quan la part actora o interessada al·legui aquest tipus d'assetjament i n'aporti indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi l'assetjament, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.

f) Impulsar mesures que afavoreixin la implantació de nous horaris que permetin, en termes d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament professional i la compatibilització de la vida laboral i personal. Aquests nous horaris han de contribuir a la millora tant de la qualitat de vida dels treballadors com de la competitivitat i l'eficiència empresarials.

g) Elaborar, en el si de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, recomanacions perquè els convenis col·lectius prevegin un sistema de valoració de llocs de treball i grups professionals que n'avaluï les funcions i les responsabilitats sobre la base de criteris neutres i comuns entre treballadors d'ambdós sexes i tinguin en compte la perspectiva de gènere.

En l'àmbit comarcal, el Consell Comarcal del Baix Camp disposa de l'àrea de promoció econòmica a través del qual s'impulsen diferents polítiques actives d'ocupació que són impulsades pel Servei d'Ocupació de Catalunya (plans d'ocupació, programa Joves per l'Ocupació, programa Fem

Ocupació per Joves i el programa 30 plus). Així mateix, també existeix el Servei laboral dirigit a persones amb discapacitat psíquica. Pel que fa a programes impulsats pel mateix Consell Comarcal existeix el projecte Banc de Terres, una iniciativa inclosa dintre del Pla Estratègic Comarcal de Desenvolupament Socioeconòmic Rural (2014-2020) que té per objectiu revalorar la terra i el sector agrari als municipis d'interior i de muntanya de la comarca.

Així mateix, també existeix un servei d'Assessorament Laboral per als municipis.

Pel que fa a l'opinió ciutadana, lo cert és que les problemàtiques en el mercat de treball formal de les dones no es relacionen especialment amb factors territorials, sinó amb les problemàtiques generals que marquen la tendència en el mercat de treball. Així doncs, el total de persones que han contestat al qüestionari exposen el següent quan se'ls hi pregunta sobre les problemàtiques de les dones en l'accés i permanència al mercat de treball formal a la comarca:

TAULA 15. PROBLEMÀTIQUES DE LES DONES EN EL MERCAT DE TREBALL FORMAL

	DONES	HOMES	NO BINÀRIES
Les dificultats per conciliar la vida familiar i laboral	90,61%	72,73%	100,00%
Les discriminacions en determinats sectors de treball	51,64%	48,48%	50,00%
Les diferències salarials	54,93%	51,52%	-
Les dificultats per accedir a càrrecs de responsabilitat	38,97%	39,39%	100,00%
La manca d'oportunitats laborals a la comarca	28,17%	24,24%	-
La manca d'oportunitats laborals a alguns municipis	39,44%	24,24%	-
Les condicions laborals que s'ofereixen a la comarca	21,60%	15,15%	-
Les dificultats per desplaçar-se als diferents municipis	31,92%	15,15%	-
Total	213	33	2

Font i elaboració pròpia.

Tal com s'observa en la taula, les dificultats per conciliar la vida familiar i laboral és la problemàtica per excel·lència que s'associa a la participació de les dones en el mercat de treball formal. No només gairebé la totalitat de les dones de la mostra, el 90,61%, identifiquen aquesta problemàtica, sinó que, a més, dues d'elles exemplifiquen amb experiències pròpies aquestes dificultats de conciliació que produeix també, situacions de discriminació laboral: *"l'estiu passat vaig tenir una entrevista de feina. Tinc 2 fills i un va a l'escola, el segon ara té 1 any, llavors tenia 4 mesos i la seva resposta amb la mirada ja m'ho va dir tot el perquè no podia treballar" "que els sous i si no tens una MOLT bona feina, són baixos i conciliar feina i fills és complicat. Econòmicament, no compensa pel sacrifici que suposa"*. Aquesta també és la problemàtica principal per als homes, el 72,73%, així com per les persones no binàries, 100%, pel que fa a l'ocupació de les dones en l'accés i permanència al mercat de treball comarcal.

Així mateix, la manca d'oportunitats laborals a alguns municipis (39,44% de les dones i 24,24% dels homes), i les dificultats per desplaçar-se als diferents municipis (31,92% de les dones i 15,15% dels homes) són dues de les problemàtiques territorials que identifiquen part de la ciutadania

que ha contestat al qüestionari. Aquestes, tal com ja s'ha anat exposant, es produeixen fruit de les diferències rurals i urbanes a la comarca que condicionen les oportunitats i condicions de vida de les persones. Aquestes limitacions i/o oportunitats, però no només es donen a la comarca del Baix Camp, sinó en qualsevol context on interaccionin aquests dos espais rural-urbà.

#### 4.2.2. Treball domèstic i de cures no remunerat

El concepte de divisió sexual del treball, defineix molt bé quins han sigut i són encara avui dia, els espais de participació que s'han construït com adequats per les dones i els homes. En aquest sentit, mentre que el model de masculinitat hegemònica ha construït a l'home com a model proveïdor de l'economia familiar, a la dona, se li han imposat els rols de cuidadora i mestressa de casa. Això ha condicionat que, mentre els homes han sigut els representants per excel·lència d'un model d'activitat retribuït econòmicament i socialment reconegut, les dones i la seva activitat, hagin estat invisibilitzades atorgant-li un sentit "altruista" en *pro* del benestar familiar.

Fins al moment, l'anàlisi de mercat exposat mostra tota aquella activitat entesa com a "productiva" i que, des d'un model d'economia androcèntrica invisibilitza el treball "reproductiu". Tanmateix, l'enfocament des d'una perspectiva de gènere requereix partir des d'un model d'Economia feminista que entengui que no només el treball o l'activitat remunerada és sinònim d'economia, sinó que integri els principis d'un model de Sostenibilitat de la vida que posa en el centre el treball exercit per les dones no reconegut ni socialment ni econòmicament i que exigeix nous models de masculinitat corresponsables.

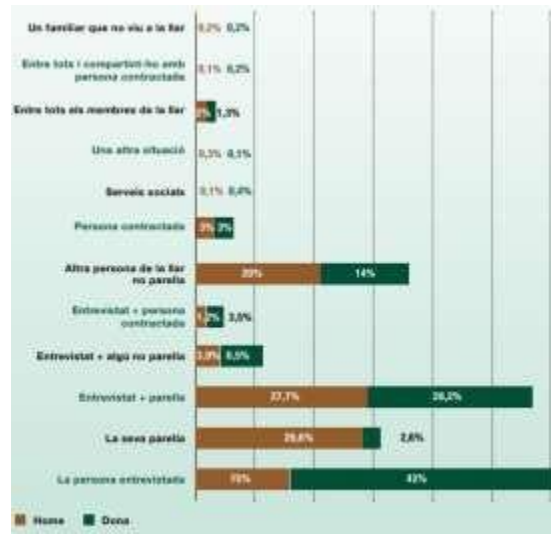
Pel que fa a les primeres dades sobre treball domèstic i de cures no remunerat, algunes de les dades que s'oferien eren les següents:

- En l'última Enquesta dels Usos del Temps (ara en endavant, EUT), duta a terme per l'INE l'any 2013, es va observar com les dones dedicaven de mitjana 1 hora i 52 minuts més al dia a les tasques de la llar i la família i, per contra, dedicaven 1 hora i 2 minuts menys al treball remunerat que els homes.
- En l'Enquesta Nacional de Condicions de Treball (ECV) de l'any 2015, realitzada per l'Institut Nacional de Seguridad i Salud en el Trabajo (INSST) s'observava com variables com tenir parella i que aquesta estigui treballant o tenir fills/es a càrrec influeixen en la distribució del temps que es dedica al treball no remunerat.

Aquesta major dedicació de les dones es reflecteix també en l'Enquesta de Salut a Catalunya 2020 (ICD, 2021) on les dones catalanes afirmen que en dies feiners, dediquen de mitjana 1,91 hores diàries a les activitats domèstiques, mentre que els homes s'hi dediquen 0,92 hores. Una dedicació que durant el cap de setmana s'amplia, sent del doble en el cas de les dones, 2,81 hores, respecte als homes, 1,61 hores de mitjana al dia.

Unes dades que es complementen amb la informació recollida en el Dossier Estadístic: Les dones a Catalunya de l'Institut Català de les Dones (2021) on el 42% de les dones consideraven que eren elles qui s'ocupaven principalment de les feines de la llar i el 26,2% que se n'ocupen elles i les seves parelles. La suma d'aquestes dues activitats era superior en el cas de les dones, fet que representa dedicar menys temps a la resta d'activitats personals com són fer esport, estudiar, etc.

GRÀFICA 30. PERSONES QUE S'OCUPA PRINCIPALMENT DE LES TASQUES DE LA LLAR



Font i elaboració: Dossier Estadístic: Les dones a Catalunya 2021. Institut Català de les Dones.

D'altra banda, pel que fa a les tasques d'atenció i cura, el 41,4% de les dones havien indicat que eren les cuidadores principals de les persones amb discapacitat i el 8,6% la seva parella, mentre que en el cas dels homes aquests percentatges eren del 16,2% i 18,4%, respectivament. Quant a la població menor de 18 anys, les dones consideraven que eren elles les principals cuidadores de la població menor de 18 anys en un 37,8% dels casos mentre que en el cas dels homes, aquest s'identificaven com a cuidadors principals només en un 8,7% dels casos.

Aquestes dades no són d'estranyar tenint en compte que d'acord amb les dades facilitades per l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat del 2020, el 92,26% i el 79,54% de les excedències per cura de fills/es i per cura de familiars, respectivament, van ser sol·licitades per dones. A més a més, les dones representaven el 88,9% del total de persones que manifestaven que el motiu de preferència de la jornada parcial era per la cura de fills i filles i el 86,7% de les persones que manifestaven que el principal motiu era tenir cura de persones malaltes o dependents.

Tota aquesta major dedicació de les dones en les tasques de la llar i la família, no només suposen que les dones realitzin una doble o triple jornada laboral, sinó que a més estan realitzant una activitat no retribuïda que, lògicament, té un valor econòmic. En aquest sentit, d'acord amb els càlculs duts a terme per l'Institut Català de les dones, el valor econòmic del treball no remunerat de les llars a Catalunya l'any 2015 era de 49.957 M€ a preus corrents del salari brut de 2015.

GRÀFICA 31. VALOR ECONÒMIC DEL TREBALL DE CURES I DOMÈSTIC



Font: Informe de Quantificació econòmica del treball domèstic i de la cura de persones no remunerat a Catalunya. Institut Català de les Dones.

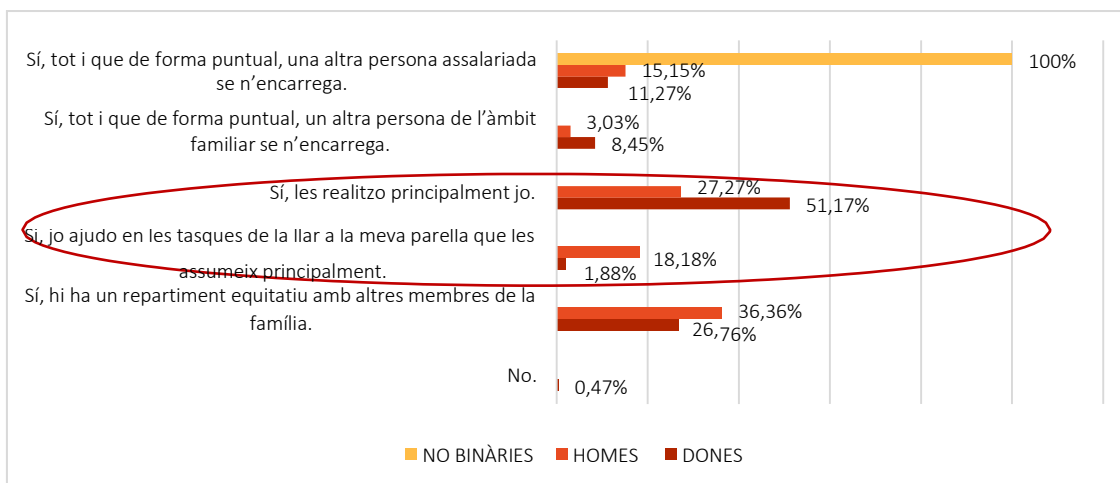
Unes xifres que, tenint en compte la distribució desigual de les tasques domèstiques i familiars, implicava, d'acord amb les xifres del salari brut mitjà anual de l'any 2015, un cost en els ingressos salarials bruts anuals de les dones de 2.759 euros anuals.

Aquestes dades reflecteixen la lògica d'un sistema econòmic que, fruit de la divisió sexual del treball, construeix a les dones com a elements de mercat menys productius. La major dedicació al treball no remunerat fruit de la naturalització de la dona com a cuidadora de la llar, ja no només implica una menor capacitat temporal al treball remunerat, sinó que a més, permet que l'home estigui més disponible per al treball remunerat i sigui, d'acord amb els conceptes de mercat, més productiu. Aquesta dedicació als treballs de cures i de la llar, també beneficia al propi Sistema de l'Estat del Benestar, ja que davant la incapacitat institucional de satisfer les necessitats socials que s'han vist augmentades per una crisi en l'ètica de cures, les dones, assumeixen les funcions de protecció social de l'Estat, reduint-se així doncs, els costos institucionals dirigits a les cures.

Això no obstant, quina és la situació de la ciutadania del Consell Comarcal del Baix Camp?

A través del qüestionari a la ciutadania es va voler conèixer el grau de dedicació de les persones a les tasques domèstiques i de cura. S'observa el següent:

GRÀFICA 32. PARTICIPACIÓ EN EL TREBALL DOMÈSTIC



Font i elaboració pròpia.

Els diferents estudis i les dades disponibles sobre la distribució dels usos del temps i la divisió sexual del treball, situen a les dones com les principals cuidadores i responsables de les tasques domèstiques i de la llar. Si bé la gràfica ens permet observar com la càrrega domèstica es reproduceix en les dones de la ciutadania que ha contestat al qüestionari, aquesta requereix d'una anàlisi en major profunditat d'acord amb les situacions familiars o tipus de llars.

Així doncs, tal com s'observa en la gràfica, un 51,17% de les dones de la població mostrada afirma assumir les tasques domèstiques de la llar, mentre que en el cas dels homes aquest percentatge és només del 27,27%. Pel que fa al repartiment equitatiu amb altres membres de la unitat familiar, aquesta és l'opció més escollida pels homes, 36,36%, i la segona en el cas de les dones, 26,76%. També es dona un percentatge de casos on les tasques domèstiques s'han delegat en una tercera persona fora de l'àmbit familiar i assalariada, que representa el cas de les dues persones que s'identifiquen com a no binàries, així com el 15,15% dels homes i l'11,27% de les dones. Això no obstant, les diferències de gènere s'evidencien d'una forma clara quan es parla "d'ajudar" en les tasques domèstiques on, mentre que hi ha gairebé un 20% dels homes que afirmen prestar aquesta "ajuda", en el cas de les dones, només es produeix en un 1,88% dels casos.

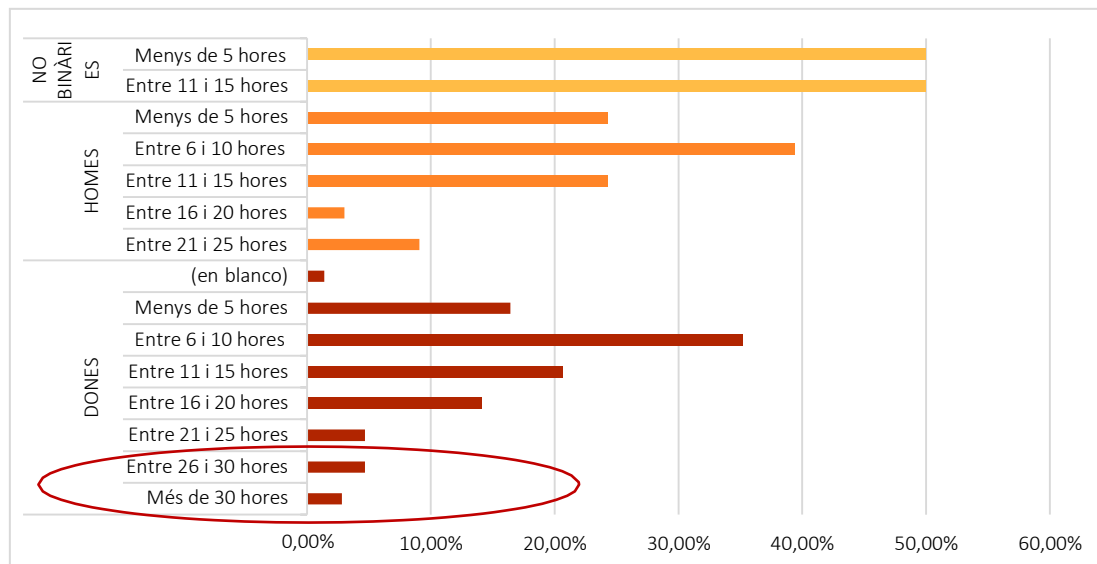
Si bé les distribucions percentuals reflecteixen aquesta divisió sexual del treball, creiem important incidir en quina és aquesta distribució de les tasques domèstiques davant una mateixa situació familiar. En aquest sentit, en aquells casos de relacions matrimonials o parelles amb i sense fills/es a càrrec, s'observa com, en el cas de les dones aquesta distribució es divideix principalment entre les que assumeixen principalment elles les tasques domèstiques i les que afirmen que hi ha un repartiment equitatiu amb d'altres membres de la família (40% aproximadament, respectivament), en el cas dels homes en aquesta mateixa situació familiar, les opcions es distribueixen en el repartiment equitatiu o bé en "ajudar" a la seva parella. Aquesta informació ens deixa entreveure com, més enllà d'aquelles situacions familiars com viure sol/a, ser una família monoparental/ monomarental o compartir habitatge que condicionen aquesta participació principal en les tasques domèstiques, les desigualtats de gènere es produeixen en aquells casos on hi ha una relació matrimonial o de parella que promou una situació de desequilibri en les tasques domèstiques i que, per tant, evidencia la manca de corresponsabilitat en els casos susceptibles d'anàlisi.

Tanmateix, malgrat aquesta major dedicació de les dones a les tasques domèstiques, una minoria quantitativa identifiquen el treball a la llar quan es pregunta sobre la seva situació laboral. Una manca d'identificació sobre el treball a la llar i de cures no remunerat que pot estar associat, entre molts altres factors, amb un constructe col·lectiu que infravalora el treball a la llar i que identifica només com a treball aquell que implica participar en el mercat formal.

En aquest sentit, d'acord amb l'anàlisi desagregat de les dades recollides, s'observa que és en aquells casos on es dediquen més hores a les tasques domèstiques quan algunes de les dones, identifiquen el treball domèstic i de cures no remunerat com un treball. Pel que fa a les hores dedicades a les tasques domèstiques, les diferències de gènere no es produeixen quant parlem de fins a 15 hores setmanals (72,3% de les dones, 87,87% dels homes i les dues persones no binàries), sinó a mesura que augmenta el temps de dedicació. Així doncs, s'observa que només

les dones (7,51%) assenyalen que es dediquen entre 26 i 30 hores o més de 30 hores setmanals a les tasques domèstiques. S'observa el següent:

GRÀFICA 33. HORES DE DEDICACIÓ AL TREBALL DOMÈSTIC



Font i elaboració pròpia.

Els relats de les dones de la Federació de Dones del Baix Camp precisament descriuen unes experiències marcades per la divisió sexual del treball.

Més enllà de la dedicació en el treball formal i/o retribuït que ja hem explicat en l'apartat anterior, en tots els casos els rols de gènere dibuixaven una vida de responsabilitats domèstiques i de cures que els hi exigia compaginar el treball assalariat amb el treball domèstic i de cures. Un treball de cures, però que implicava no només cuidar dels fills/es, sinó també dels seus pares i en alguns casos, fins i tot, dels sogres.

Amb la jubilació, algunes d'elles han entrat en una nova etapa vital que els ha permès disposar de més temps. El temps que no dediquen al treball assalariat s'ha traduït en més temps disponible que poden dedicar a realitzar activitats per al seu propi benestar. Així doncs, la majoria d'elles afirmen que la jubilació ha sigut un instrument que els ha permès disposar de temps lliure i desenvolupar activitats "per a elles" ja sigui fent alguna activitat física, activitats lúdiques i d'oci (cosir, llegir, pintar) o fer sortides de caràcter cultural.

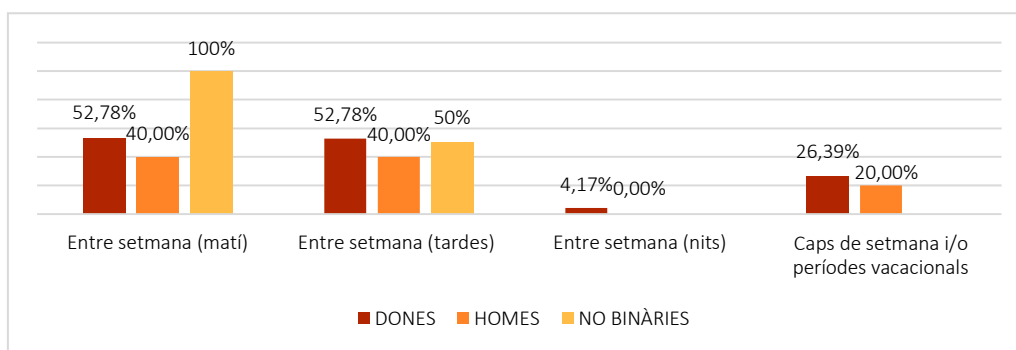
Tanmateix, la jubilació no esdevé una etapa d'alliberament de les dones. Algunes d'elles no només lamenten que la manca de cotització durant la seva trajectòria professional i ocupacional, ha condicionat que no tinguin pensió de jubilació o que aquesta sigui reduïda, sinó que el rol de cuidadores segueix acompanyant-les, organitzant i distribuint el seu temps quotidià en la realització de les tasques domèstiques, però també en l'atenció i cura dels nets/es. Això implica que hagin de fer de "cangurs" en moltes ocasions tres o quatre tardes a la setmana. En alguns casos, el treball reproductiu assumit al llarg de la trajectòria vital de les dones i agreujada actualment per l'atenció d'una persona de l'àmbit familiar dependent (persona gran o amb

alguna diversitat funcional) generen una situació de pobresa de temps extrema “cuidadora d’avis, de nets i de tota la família i ajudava al marit sense cap retribució. Ara mateix tampoc tinc temps per a mi, ja que cuido dels meus nets”.

Tot això condiona que en el seu temps diari la majoria d’elles afirmen dedicar entre 3 i 5 hores diàries a les tasques domèstiques i de cura, tenint en compte, però que aquestes són superiors en aquells casos que hi ha persones dependents a càrrec.

Aquesta “conciliació permesa” fruit del paper de les àvies i el avis, especialment les primeres, en la cura de les netes i els nets, podria explicar els resultats de la pregunta plantejada al qüestionari dirigit a la ciutadania vers la necessitat d’un servei de canguratge. En aquest sentit, si bé la ciutadania que ha respost al qüestionari senyalava la manca de conciliació com la problemàtica per excel·lència de les dones en el mercat de treball, lo cert és que una petita part de la població mostrada ha afirmat necessitar d’un servei de canguratge per l’atenció i cura de nens/es fora de l’horari escolar. En aquest sentit, tenint en compte que una mateixa persona pot necessitar tant el servei entre setmana de matí com de tarda i, per tant, pot seleccionar més d’una resposta, s’observa el següent respecte a les necessitats/ preferències de l’horari del servei:

GRÀFICA 34. NECESSITAT D’UN SERVEI DE CANGURATGE FORA DE L’HORARI ESCOLAR



Font i elaboració pròpia.

Mentre que en el cas dels homes només tres afirmen necessitar del servei especialment entre setmana, ja sigui al matí o per la tarda, són especialment les dones (28 respecte del total de dones) així com les persones que s’identifiquen com a no binàries (les dues), les que requereixen del servei.

Tal i com s’observa en la gràfica, del total de persones que afirmen necessitar d’un servei de canguratge, en la majoria dels casos, dones, homes i persones no binàries, requeririen d’aquest servei en horari de matí i tarda fora de l’horari escolar.

Si tenim en compte els municipis de residència, hi ha especialment dos municipis on es detecta una major necessitat de la població que ha contestat al qüestionari tenint en compte la taxa de persones que afirmen necessitar d’aquest servei respecte el total de persones del gènere corresponent; Castellvell del Camp i Mont-roig del Camp.

### 4.2.3. Conclusions

Els indicadors oficials del mercat de treball confirmen una realitat ja coneguda; les dones es troben en una situació de desigualtat respecte els homes. En aquest sentit, si bé les taxes d'ocupació i les taxes d'atur identifiquen que a la comarca del Baix Camp la realitat de les dones segueix la lògica del mercat global, lo cert és que és una comarca que s'ha vist especialment castigada per la crisi de la Covid-19. En aquest sentit, tenint en compte que el sector Serveis representa el 74,4% de l'activitat econòmica de la comarca i que en aquest sector d'activitat les dones són majoritàries, l'impacte de la crisi socioeconòmica ha sigut major en el cas de les dones, el que es reflecteix en la diferència d'atur intergèneres del 18% a la comarca.

Tanmateix, si tenim en compte el factor generacional, s'observa com són les dones a partir de 55 anys les que experimenten una major situació de vulnerabilitat. Aquesta no només està lligada a la seva participació activa en el mercat de treball formal on tenen la taxa d'atur més elevada, sinó que, a més, existeix una bretxa econòmica del 40% aproximadament en la pensió de jubilació. Una realitat de jubilació que s'ha vist reforçada per les experiències de les membres de la Federació de Dones.

Quant a les problemàtiques associades al mercat de treball, la manca d'oferta laboral als municipis, les dificultats per traslladar-se així com la incapacitat de conciliar fruit de la divisió sexual del treball que construeix a les dones com a cuidadores, se situen com les problemàtiques que dibuixen la realitat de les dones al mercat de treball formal de les dones.

Pel que fa a les polítiques impulsades pel Consell Comarcal del Baix Camp, aquest va elaborar una diagnosi de l'Impacte de la crisi de la Covid-19 a la comarca, així com, d'acord amb la informació de la web, està treballant amb un Pla per revertir la situació a la comarca. No obstant, arran de les dades que conformen la diagnosi, hem pogut observar com, l'anàlisi global de la informació del mercat de treball que no recull de forma desagregada per gèneres les dades, no permet tenir en compte aquesta realitat de les dones en el mercat de treball que s'ha descrit *ex ante*. Una manca de perspectiva de gènere que també s'ha observat en els diferents plans d'ocupació actius que si bé són programes d'ocupació impulsats pel Servei d'Ocupació de Catalunya no tenen en compte la realitat desigual de les dones en el mercat de treball.

Pel que fa a la dedicació al treball domèstic i de cures no remunerat, les dades recollides a través del qüestionari i de la sessió participativa amb la Federació de Dones del Baix Camp, confirmen allò conegut a través de l'experiència i els estudis sobre usos del temps; les dones són les principals cuidadores de la llar. En aquest sentit, l'expressió utilitzada recurrentment per les membres de la Federació de Dones "ara que tinc temps", descriu molt bé com la divisió sexual del treball provoca una situació de pobresa de temps en la vida de les dones.

En aquest sentit, les dades exposades, no només ens ofereixen informació sobre la realitat de l'economia en sentit ampli, tant pel que fa al treball en el mercat formal com el treball domèstic i de cures, sinó que fan sortir a la llum la necessitat de fomentar polítiques d'ocupació i de conciliació que fomentin la corresponsabilitat, incidint també en els usos del temps de les persones.

### 4.3. Àmbit III. Intervenció integral contra les violències masclistes

La violència masclista és una expressió d'un sistema patriarcal, capitalista i neoliberal que construeix una estructura d'opressió, especialment per a les dones. Això no obstant, si bé la lluita contra la violència masclista ha sigut prioritària en l'agenda feminista al llarg de la història, no es va introduir en l'agenda pública fins a l'any 1996 amb el reconeixement per part de l'OMS d'aquesta com un problema de salut pública.

La introducció de la violència masclista dintre de l'agenda social i política, va donar lloc a una autèntica marea regulativa, que pretenia crear un marc de reconeixement de les desigualtats estructurals, de garantia i de protecció legal. En aquest sentit, l'any 2007 es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta, suposa no només el reconeixement d'aquest marc d'opressió estructural, sinó que estableix un full de ruta com llei marc en matèria d'igualtat. *Ex post*, en l'àmbit autonòmic va sorgir la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, aprovada pel Parlament de Catalunya el 16 d'abril de 2008, on es defineix la violència masclista com la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Això no obstant, el cert és que el desenvolupament legislatiu i la igualtat formal no sempre ha anat acompanyada de canvis reals. El major grau de consciència social, especialment de les dones, a la identificació de la violència masclista en tota la seva amplitud, ha fet sortir a la llum les dimensions reals de la violència masclista, més enllà de l'àmbit denominat "privat" i ha requerit del reconeixement legal de noves formes i àmbits de violència que s'inclouen per exemple, en la recentment aprovada Llei 5/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008.

Tanmateix, la realitat requereix canvis autènticament transformadors, que vagin més enllà d'un marc legislatiu, ja que les dades oficials, no oficials, les enquestes de victimització o els estudis locals, tal com es veurà a continuació, segueixen mostrant que la realitat de les dones es veu marcada per un marc de violència, física, psicològica o simbòlica en els diversos àmbits de la seva vida.

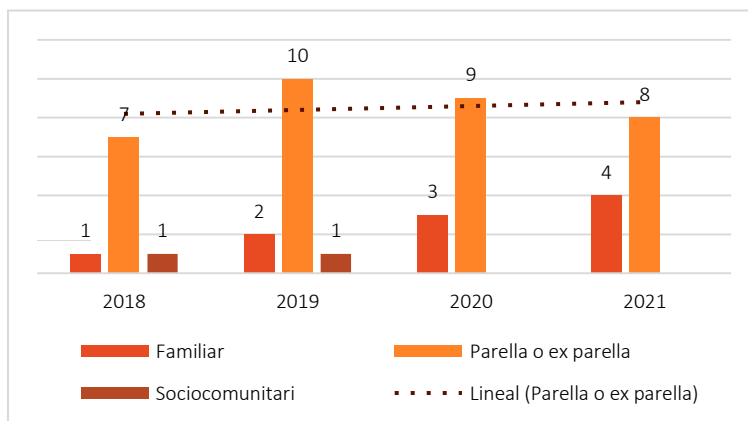
Tot i el desplegament normatiu vigent avui en dia, les dades ens mostren que les violències masclistes segueixen presents a la nostra societat.

#### 4.3.1. Cartografia estadística

Per tal de fer una petita aproximació a la realitat sobre les violències masclistes i tenint en compte les limitacions per obtenir un grau d'anàlisi més micro, s'oferiran dades oficials del Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya que han sigut recollides per l'Observatori de la igualtat de gènere de l'Institut Català de les Dones (en endavant, ICD) sobre el Camp de Tarragona així com aquelles pròpies de la Comarca del Baix Camp mitjançant la informació recollida a través del Servei d'Atenció i Intervenció a les Dones (SIAD) del Consell Comarcal del Baix Camp.

Segons dades oficials, respecte a l'expressió més greu de la violència masclista, els feminicidis, s'observa el següent pel que fa als últims quatre anys:

GRÀFICA 35. EVOLUCIÓ DE LES DONES ASSASSINADES PER VIOLÈNCIA MASCLISTA EN ELS DARRERS 4 ANYS



Font: Feminicidis.cat i Institut Català de les Dones.

Respecte a aquests últims quatre anys, l'any 2019 va ser el període de temps on un major nombre de dones en l'àmbit de la parella van ser assassinades (10). En el cas de l'àmbit familiar, però, és l'any 2021 quan el nombre va ser superior. En aquest sentit, si bé una part important dels feminicidis es donen en l'àmbit de la parella o exparella, els recents casos de violència masclista en altres àmbits fora del nucli familiar han portat al fet que, aquest 2022, els estadístics oficials recullin els feminicidis que es donen fora de l'àmbit de la parella o familiar, tals com feminicidis sexuals, socials o vicaris. Si bé la web *Feminicidis* ja recollia aquestes tipologies, aquest suposava un avanç no només per la visibilització de les violències masclistes, sinó també perquè suposa reconèixer quina és la dimensió real de la violència que s'exerceix contra les dones. Respecte al total dels feminicidis, en el Camp de Tarragona es van produir dos del total dels feminicidis, situant-se en un total de 11 feminicidis els produïts en els darrers 10 anys (2011-2021).

Si tenim en compte la informació que ens facilita l'ICD, s'observa com en la majoria dels casos recollits fins a l'any 2020, no hi havia denúncies prèvies per violència masclista, representant els casos de denúncia un percentatge ínfim respecte el total.

GRÀFICA 36. EVOLUCIÓ DE LES DONES ASSASSINADES PER VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT DE LA PARELLA I EX-PARELLA I DENÚNCIES PRÈVIES A CATALUNYA



Font: Violències masclistes 2021. Institut Català de les Dones (2020) mitjançant dades del Departament d'Interior.

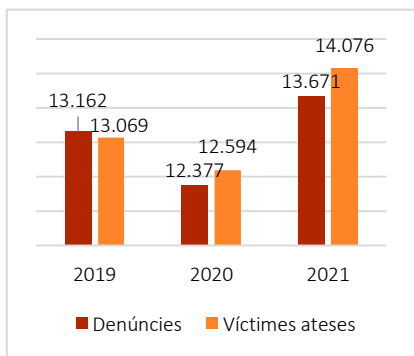
Una dada doncs, que creiem que s'ha de tenir en compte a l'hora de dissenyar e implementar polítiques locals que incideixin en la prevenció i especialment la detecció de la violència de gènere.

Quant a les dades de la província de Tarragona, durant el període 2012 a 2021, s'han assassinat 8 dones, 5 són casos oficials mentre que els 3 restants són dades no oficials.

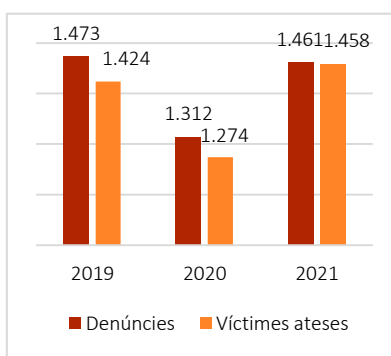
- Àmbit de la parella

El context sentimental, sigui amb la parella o exparella, és un context de risc de victimització per a les dones. Aquest, no només es reflecteix amb els femicidis com a expressió més greu de la violència, sinó també amb el nombre de denúncies i víctimes ateses segons àmbits recollides pel Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya, tant en l'àmbit autonòmic com pel que fa a la Regió Policial del Camp de Tarragona.

GRÀFICA 37. ÀMBIT DE LA PARELLA CATALUNYA



GRÀFICA 38. ÀMBIT DE LA PARELLA CAMP DE TARRAGONA



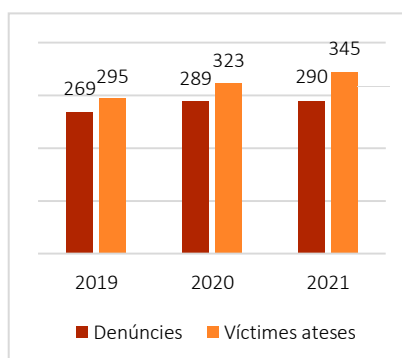
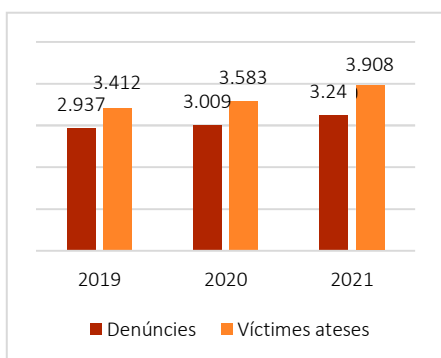
Font: Informe del Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya. Elaboració: pròpia.

Tant en l'àmbit autonòmic com al Camp de Tarragona, l'any 2021 va ser quan es van registrar un major nombre tant de denúncies com de víctimes respecte la resta de períodes, mentre que l'any 2020 va ser on el nombre de casos de violència de gènere registrats va ser inferior. No obstant, aquesta davallada en el nombre de denúncies no és sinònim d'una reducció real del nombre de casos, sinó que la crisi de la Covid-19 i la situació de confinament va suposar un augment de la xifra negra sent que el perill fruit de la major convivència amb l'agressor, era superior. És precisament a través de l'informe de *l'Impacte de gènere de la Covid-19 en dades de l'ICD*, on s'explica com, malgrat que el nombre de casos detectats pels Mossos d'Esquadra es van reduir, aquests van augmentar pel que fa a les trucades realitzades al telèfon d'assistència específic (la línia 900 900 120).

- Violència en l'àmbit familiar

GRÀFICA 39. ÀMBIT FAMILIAR A CATALUNYA

GRÀFICA 40. ÀMBIT FAMILIAR AL CAMP DE TARRAGONA



Font: Informe del Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya. Elaboració: pròpia.

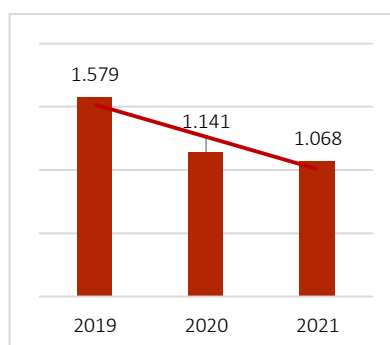
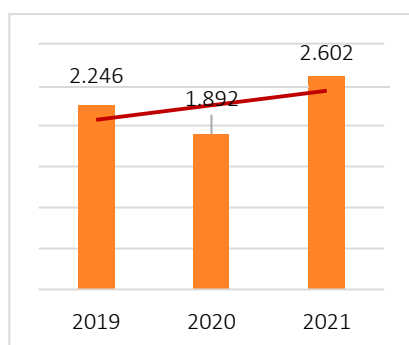
En la violència en l'àmbit familiar en canvi, tant en l'àmbit autonòmic com local, si bé en els últims anys s'ha observat un lleuger augment dels casos detectats, és especialment en les víctimes ateses on es produeix un increment important, el que, entre molts altres factors pot indicar la manca de denúncia davant les violències masculines en aquest àmbit. En aquest sentit doncs, mentre que el confinament en l'àmbit de la parella va comportar una major "invisibilització" de la violència de gènere a través del registre de denúncies i víctimes ateses, en el cas de la violència familiar aquesta, en els últims anys, està aflorant a la superfície estadística.

- Violència en l'àmbit social o comunitari

Quant a la violència en l'àmbit sociocomunitari, des del departament d'interior només es registren dades respecte els delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual, mutilacions genitals i matrimonis forçats. Al mateix temps, mentre que en el cas de les mutilacions genitals i matrimonis forçats s'ofereixen dades segons regions policials, en el cas dels delictes contra la llibertat i indemnitat sexual s'ofereixen dades sobre el perfil generacional de les víctimes i victimaris d'acord amb el total registrat a Catalunya.

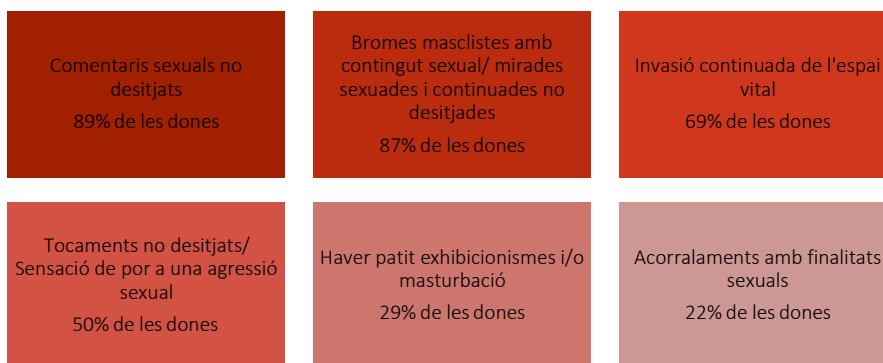
En el cas del total de fets principals relacionats amb tipologies delictives contra la llibertat i la indemnitat sexual, mentre que el nombre de víctimes registrades ha augmentat en aquests tres anys, a excepció de l'any 2020 que coincideix amb la crisi de la Covid-19, en el cas dels agressors s'ha reduït el total d'agressors identificats any rere any. S'observa el següent:

GRÀFICA 41. VÍCTIMES DELICTES SEXUALS A CATALUNYA GRÀFICA 42. AGRESSORS DELICTES SEXUALS A CATALUNYA



Font: Informe del Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya. Elaboració: pròpia.





Font: Protocol comarcal d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci del Consell Comarcal del Baix Camp (2021). Elaboració pròpia.

A més a més de les experiències de victimització directes, també s'exposen aquelles violències sexuals identificades en altres dones. En aquest cas, les dones enquestades presenten més capacitat d'identificació de totes les formes de violència sexual als espais festius del Baix Camp respecte els homes, els quals mostren una menor "sensibilitat" respecte a aquesta capacitat d'identificació:

- El 40% de les dones i el 16% dels homes, ha presenciat tocaments no desitjats.
- El 41% de les dones i el 16% dels homes, ha presenciat exhibicionisme i/o masturbació.
- El 36% de les dones i el 12% dels homes, ha presenciat acorralaments amb finalitats sexuals.
- El 17% de les dones i el 4% dels homes, ha presenciat violació sense força física.
- El 12% de les dones ha presenciat violació amb força física.

Tal com es mostra en les dades, en els espais festius del Baix Camp no només s'han produït comentaris sexuals no desitjats, assetjament sexual, etc. sinó també conductes que impacten i agredeixen directament a les dones; tocaments no desitjats, agressions sexuals i inclús violacions grupals.

Una incidència que s'ha vist confirmada a través dels cossos policials que afirmen també que s'han produït violacions grupals a la comarca.

Si busquem informació al respecte, es poden documentar dos casos coneguts de violació grupal que es van produir l'any 2019 a Cambrils (9 de juliol de 2019, El Públic) i l'any 2021 a Reus (ACN, 6 d'octubre de 2021).

En el mateix protocol, s'exposa que, pel que fa a les agressions lgtbfòbiques, a través de la diagnosi del Pla Comarcal LGTBI, el col·lectiu identifica violències verbals, mirades de menyspreu i sensació de vulnerabilitat i inseguretats per ser persones LGTBI. Fruit de les discriminacions que experimenten el col·lectiu i els prejudicis associats, es determina com als entorns més rurals es produeix el fenomen del *sexili*.

Els espais d'oci també han sigut protagonistes en el qüestionari que s'ha realitzat a la ciutadania. S'observa el següent:



El Casal de Dones de Reus també va ser identificat com el servei de referència en l'àmbit comarcal per les dones que formen part de la Federació de Dones del Baix Camp. Algunes d'elles van afirmar que es dirigien a la treballadora social o psicòloga municipal de referència. No obstant, pel que fa al Servei d'Atenció Integral de les Dones comarcal (en endavant, SIAD) no es identificat com a servei de referència comarcal, si bé, com s'exposarà a continuació, existeix un coneixement de la ciutadania fruit del treball conjunt amb la Federació de Dones del Baix Camp.

En aquest sentit, la informació recollida a través del SIAD ens permet conèixer la incidència de la violència masclista a la comarca.

#### 4.3.2. Serveis comarcals

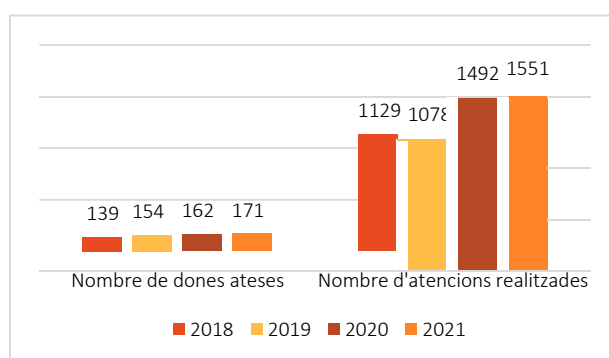
##### Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD)

El SIAD és un espai d'orientació assessorament amb relació a qualsevol aspecte de la vida de les dones. Aquest servei ofereix informació, orientació i assessorament sobre els drets de les dones i l'exercici d'aquests, assessorament jurídic, suport psicològic, detecció i derivació als serveis especialitzats en l'atenció de situacions de violència, suport al teixit associatiu femení en la realització d'accions que visualitzin les aportacions de les dones i activitats, cursos i xerrades, etc. sobre temes d'interès per a les dones.

Aquest servei es presta des del Consell Comarcal del Baix Camp de forma itinerant pels diferents municipis. Més enllà de l'aproximació d'aquests serveis al municipi, la itinerància del servei està enfocada a facilitar l'assistència de les dones en situació de violència que, fruit de les característiques poblacionals, no volen dirigir-se a aquest servei al seu propi municipi.

Pel que fa a la informació recollida pel SIAD, s'oferiran dades de l'any 2018 fins al 2021. Tal com s'observarà a continuació, el nombre de dones ateses durant aquest període de temps ha anat augmentant.

GRÀFICA 47. DONES ATESES I NOMBRE D'ATENCIÓ REALITZADES (2018-2021)



Font: Fitxa Servei d'Informació i Atenció a les dones (2018, 2019, 2020 i 2021). Elaboració: pròpia.

El 2021 ha sigut l'any que el SIAD ha realitzat no només un major nombre d'atencions, sinó també ha augmentat el nombre de dones ateses. Això no obstant, si bé l'any 2021 ha sigut aquell en què s'han donat un major nombre de dones ateses i atencions realitzades, la crisi de la Covid-19 i la

generació de situacions de risc i de major perillositat que va generar per a les víctimes de violència masclista, també va tindre un impacte directe en les atencions del Consell Comarcal realitzades durant el confinament.

A través de la pàgina web del Consell Comarcal s'exposa com el SIAD del Baix Camp ha atès "66 dones i ha realitzat 254 actuacions durant l'estat d'alarma, concretament en el període comprès entre el 16 de març i el 27 d'abril, durant el qual les trucades per violència masclista han augmentat un 60% al territori. (...) Per motius de violència de gènere, el SIAD ha atès 2 dones i ha concretat 6 actuacions per establir la situació."

Pel que fa al tipus d'atencions realitzades, gairebé el total de les dones han rebut assessorament psicològic, mentre que l'assessorament jurídic representa una minoria. S'observa el següent:

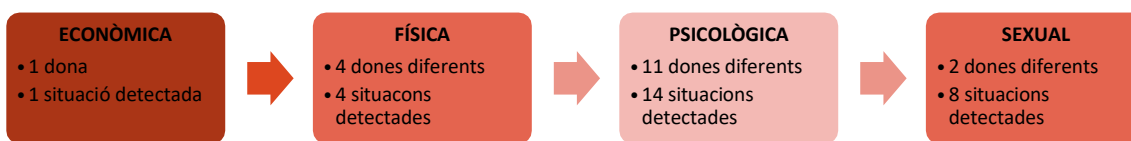
TAULA 16. NOMBRE DE DONES ATESES

	2018	2019	2020	2021
Nombre total de dones ateses	139	154	162	171
Nombre de dones ateses per assessorament psicològic	135	145	152	166
Nombre de dones ateses per assessorament jurídic	30	29	31	48
Nombre de dones usuàries en situació de violència masclista	14	21	8	18

Font: Fitxa Servei d'Informació i Atenció a les dones (2018, 2019, 2020 i 2021). Elaboració: pròpia.

D'acord amb la informació facilitada pel SIAD del Consell Comarcal del Baix Camp, aquest any 2021 un total de 18 dones han experimentat alguna situació de violència masclista, sent 25 el total de situacions de violència detectades, tenint en compte que una dona pot experimentar diferents formes de violència masclista. S'observa el següent:

GRÀFICA 48. DONES ATESES I NOMBRE D'ATENCIÓ REALITZADES (2018-2021)



Font: Fitxa Servei d'Informació i Atenció a les dones (2018, 2019, 2020 i 2021). Elaboració: pròpia.

Quant al perfil de les dones, les que tenen entre 30 a 65 anys són les que accedeixen en la majoria dels casos als serveis del SIAD, representant aquestes el 70% del total de les dones ateses durant el període de temps d'anàlisi. Dintre d'aquesta àmplia franja generacional, són les dones de 30 a 45 anys les que suposen una majoria respecte a la resta. Si tenim en compte la resta de franges d'edat, observem com també s'han atès dones menors d'edat (13 a 18 anys) així com dones de més de 80 anys. S'observa el següent:

TAULA 17. NOMBRE DE DONES ATESES SEGON LA FRANJA D'EDAT

Edat	2018	2019	2020	2021
0 a 12 anys	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
13 a 18 anys	2,88%	1,30%	1,85%	1,17%
19 a 29 anys	10,07%	7,79%	8,64%	9,94%
30 a 45 anys	41,73%	42,21%	40,74%	42,69%
46 a 65 anys	39,57%	40,91%	37,04%	39,18%
66 a 80 anys	4,32%	5,84%	8,02%	4,68%
Més de 80 anys	1,44%	1,95%	3,70%	2,34%
TOTAL	139	154	162	171

Font: Fitxa Servei d'Informació i Atenció a les dones (2018, 2019, 2020 i 2021). Elaboració: pròpia.

Pel que fa a la nacionalitat, el 74-79% de les dones ateses pel SIAD durant l'any 2018-2021, són autòctones, mentre que el 23-26% restant són dones extracomunitàries. En el cas de les dones extracomunitàries, en la seva majoria són dones llatinoamericanes.

El SIAD del Consell Comarcal del Baix Camp també recull informació sobre el municipi de les dones usuàries ateses. En aquest sentit, i tal com es podrà veure en la següent taula, els municipis de Montbrió del Camp, Mont-roig del Camp/ Miami Plat i Riudoms, són els municipis on el SIAD ha atès un nombre major de dones. Si bé en el cas Mont-roig del Camp/ Miami Platja s'han reduït considerablement el nombre de dones ateses l'any 2021, respecte els períodes anteriors.

TAULA 18. NOMBRE DE DONES ATESES PEL SIAD SEGONS EL MUNICIPI DE RESIDÈNCIA

Usuàries per municipi	2018	2019	2020	2021
Albiol	1	2	1	
Aleixar	5	3	2	2
Alforja	9	9	11	10
Almóster	4	4	5	2
Arbolí	-	-	-	
Argentera	-	-	-	
Botarell	1	7	2	3
Castellvell del Camp	10	6	10	6
Capafonts	-	-	1	
Colldejou	-	-	-	
Duesaigües	-	-	1	4
La Febró	-	-		
La Selva del Camp	6	11	9	
Les Borges del Camp	7	8	4	6
Maspujols	1	1	1	3
Montbrió del Camp	13	8	11	13
Mont-roig del Camp/ Miami Platja	43	46	60	9
Prades	4	7	9	5
Pratdip	1	3	4	4
Riudecanyes	-	1	6	6
Riudecols	-	-	1	2
Riudoms	16	26	18	19
Vandellós i l'Hospitalet de l'Infant	7	7	6	7

Vilanova d'Escornalbou	1	0	1	1
Vilaplana	3	2	2	1
Vinyols i els Arcs	7	4	2	6
TOTAL	139	154	167	109

Font: Fitxa Servei d'Informació i Atenció a les dones (2018, 2019, 2020 i 2021). Elaboració: pròpia.

El SIAD això no obstant, no només desenvolupa accions a través de les atencions directes a persones usuàries, sinó que és l'organisme responsable de l'impuls d'accions en matèria d'igualtat a la comarca.

D'acord amb la informació disponible en la pàgina web del Consell Comarcal del Baix Camp, el SIAD ofereix informació, orientació i assessorament en tots els aspectes relacionats amb la vida de les dones:

- Acollida
- Suport psicològic
- Suport jurídic
- Atenció social
- Orientació i informació laboral
- Dinamització del teixit associatiu
- Detecció i atenció a les violències contra les Dones
- Grups sòcio-informatius i tallers d'eines personals

És per això que el SIAD com a servei comarcal no només ofereix suport i assessorament a totes les associacions de dones de la comarca així com a associacions que demanin suport per temes d'igualtat, sinó que desenvolupa actuacions comunitàries de tres tipus: commemoració de diades significatives, accions formatives i accions coeducatives.

És important assenyalar que les limitacions competencials dibuixen el mapa de les possibilitats de desenvolupament de les polítiques públiques en els diferents àmbits.

- Commemoració de diades significatives.

La commemoració dels dies 8 de març i el 25 de novembre, són un dels eixos centrals de les actuacions del SIAD. Per la celebració d'aquestes dates s'organitzen diferents activitats amb la coordinació conjunta de la Federació de dones del Baix Camp i el Consell Consultiu de Dones, així com es dona suport i difusió de l'agenda comarcal conjunta dels actes i activitats municipals i d'entitats organitzades per aquest dia.

Les diferents activitats impulsades i organitzades durant aquests anys (2018-2021) han sigut diverses; penjades de llaços, xerrades, obres de teatre, tallers, exposicions, etc. i també s'han fet diferents representacions teatrals en alguns centres de primària i instituts de la comarca, especialment arran de 25N. l'any 2019 també es va interpretar l'obra "Princeses blaves i prínceps encantadors" a diferents nenes i nens de cycle inicial i mitjà de 10 centres de primària de la comarca.

A través de les memòries d'activitat del SIAD, s'observa com les iniciatives i actuacions al voltant d'aquests dies són especialment importants a la comarca. Tant les institucions municipals com les associacions de dones i el SIAD, treballen per tal d'organitzar una programació comarcal conjunta dels diferents actes municipals i d'entitats.

No obstant, des del SIAD i, en alguns casos, amb la col·laboració del Consell Consultiu de Dones del Baix Camp, a partir de l'any 2020, però més especialment l'any 2021, s'han visibilitat d'altres dies commemoratius que reflecteixen la intenció d'ampliar la mirada feminista a la comarca:

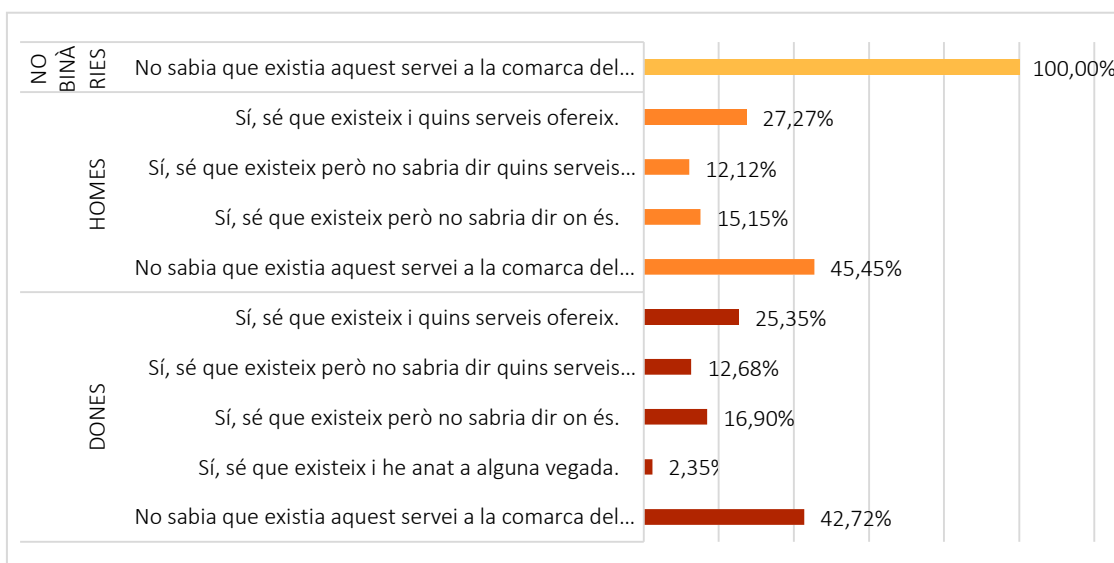
- Dia de la nena i dona en la ciència (11 de febrer).
  - Dia internacional de la Higiene menstrual (28 de maig).
  - Dia internacional de l'Educació no sexista (21 de juny).
  - Dia de la Salut sexual (4 de setembre).
  - Dia Internacional en contra l'Explotació sexual i la tracta de persones (23 de setembre).
  - Dia de la dona al món rural (15 d'octubre).
- Actuacions formatives, saludables i/o lúdiques adreçades a dones

A excepció d'aquest any 2021, en els últims anys s'ha desenvolupat el programa *Dona'm*, un projecte que ofereix formació a les entitats de dones de la comarca en diferents àmbits: autocura, gènere i estereotips, corresponsabilitat o noves tecnologies. Creiem important destacar que l'any 2018, es va desenvolupar el programa *Dona i Salut*, que oferia diferents tallers, xerrades i activitats de temàtica diversa (esport, cultura, etc.) als diferents municipis de la comarca i que va realitzar-se en 7 d'aquests municipis.

Més enllà del funcionament del mateix SIAD, és rellevant incidir en el coneixement de la ciutadania pel que fa a aquest servei. El treball conjunt amb la Federació de Dones del Baix Camp a través del Consell de Dones facilita el coneixement per part de les dones que formen part de les associacions d'aquest. Des del SIAD no només es presta el servei d'atenció a les dones en els diferents municipis sinó que, a més, es facilita informació a les diferents associacions dels municipis quan a serveis i informació (tallers, xerrades, estudis, etc.) que els hi puguin ser d'interès. Això no obstant, algunes de les associacions que van participar en la sessió participativa van posar de manifest el desconeixement i manca de comunicació amb el SIAD, així com la necessitat que aquest servei tingui un contacte regular amb les diferents associacions dels municipis. Aquest desconeixement va sorprendre el propi SIAD, el qual va identificar una problemàtica en els canals de comunicació. Quant al coneixement d'aquest, a més, també es va exposar la problemàtica generacional. Tot això va portar a exposar la necessitat que la informació sobre el servei que presta el SIAD als diferents municipis pugui arribar a aquells col·lectius de dones que no participen tan activament en les associacions i que són d'una edat més avançada.

Respecte a la ciutadania que ha contestat al qüestionari, el cert és que una petita part de la població mostrada coneix del SIAD i d'aspectes relacionats amb aquest servei com la localització o els serveis que ofereix. S'observa el següent:

GRÀFICA 49. CONEIXEMENT SOBRE EL SIAD



Font i elaboració pròpia.

Gairebé la meitat de la ciutadania que ha contestat al qüestionari, el 43,55%, desconeix que existeix aquest servei comarcal. Si desagreguem aquesta informació segons les identitats de gènere, mentre que en el cas de les dones i els homes parlem de percentatges similars, el 42,72% i el 45,45%, respectivament, en el cas de les persones no binàries cap de les dues coneixia del servei.

Pel que fa al grau de coneixement de les dones, tenint en compte que és un servei a la comarca específic per a elles, hi ha un 12,68% de les dones que no sap quins serveis ofereix el SIAD mentre que un 16,90% no sabia on dirigir-se un 16,90% no sabia dir on està localitzat aquest recurs. Si ens centrem en aquelles persones que tenen un major grau de coneixement d'aquest servei, trobem un 25,35% de les dones així com aquelles dones que han anat alguna vegada (2,35% de les dones).

Les dones que mostren un major grau de coneixement d'aquest servei són aquelles que tenen entre 31-60 anys, sent la població més jove així com d'edat més avançada aquelles que mostren un major grau de desconeixement.

Quant al municipi de residència, si bé és cert que la taxa de resposta ha estat variable en els diferents municipis de residència, creiem que és important assenyalar aquells municipis on, respecte del total de dones d'aquell municipi que han contestat al qüestionari, s'observa un major grau de desconeixement. Tenint en compte aquells municipis on s'ha obtingut almenys, un 50% de les dones del municipi que afirmen no conèixer de l'existència d'aquest servei a la comarca, els municipis on es mostra un major grau de desconeixement són els següents; l'Aleixar, l'Alforja, Castellvell del Camp, Mont-roig del Camp, Riudoms, Selva del Camp, Vilanova d'Escornalbou. En aquest sentit, creiem que és important assenyalar com algun dels municipis on la ciutadania ha mostrat un major desconeixement del servei del SIAD, com Castellvell del Camp, Mont-roig del

Camp, Riudoms i la Selva del Camp, són aquells municipis on s'han donat un major nombre d'atencions del SIAD.

### Altres serveis i recursos

A la comarca també existeixen d'altres serveis impulsats pel Consell Comarcal del Baix Camp. Pel que fa al desenvolupament d'instruments de lluita contra les violències masclistes exercides contra les dones, l'any 2014 es va aprovar el Protocol per una intervenció coordinada contra la violència masclista al Baix Camp. Aquest protocol no només identifica els serveis comarcals disponibles en els diferents àmbits (social, salut, seguretat, judicial i educatiu), sinó que, a més, defineix el procediment i recursos disponibles en les diferents situacions en què les dones es poden trobar (si la dona vol denunciar o no).

A més a més, l'any 2020 el Consell Comarcal del Baix Camp es va adherir al Protocol de seguretat contra les violències sexuals en espais d'oci de la Generalitat de Catalunya, el qual marca com a objectiu la coordinació entre el personal de seguretat (pública o privada), càrrecs electes i tècnics/ques municipals així com professionals dels serveis d'oci. Aquesta adhesió va suposar un precedent per al posterior desenvolupament del Protocol comarcal d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci, aprovat aquest 2021.

En aquest sentit, si bé ja s'han exposat algunes dades sobre la diagnosi d'aquest, el Protocol comarcal d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci ofereix una ampliació i reforç dels recursos de detecció, atenció i intervenció en casos de violència sexual. Així doncs, es defineix un circuit específic d'actuació per atendre casos d'agressions durant les festes en espais públics vinculats al protocol de la Generalitat de Catalunya de l'any 2014, però al mateix temps es planteja reforçar els punts violeta com a punts de suport.

Si bé els Punts Violeta són espais d'atenció i informació sobre violències masclistes que ja s'havien posat en funcionament a la comarca des del SIAD i amb la col·laboració d'associacions feministes, (11 punts violeta l'any 2018 i 15 punts violeta l'any 2019), en la diagnosi per l'elaboració del protocol comarcal es van posar de manifest per part de la ciutadania les dificultats de coordinació entre les institucions i les associacions o dones voluntàries, així com la manca de professionalització d'aquests espais. És per això que dintre del Protocol es plantegen els Punts Violeta informatius i d'atenció, diferenciats per la professionalització de les persones que hi participen.

Quant a l'atenció especialitzada, les dones de la comarca víctimes de violència masclista són derivades a Tarragona al Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE), un servei públic que ofereix atenció integral i recursos per al procés de recuperació de les dones que han patit o pateixen situacions de violència masclista, i també a llurs filles i fills.

D'altra banda, més enllà de les violències masclistes que afecten les dones, des del Consell Comarcal del Baix Camp també es posen a disposició de la ciutadania d'altres recursos que permeten oferir informació i assessorament al col·lectiu LGTBI.

El Servei d'Atenció Integral LGTBI (en endavant, SAI) és un servei impulsat pel Departament de Treball, Afers Socials i Família de la Generalitat de Catalunya en coordinació amb els ens locals, que té com a objectiu sensibilitzar i informar a persones i entitats, amb l'objectiu de mostrar la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere i prevenir la LGBTIfòbia.

En aquest sentit, a través de les memòries del SAI dels anys 2018-2021 s'ha observat que en aquest últim any el nombre total de persones ateses ha augmentat considerablement:

TAULA 19. NOMBRE D'ATENCIIONS REALITZADES AL SAI

	2018	2019	2020	2021
Nombre total de persones ateses	4	13	5	21
Nombre d'atencions realitzades	10	34	17	3,55 (hores d'atenció/setmanal)

Font: Fitxa Servei d'Informació i Atenció a les dones (2018, 2019, 2020 i 2021). Elaboració: pròpia.

D'altra banda, des de la posada en funcionament del servei del SAI, s'han promogut diverses accions formatives de sensibilització i capacitació al personal tècnic del Consell Comarcal i Ajuntaments, així com una formació adreçada a la Federació de Dones de la comarca sobre la realitat de les persones trans i accions de sensibilització a la ciutadania.

### 4.3.3. Conclusions

La lluita contra les violències masclistes és l'eix central de les actuacions impulsades a la comarca en matèria d'igualtat. En aquest sentit, s'han desplegat una pluralitat d'instruments d'actuació en casos de violència masclista, ja sigui mitjançant un protocol que estableixi un circuit de coordinació dels diferents agents públics comarcals, com a través del desplegament d'un servei d'atenció directa com és el cas del SIAD, entre d'altres.

El SIAD del Consell Comarcal del Baix Camp, s'estableix com l'òrgan institucional de referència en l'impuls de les polítiques públiques en matèria d'igualtat. Si bé a través de la persona tècnica d'igualtat s'ha donat formació a la pròpia organització en el marc d'aplicació del pla d'igualtat intern, lo cert és que no s'observa una transversalitat de la perspectiva de gènere dintre de l'organització, sinó una segmentació que implica una canalització de les actuacions a través del SIAD.

Les funcions que desenvolupa el SIAD més enllà de l'atenció directa en casos de violència masclista permeten treballar conjuntament i de forma coordinada amb les associacions de dones que conformen la Federació de Dones del Baix Camp.

Pel que fa a les necessitats del propi servei, arran de les sessions participatives i el qüestionari dirigit a la ciutadania, hem pogut identificar la millora dels canals de comunicació amb les associacions de dones que formen part de la Federació de Dones així com el foment del coneixement de la població més jove, inferior a 30 anys, del propi servei i de la població dels municipis de l'Aleixar, l'Alforja, Castellvell del Camp, Mont-Roig del Camp, Riudoms, la Selva del Camp i Vilanova d'Escornalbou. Pel que fa al jovent, d'acord amb una tècnica de joventut del propi consell, aquesta exposa com les dones joves no es dirigeixen al SIAD quan tenen alguna situació de violència masclista, sinó que van a les colles de joves per tal de buscar recolzament.

Per últim, pel que fa a la incidència de les violències masclistes a la comarca, s'han produït diferents episodis de violència sexual identificada especialment en espais d'oci, així com violència dintre de la parella o de l'àmbit familiar.

#### 4.4. Àmbit IV. Comarca de drets

*“El dret a la ciutat, que assegura que tots els éssers humans i tota comunitat troben a la ciutat les condicions per a la seva realització política, econòmica, social, cultural i ecològica”.*

Segons la Declaració Universal de Drets Humans Emergents, el dret a la ciutat rebutja la conceptualització dels drets humans a la ciutat i identifica, reconeix i reivindica el dret a la ciutat com un dret humà.

Les ciutats reflecteixen en la seva pròpia construcció social, política, econòmica i mediambiental els efectes d'un procés de globalització caracteritzat per la desocupació i la precarietat laboral, la pobresa, l'exclusió social, la contaminació ambiental, la inseguretat ciutadana, etc. Uns efectes globals, que s'agreugen quan interseccionen variables com el gènere, l'ètnia, l'origen, l'edat, etc. i que s'han vist especialment incrementats en els períodes de la crisi econòmica de l'any 2008 i amb l'actual crisi sanitària i econòmica de la COVID-19.

Tanmateix, les ciutats i, els pobles en les zones rurals, amb independència de la seva grandària, tenen mecanismes locals propis que permeten actuar en la problemàtica local. El concepte de ciutat glocal (Borja i Castells, 2001), introduït per Ulrich Beck l'any 1998, i reformulat per l'obra de Jordi Borja i Manuel Castells “Local i Global” ofereix aquesta visió d'una ciutat “que pensa globalment i actua localment”. Així doncs, defineixen una ciutat glocal com un ens conscient de les problemàtiques internacionals, però que a través dels mitjans locals implementen polítiques públiques dirigides a reduir o mitigar els seus efectes vers la ciutadania, canalitzant i impulsant les demandes de la seva societat civil organitzada (Pareja, Guillén, Pisarello, Lorena, Galdón, Montaner, Muixí, Saura i Borja, 2011).

A l'inici d'aquest document de diagnosi ja s'han posat de manifest les característiques territorials quant a l'existència d'espais urbans i rurals. Si bé ambdós espais ofereixen avantatges per al desenvolupament de la vida, lo cert és que els espais urbans s'identifiquen, generalment, com espais que ofereixen majors oportunitats d'accés als serveis (sanitaris, educatius, socials i formatius), al mercat de treball formal així com a les activitats culturals, esportives, socials, etc. En aquest sentit, les característiques urbanes i rurals generen una relació d'interdependència que exigeixen polítiques públiques que assegurin l'equilibri en l'exercici dels drets del total de la ciutadania amb independència de la zona que visqui. En aquest sentit, el Consell Comarcal del Baix Camp, s'identifica com un dels ens locals encarregats de promoure aquest “dret al territori” tal i com s'exposa en la web de l'ens comarcal:

*“Els consells comarcals són òrgans administratius que tenen el seu àmbit d'actuació a la comarca. El seu principal objectiu és donar i mancomunat serveis als ajuntaments per facilitar la gestió municipal.*

*En aquesta línia el Consell Comarcal presta assistència tècnica, jurídica i econòmica als municipis de la comarca alhora que coopera econòmicament en la realització de les obres, serveis i activitats dels municipis garantint la prestació dels serveis municipals obligatoris en els municipis que no estan obligats a prestar-los. També coopera amb els municipis en l'establiment de nous serveis necessaris per al desenvolupament del territori.”*

El concepte de ciutat de drets o en aquest cas “comarca de drets” inclou una pluralitat de dimensions relacionades amb els àmbits econòmics, socials i culturals; coeducació, salut, drets sexuals i reproductius, vida associativa i política, cultura, etc. No obstant, tenint en compte les competències del consell Comarcal del Baix Camp com a organisme impulsor i executor d'aquest pla d'acció inclourem només aquells àmbits que són susceptibles d'actuació per part de l'ens: Educació, Esport i Vida associativa i política.

#### 4.4.1. Educació

L'educació implica un procés d'ensenyament i aprenentatge, dinàmic i interactiu en què les persones, mitjançant qualsevol acte o experiència, incorporen els coneixements acumulats, aptituds i valors vigents en un marc comunitari. El procés educatiu, implica la participació de diferents agents socials al llarg de tot el procés de socialització de les persones que seran les responsables de transmetre directament o indirectament, tots aquests coneixements. És precisament per aquesta “transversalitat” de l'educació en tots els espais i moments vitals d'una persona, que l'educació és un marc d'opressió dintre del sistema patriarcal. En aquest sentit, l'educació actua com un espai més d'opressió que reflecteix els valors i estereotips de gènere fruit d'aquesta discriminació estructural, però alhora es converteix en un instrument especialment important de transformació social de la realitat. Precisament aquesta potencialitat transformadora s'ha volgut recollir i incorporar en la Llei 7/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en el seu art. 3 apartat 12:

*Per a combatre la violència masclista és essencial incorporar la coeducació i l'educació afectivosexual fent un abordatge explícit, transversal, rigorós i sistemàtic de la perspectiva de gènere des de l'educació infantil fins a, com a mínim, la finalització de l'educació obligatòria.*

Si bé és cert que aquesta mirada en clau de gènere, poc a poc, s'està integrant en les polítiques educatives dintre del marc institucional, actualment les desigualtats per qüestió de gènere segueixen sent una realitat. Algunes d'aquestes expressions de desigualtat són les que s'exposen a continuació:

- Foment i transmissió de valors basats en els estereotips i rols de gènere que impliquen: menys expectatives de futur per part de les nenes i dones, orientació acadèmica i laboral sexista, segregació del lleure tant en la pràctica d'esports com en la utilització de l'espai, etc.
- Ceguera de gènere en el material educatiu així com utilització d'un llenguatge sexista.
- Segregació horitzontal dels àmbits d'estudi. Aquesta segregació fruit de la construcció de carreres o formacions “masculines i femenines” té un impacte directe en la perpetuació de la segregació horitzontal *ex post* en el mercat de treball.
- Limitació de les aspiracions de creixement i promoció que provoca, entre altres efectes, el conegut com a “efecte tiora”.

D'altra banda, creiem important destacar que, si bé l'educació està incorporant progressivament aquestes “ulleres violeta”, les desigualtats en l'àmbit educatiu van molt més enllà del gènere. Així doncs, col·lectius especialment oprimits fruit de la interseccionalitat d'altres variables, denuncien una cultura educativa, des de tota la seva amplitud, basada en el racisme, l'heteronormativitat, el capacitisme o l'edadisme entre d'altres. Unes opressions que afecten a totes les persones que



Quant als tallers coeducatius, aquests estan destinats a l'alumnat de 1r, 2n, 3r i 4t d'ESO i tenen una molt bona acollida entre els diferents instituts de la comarca, arribant anualment a una mitjana de 500/600 nenes i nens aproximadament. Pel que fa al seu funcionament, aquests treballen aspectes com els estereotips de gènere, oferint un taller adaptat a l'edat de l'alumnat d'acord amb el curs lectiu; El Nadó (1r), Quina feina faig (2n), Rols i Gènere (3r) i Jo soc la meva mitja taronja (4t).

Pel que fa a les maletes coeducatives, un projecte iniciat l'any 2018, s'ofereix un catàleg de llibres que treballen des d'una perspectiva de gènere als diversos centres d'educació infantil, primària, biblioteques, casals i espais dels diferents municipis. Aquesta iniciativa també ha tingut una molt bona acollida per part dels diferents espais i recursos educatius dels municipis de la comarca.

La coeducació es planteja com una matèria a continuar treballant per part de la ciutadania, ja que mitjançant el qüestionari dirigit a aquesta, s'ha pogut observar en la taula 1, com l'educació i la formació és el segon àmbit identificat com a més prioritari per a treballar en la igualtat de gènere. En aquesta línia, i tenint en compte que una majoria de la ciutadania que ha respost al qüestionari afirma conèixer que és la coeducació, el 87,32% de les dones, el 78,79% dels homes i les dues persones no binàries, s'ha observat gairebé que totes les accions coeducatives proposades, es consideren prioritàries per una majoria de la ciutadania. S'observa el següent:

TAULA 20. PERCENTATGE DE PERSONES QUE HAN CONTESTAT AL QÜESTIONARI QUE CONSIDEREN QUE LES SEGUENTS ACCIONS SÓN PRIORITÀRIES

ACCIONS COEDUCATIVES	Dones	Homes	Persones no binàries
Promoure campanyes de sensibilització sobre la igualtat de gènere als centres educatius (rols i estereotips, distribució de les tasques de la llar, etc.).	94,83%	90,91%	100%
Promoure campanyes de sensibilització sobre violències domèstiques.	93,43%	93,94%	100%
Realitzar jornades de sensibilització als diferents centres educatius sobre les desigualtats de gènere en l'àmbit educatiu (selecció d'àmbits professionals).	94,37%	90,91%	50%
Realitzar jornades de sensibilització dirigides a mares i pares.	92,26%	81,82%	100%
Realitzar formacions al professorat dels diferents centres educatius.	92,26%	87,88%	100%

Font i elaboració pròpies.

### Altres recursos educatius

Des del Consell Comarcal del Baix Camp també s'ofereix formació dirigida específicament al jovent de la comarca així com en matèria d'alfabetització digital dirigida al total de la ciutadania.

Quant a les joves i els joves de la comarca, a través del Servei Comarcal de Joventut aquests poden accedir a diferents programes d'acord amb les seves necessitats; a) programa "Joves amb talent" dirigit a la formació per al desenvolupament de negocis sostenibles al medi rural b) programa per la participació de l'alumnat en la proposta i desenvolupament d'activitats c) servei d'informació, orientació i acompanyament per les entitats juvenils o c) de formació per tal d'obtenir el títol d'educador/a de lleure.

Quant a l'alfabetització digital, el servei del Punt Òmnia del Baix Camp, ubicat a Riudoms, ofereix formació en informàtica bàsica dirigida al total de la ciutadania. Si bé es valora positivament l'existència d'aquest servei impulsat per la Generalitat de Catalunya dirigit al total de la ciutadania, no s'observen programes que vagin dirigits a revertir la bretxa digital que afecta al 23% de les persones d'entre 65 i 74 anys i que, tal com s'apunta des de l'Institut Català de les Dones, té un clar impacte de gènere especialment en les dones d'edat més avançada (ICD, 2020) i s'ha confirmat a partir de l'últim estudi "Mujeres y digitalización: de las brechas a los algoritmos" (ONTSI, 2020).

## Conclusions

L'educació en valors d'igualtat o coeducació s'estableix com una de les prioritats detectades per part de la ciutadania, incloent-hi tant aquella que ha respost el qüestionari com les dones que han participat en la sessió participativa.

Pel que fa a la pràctica d'accions coeducatives, el cert és que a la comarca s'impulsen diferents actuacions, ja sigui mitjançant el Servei Educatiu del Baix Camp del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya com a través del SIAD del Consell Comarcal del Baix Camp. En aquest sentit, si bé el Consell Comarcal del Baix Camp veu limitades les possibles actuacions d'acord amb la manca de competències en l'àmbit educatiu, les diferents activitats en l'àmbit coeducatiu han sigut impulsades des dels serveis comarcals que es presenten a través del SIAD, oferint dos tipus d'activitats; tallers i xerrades als centres educatius i maletes coeducatives.

### 4.4.2. Esports

L'àmbit de l'esport ha estat tradicionalment un sector especialment masculinitzat que ha exclòs i discriminat sistemàticament a les dones. La pràctica esportiva es conceptualitza des de l'àmbit de la salut, les pràctiques educatives, però també des dels usos del temps associats a la realització d'activitats d'oci i lleure.

Si bé les reivindicacions feministes, així com l'adopció d'una perspectiva de gènere en els diferents àmbits de la vida diària, com l'esport, han permès avenços significatius quant a la representació femenina en l'esport, ja sigui com una pràctica de lleure o professional, encara avui dia es donen notables desigualtats de gènere:

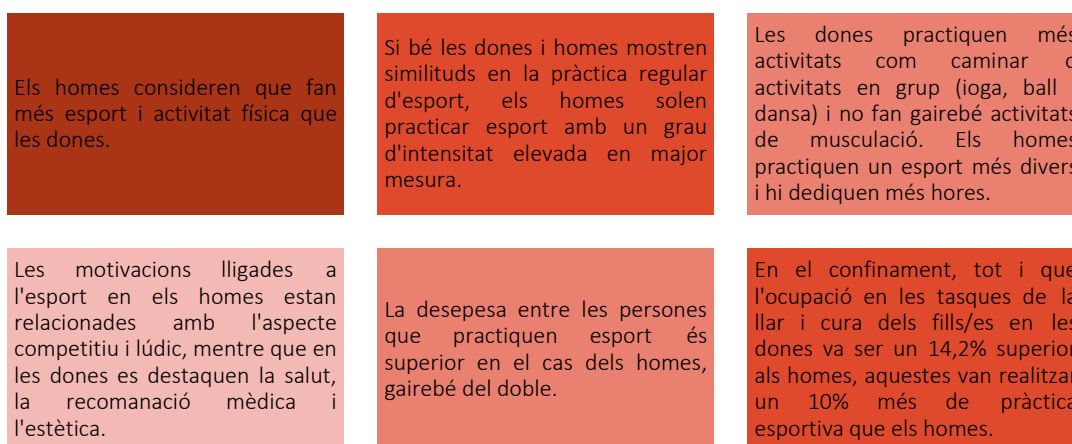
- Menor participació en la pràctica esportiva fruit dels rols i estereotips de gènere que s'hi associen i la distribució desigual dels usos del temps entre dones i homes.
- Segregació de la pràctica esportiva d'acord amb els estereotips de gènere que construeixen "esports de nois" i "esports de noies".
- Hipersexualització de la pràctica esportiva<sup>7</sup> femenina, amb independència que hi hagi també una pràctica per part d'homes.

<sup>7</sup> Recent és el cas de la sanció imposada per la Federació Europea de Handbol a la Selecció noruega davant el canvi de les jugadores del biquini reglamentari per unes malles curtes (EFE, 21 de juliol de 2021).

- Exercici de violència masclista contra aquelles dones que ocupen llocs i/o espais tradicionalment masculins (ex: arbitratge).

Recentment, l'Observatori Català de l'Esport i l'Observatori de la Igualtat de Gènere de l'ICD, han publicat dades sobre les dones i l'esport que han evidenciat aquestes desigualtats de gènere pel que fa als hàbits i pràctiques esportives en la vida quotidiana (Institut Català de les Dones, 2021). En aquest sentit, si bé en l'Enquesta sobre Usos del Temps de l'any 2013, ja s'exposava com les dones dedicaven 40 minuts de mitjana a la pràctica diària d'esports i activitats a l'aire lliure, mentre que els homes en dedicaven de mitjana 53 minuts, en l'última Enquesta sobre l'activitat física i esportiva a Catalunya de l'any 2019, a més, es va recollir el següent:

GRÀFICA 50. LA PRÀCTICA ESPORTIVA SEGONS GÈNERE



Font: Dones en l'esport (2021), Institut Català de les Dones. Elaboració pròpia.

D'altres dades que aporta l'estudi realitzat per l'Institut Català de les Dones és que la pràctica esportiva en l'àmbit escolar i universitari fora de l'àmbit de la competició s'ha anat igualant en aquests darrers anys, a excepció de la pràctica esportiva de competició entre les dones universitàries que és clarament minoritària respecte a els homes (9% dones i 91% homes).

Pel que fa a la pràctica de la competició, les dones no només encara són una minoria respecte els homes, sinó que practiquen esports socialment considerats femenins i no tan valorats a nivell de reconeixement econòmic i social, com ball, gimnàstica, patinatge, etc., doblant els homes federats que es troben en aquests esports. Del total de llicències federatives a Catalunya, l'any 2019 un 75% eren homes front un 25% de llicències federatives atorgades a dones.

Per últim, respecte a la professionalització, si bé és cert que l'evolució de la presència femenina com a personal tècnic esportiu des de l'any 2005 fins al 2020 ha augmentat any rere any, les dones representen només el 20% de les persones tècniques esportives. Aquesta menor formació tècnica en esports, així com els estereotips de gènere, la manca de visibilitat de referents femenines, entre d'altres desigualtats, condicionen que les dones es dediquin laboralment menys a l'esport.

No obstant, la divisió sexual de l'esport basada en els estereotips de gènere, masculins i femenins, també afecta especialment a la comunitat LGTBI. Si bé els equips femenins poden ser un espai de

seguretat per a moltes dones lesbianes i bisexuals, en el cas dels homes, es generen en molts casos espais de risc de victimització davant conductes i expressions homòfobes. Pel que fa a les persones trans o intersexuals, la segregació basada en el binarisme de gènere que només permet equips mixtes fins a una determinada edat, comporta que en moltes ocasions no només siguin víctimes de violències trànsfobes, sinó que hagin d'abandonar la pràctica esportiva.

### L'esport a la comarca del Baix Camp

Pel que fa a la legislació vigent quant a l'àmbit esportiu, en l'art. 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, s'estableixen una sèrie de directius pel que fa a les polítiques esportives que són d'aplicació a l'ens municipal:

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per el servei de registre i d'informació de la comarca del Baix Camp, verificant la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE E0213199E6A7474BFB0FB03B92400 i data d'emissió 09/10/2023 a les 19:03:56

1. Les polítiques esportives s'han de planificar d'acord amb el que estableix l'article 1 i, en concret, han de:
  - a) Garantir la igualtat efectiva de dones i homes per a practicar activitat física i esport, tant de lleure com de competició, a tots els nivells, inclosos els científics, tècnics, de control de les competicions, serveis mèdics i altres d'atenció a esportistes, de lideratge i de projecció i representació social.
  - b) Fomentar la incorporació, la participació i la continuïtat de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida, i incloure programes de conscienciació i foment de la presència de dones en els òrgans de decisió esportius i de dirigents esportives.
  - c) Incorporar indicadors de perspectiva de gènere en els diferents àmbits de l'esport a Catalunya.
  - d) Elaborar protocols i mecanismes de prevenció i actuació davant de la violència masclista en la pràctica esportiva i en l'esport en general.
  - e) Fomentar i protegir el model d'esport en edat escolar per a promoure i facilitar l'accés d'infants i joves a les activitats físiques i esportives, sota criteris de coeducació en valors, inclusió, cohesió social i lluita contra les desigualtats, amb l'objectiu de formar persones compromeses amb la societat i amb el foment de la igualtat entre homes i dones.
  - f) Fomentar el patrocini i la difusió en els mitjans de comunicació d'activitats esportives en què la participació de les dones sigui minoritària, i fixar els ajuts públics destinats a les modalitats esportives practicades majoritàriament per dones.
2. Les polítiques esportives han de tenir en compte els aspectes següents:
  - a) Són factors rellevants per a la concessió d'ajuts, premis i subvencions a les entitats esportives la promoció d'una oferta d'activitats esportives per a infants que sigui equilibrada pel que fa a la perspectiva de gènere, i també l'aplicació de mesures internes per a facilitar la participació de les dones en els llocs de direcció d'entitats i clubs.
  - b) Les administracions esportives catalanes no poden participar ni concedir cap tipus d'ajut a programes o activitats esportives que siguin sexistes o discriminatoris per raó de sexe.
  - c) Els estudis i les recerques en l'àmbit de les ciències de l'activitat física i l'esport promoguts per les administracions esportives catalanes o subvencionats amb diner públic han d'introduir l'estudi de les diferències i les desigualtats entre dones i homes, per a ampliar i aprofundir el coneixement sobre les realitats, les expectatives, les necessitats i les aportacions de les dones a l'esport en totes les etapes de la vida.
  - d) L'educació en l'esport ha d'incloure de manera preferent el principi de coeducació i ha de fomentar la formació en valors coeducatius tant dels professors d'educació esportiva com de les persones que fan de monitors/es, entrenadors/es i tècnics/es, mitjançant activitats formatives i programes de formació continuada.
  - e) Elaborar programes i materials didàctics per a fomentar l'esport de lleure i l'esport en edat escolar igualitaris i amb valors socials, i promoure la visibilitat de les dirigents esportives, esportistes i entrenadores d'elit.
  - f) Equiparar premis i beques d'un mateix esport entre homes i dones.

D'acord amb la informació disponible a la base de dades de l'Idescat, a la comarca del Baix Camp existeix una àmplia oferta d'espais esportius:

- Camps poliesportius: 68 camps poliesportius i 16 espais d'atletisme.
- Piscines: 449 a l'aire lliure i 27 cobertes.
- Pistes poliesportives: 249 pistes i 26 pavellons.

- Pistes especialitzades: 95 pistes de tenis i 101 pistes de pàdel.
- Altres espais esportius convencionals: 251 sales, 2 pistes d'esquaix, 7 frontons, 39 espais de petanca.
- Espais esportius singulars: 31 hípica, 12 camps de golf, 2 circuits de motor, 14 rocòdroms, 22 altres espais singulars.

No obstant, les diferències urbanes i rurals que es donen en el territori també afecten que la distribució d'aquests espais esportius no sigui homogènia al territori sent que, lògicament, hi haurà una major oferta en ciutats com Reus o Cambrils.

Pel que fa a la promoció de l'activitat esportiva a la comarca, el Consell Esportiu del Baix Camp té un paper central en el foment, promoció i organització d'activitats esportives de caràcter no obligatori a la comarca. El Consell Esportiu del Baix Camp és una entitat privada d'interès públic i social, sense afany de lucre format per centres i associacions escolars, clubs, associacions i federacions, entitats municipals de gestió esportiva, així com els Ajuntaments de la comarca i el mateix Consell Comarcal del Baix Camp.

A la seva pàgina web exposen com un dels objectius que persegueixen és:

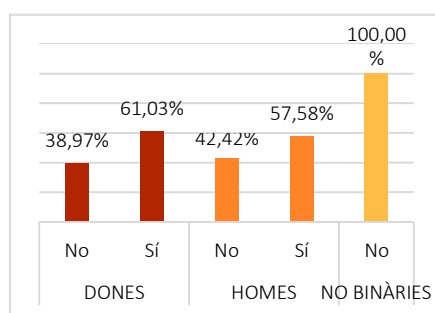
*“Volem contribuir en el benestar de les persones de totes les edats, en la integració cultural i social dels/ les nouvinguts/des, en l'atenció a la gent gran i als/ les discapacitats/des i, molt especialment en l'educació dels més joves.”*

D'acord amb l'anàlisi de l'oferta esportiva de la pàgina web de l'entitat, s'observa que aquest objectiu es reflecteix en una oferta diversa a la comarca, dirigida a diferents col·lectius de la ciutadania. En aquest sentit, s'ofereixen algunes activitats com natació per nadons i persones adultes, natació per persones amb diversitats funcionals, així com serveis per a centres educatius, AMPAS, entitats i Ajuntaments (programes extraescolars, trobades d'alumnes o activitats físiques per persones adultes i de la tercera edat.

En aquest sentit, quan els hi vam preguntar sobre la pràctica esportiva a les dones de la Federació de Dones del Baix Camp, aquestes van exposar que, mitjançant les mateixes associacions i amb col·laboració dels diferents ajuntaments es fan diferents activitats per promoure una vida activa i saludable en les dones, especialment d'un determinat perfil generacional. Algunes d'aquestes activitats van dirigides a estimular la mobilitat (ioga, pilates, zumba, caminades nocturnes, etc.) així com impulsar una millora de la salut (tallers de relaxació). Si bé des de les associacions de dones s'afirma que des del Consell Comarcal del Baix Camp no s'ofereixen activitats per la pràctica esportiva, la descripció de les diferents activitats i fruit del compartiment de la informació amb el SIAD, ens permet identificar com la majoria d'aquestes activitats són organitzades i impulsades pel mateix consell.

Per últim, quant a la pràctica esportiva, en el qüestionari dirigit a la ciutadania s'ha preguntat sobre les possibilitats de les dones de practicar esport a la comarca. S'observa el següent:

GRÀFICA 51. PERCEPCIÓ SOBRE LA PRÀCTICA ESPORTIVA DE LES DONES A LA COMARCA



Font i elaboració pròpia.

Mentre que en el cas de les persones que s'identifiquen com a no binàries ambdues coincideixen en que les dones no tenen les mateixes possibilitats de practicar esport a la comarca, en el cas de les dones i els homes, una majoria, el 61,03% i 57,58% respectivament, creuen que si que existeix aquesta igualtat d'oportunitats a la comarca. És important remarcar com l'edat és un factor que està especialment relacionat amb la percepció sobre la igualtat d'oportunitats de les dones en la pràctica esportiva, sent que són les dones d'entre 16 a 45 anys aquelles que tenen una percepció més negativa.

En aquells municipis on s'ha observat que les dones perceben en major mesura que no es produeix una situació d'igualtat quant a la pràctica esportiva de les dones trobem el municipi de l'Aleixar, Mont-roig del Camp, l'Hospitalet de l'Infant, Riudoms, Vilanova d'Escornalbou i Vandellòs.

## Conclusions

A la comarca existeix una nombrosa oferta esportiva, incloent-hi la pluralitat d'equipaments disponibles com per les activitats que, especialment el Consell Esportiu del Baix Camp ofereix. No obstant, és important tenir en compte com les diferències territorials i la distribució dels diferents equipaments condicionen les possibilitats de la pràctica esportiva de la ciutadania, obligant a desplaçar-se a la població d'aquells municipis més petits.

A través del qüestionari, la ciutadania opina que les dones no tenen les mateixes possibilitats de practicar esport. Una opinió que, si bé pot no veure's reflectida en la nombrosa oferta del Consell Esportiu del Baix Camp pot estar especialment relacionada amb les circumstàncies generals pel que fa a les desigualtats de gènere en l'àmbit esportiu (minoria d'equips femenins en els diferents esports, abandonament de la pràctica esportiva, etc.).

### 4.4.3. Vida associativa i política

El espais socials i polítics han sigut i, segueixen sent, espais de poder especialment masculinitzats. Aquesta divisió sexual dels espais de poder, està sustentada per un sistema heteropatriarcal que legitima a través dels rols de gènere, l'ocupació dels homes del determinat com "espai públic" i restringeix la participació de les dones en "l'espai privat". Si bé la incorporació massiva de les dones en el mercat de treball formal i la conquesta progressiva de drets, ha derivat en l'ocupació

d'espais tradicionalment masculinitzats, encara avui dia la participació de les dones en els espais de poder, com la política, es basa en un sistema d'estatus on el gènere és l'eix vertebrador (Ajuntament de Sabadell, 2018).

No obstant això, pel que fa a la participació en la vida política en sentit formal, tant la lluita feminista com les modificacions legislatives que han introduït, entre d'altres mesures, el sistema de quotes com a sistema paritari, han "obligat" a un canvi en l'estructura de poder polític. No obstant, aquesta major paritat, que no igualtat, no es dona en d'altres col·lectius com les persones amb diversitat funcional, col·lectiu LGTBI, persones racialitzades, etc. que, encara avui dia, són excloses de la vida política (Liñera, 2009).

Pel que fa a la participació ciutadana, les entitats i associacions s'estableixen com un motor de transformació sociopolítica que tenen un paper fonamental en l'impuls de les polítiques públiques. A través de la creació d'espais de participació ciutadana, és imprescindible fomentar espais de debat que representen la diversitat i pluralitat de la ciutadania. Quant els hi preguntem a la ciutadania sobre el foment d'espais de participació ciutadana per part del Consell Comarcal del Baix Camp, una majoria de la població mostrava afirmar desconeixement sobre aquests (61,97% de les dones, 54,55% dels homes i una persona no binària), sent una menor part de les dones (30,92%) i dels homes (45,45%), qui afirmen que existeixen i es promouen aquests espais des de l'ens comarcal.

En l'àmbit comarcal, en aquests espais de participació ciutadana tenen un pes important les persones d'edat avançada o persones grans a través del Consell Consultiu Comarcal de la Gent Gran i les dones mitjançant el Consell Consultiu de les Dones.

En el cas del Consell Consultiu de les Dones, aquest està format per representants de la Federació de Dones del Baix Camp constituïda per un total de 26 associacions de dones de la comarca:

TAULA 21. ASSOCIACIONS COMARCALS QUE INTEGREN LA FEDERACIÓ DE DONES DEL BAIX CAMP

Associació Dones l'Aleixar Associació Dones Pradip Associació Dones d'Alforja Associació Dones Blanca Almedro Grup Dones Santa Àgata Dones 2000 Col·lectiu Dones Club 79 Grup Dones Riudecanyes Associació Cultural Dones Borgenques Associació Dones Puigcerver Associació Dones Botarell Bella Llar Riudoms Associació Dones Amunt Grup Dones la Selva del Camp	Unió Dones Castellvell del Camp Grup Dones Alamanda Vandellòs Associació Dones Coldejou Col·lectiu dones Vilafortuny Associació Dones Duesaigües Associació Dones Vilanova d'Escornalbou i l'Arbocet Grup Dones Blanca d'Anjou Associació Dones Vilaplana Associació Dones la Dàlia Associació Dones Caterines Associació Dones Montbrí del Camp Associació Dones l'Abellera Dones Mont-roig del Camp
--	---

Font: Web del Consell Comarcal del Baix Camp.

La Federació de Dones del Baix Camp és un espai de coordinació especialment actiu a la comarca pel que fa a la promoció d'accions en matèria d'igualtat, especialment dirigides a les dones, fruit de la col·laboració amb el SIAD del Consell Comarcal del Baix Camp. Ambdós organismes col·laboren estretament pel que fa a l'impuls de les diferents actuacions dirigides al total de la ciutadania tant als diferents municipis i la comarca, com respecte l'organització d'accions dirigides a les membres de les diferents associacions de dones.

En aquest sentit, és especialment important destacar que, el perfil generacional de les sòcies de les diferents associacions (en la seva majoria són dones de més de 50 anys i jubilades) marquen també, la naturalesa i objectius de la pròpia entitat. D'acord amb la informació facilitada per la presidenta de la Federació de Dones del Baix Camp, que es va poder comprovar en la sessió participativa que es va realitzar amb aquestes, si bé les diferents associacions, tal com ja s'ha exposat, participen en la reivindicació dels diferents dies commemoratius, especialment els dies 25N i 8M, es defineixen com entitats eminentment culturals.

Així doncs, si bé la situació produïda per la crisi de la Covid-19 va suposar la paralització de l'activitat de les diferents associacions, aquest any les diferents entitats han previst per al 8M no només l'adhesió als diferents manifestos institucionals, sinó l'organització de tallers, exposicions que reivindicuin el paper de les dones en determinats àmbits, murals amb feministes representatives i emblemàtiques, visualització de documentals, l'organització d'actes musicals o la lectura de contes coeducatius a nens i nenes del municipi. Al mateix temps, des de la Federació s'han impulsat activitats conjuntes com la penjada de llaços violeta per al 25N o l'organització d'una quedada per assistir a les diferents manifestacions organitzades. A més, creiem important destacar que l'organització dels actes per part de la Federació de Dones del Baix Camp, no només està enfocada o dirigida a les mateixes associacions, sinó que es busca sensibilitzar a la ciutadania difonent l'activitat que es fa des de l'entitat a través de les xarxes socials.

No obstant això, és important tenir en compte com, les particularitats demogràfiques generen una desigualtat en els recursos econòmics i humans.

Per tot l'exposat, creiem que el SIAD ha tingut i té un impacte important com a organisme institucional que promou i dona suport a l'apoderament de les dones i la formació de les dones que forgen el teixit associatiu de la comarca a través del Consell Consultiu de les Dones del Baix Camp. Més enllà de les activitats que ja s'han exposat anteriorment, creiem que la campanya que es va engagar durant el confinament reflecteix molt bé la voluntat de transformació social que es persegueix:

IMATGE 1. CAMPANYA IMPULSADA PEL CONSELL CONSULTIU DE DONES DEL BAIX CAMP I EL SIAD DURANT EL CONFINAMENT



Font i elaboració: Web del Consell Comarcal del Baix Camp.

Actualment, les dones d'edat més avançada representen una part important de la vida associativa i, per tant, política de la comarca. No obstant, les diferències generacionals i aquesta promoció d'activitats més culturals condiona que les dones més joves no es vegin representades en les diferents associacions de dones dels diferents municipis. Aquesta manca d'identificació sociopolítica, dificulta el relleu generacional en les diferents associacions. D'altra banda, a la comarca, d'acord amb la informació facilitada per l'ens comarcal, existeixen dues associacions feministes a la comarca ja constituïdes; Associació Feminista Les Violetes (l'Hospitalet de l'Infant), Associació Feminista Dones d'Aigua (Riudoms) i s'està constituint la de Montbrió del Camp. No obstant, des de l'ens comarcal exposen les dificultats per contactar i treballar conjuntament amb aquestes associacions.

Pel que fa a la representació política a la comarca, si bé s'ha analitzat la composició dels diferents llocs i òrgans del consell, incidirem en la representació de dones i homes com a consellers/es a l'ens comarcal segons els diferents partits polítics. En aquest cas, d'acord amb la informació facilitada en la web de l'ens comarcal, s'observa el següent:

TAULA 22. CONSELLERES I CONSELLERS COMARCALS (2019-2023)

PARTIT POLÍTIC	DONES	%	HOMES	%
ERC-AM	2	18,2%	9	81,8%
JUNTS	4	40%	6	60%
Candidatura de Progrés (PSC-CP)	3	60%	2	40%

C's	1	50%	1	50%
Amunt	2	100%	-	-
PP			1	100%
ARA	-	-	1	100%
Total	12	37,5%	20	62,5%

Font: Web Consell Comarcal del Baix Camp. Elaboració pròpia.

Si bé, les conselleres i consellers de l'ens són elegits/des de manera indirecta amb la renovació dels ajuntaments cada quatre anys, creiem important destacar com, la menor representativitat de dones a l'ens comarcal pot afectar, voluntària o involuntàriament, a la sensibilitat i transversalització de la perspectiva de gènere al propi consell. En aquest sentit, la representació política de les dones i els homes està clarament descompensada, havent una clara masculinització dintre de la representació política del consell (37,5% de dones i 62,5% d'homes).

### Conclusions

La participació de les dones en la vida associativa i política de la comarca és especialment activa. A través de la Federació de Dones del Baix Camp, entitat que aglutina les associacions de dones de la comarca, les dones membres de les diferents associacions tenen representació en el Consell Consultiu de les Dones. Aquest és l'òrgan que permet que aquestes participen en l'elaboració, difusió i implementació de les diferents activitats i polítiques impulsades pel Consell Comarcal del Baix Camp.

D'altra banda, si bé és cert que la Federació de Dones desenvolupa una diversitat d'activitats que promouen la igualtat de gèneres, la finalitat eminentment cultural de les associacions de dones, així com el perfil generacional de les seves integrants, condicionen que la població més jove no es senti representada. Aquest és el cas, per exemple, que s'ha exposat en el municipi de Riudoms, on es troben amb dificultats que l'entitat feminista que ha sorgit al municipi, participi conjuntament en l'organització i realització d'actes amb l'associació de dones i l'ens municipal. En aquest sentit doncs, les diferències generacionals, s'exposen no només com una problemàtica pel que fa al relleu de les integrants de les associacions, sinó com una problemàtica per crear sinèrgies.

#### 4.4.4. Conclusions

L'anàlisi dels diferents àmbits que s'han anat exposant ens han permès identificar com en l'àmbit educatiu, s'estan impulsant diferents accions a través dels serveis comarcals SIAD en matèria d'igualtat, mitjançant no només les maletes coeducatives, sinó a través de tallers i activitats de sensibilització que s'han realitzat als centres educatius.

Quant a l'esport, existeix una oferta nombrosa a la comarca, malgrat que les diferències territorials, entre les zones urbanes i rurals, porten a una distribució desigual dels serveis i les oportunitats en la pràctica esportiva.

Així mateix, l'associacionisme de les dones és especialment actiu a la comarca, convertint-se les dones d'un perfil generacional més elevat, en les responsables en treballar juntament amb el SIAD organitzant esdeveniments, activitats i impulsant polítiques que promouen la igualtat d'oportunitats als diferents municipis. Pel que fa a la participació i associacionisme de les dones més joves, si bé existeixen dues associacions feministes a la comarca, aquestes, tendeixen a tenir actuacions més en solitari, establint-se les diferències generacionals des d'un punt de vista ideològic, motivacions i objectius de transformació social, un obstacle per crear sinèrgies al territori.

No obstant, el concepte de Comarca de Drets implica incloure una pluralitat d'àmbits relacionats amb el desenvolupament de la vida quotidiana de les persones. Si bé les competències del Consell Comarcal del Baix Camp com a ens comarcal, limiten els àmbits d'actuació de les seves polítiques, a través del qüestionari dirigit a la ciutadania, s'ha pogut identificar com hi ha una percepció generalitzada sobre la manca d'informació i dels serveis existents a la comarca sobre salut sexual i reproductiva. En aquest sentit, si bé les competències en salut, en sentit ampli, són limitades, creiem que, des del propi SIAD es podrien impulsar actuacions relacionades amb la salut sexual i reproductiva que garanteixin un enfocament des de la perspectiva de gènere.



en la participació en el mercat de treball formal. En aquest sentit, doncs, les societats patriarcal i capitalistes han construït l'espai urbà d'acord amb el constructe de divisió sexual del treball.

Algunes de les característiques d'aquest model que impacten directament en el benestar de les dones i d'altres col·lectius són:

- L'absència d'un model urbà o rural que posi en el centre el treball reproductiu afecta directament als usos del temps de les dones, ja que implica que, davant les restriccions en els serveis, dificultats de mobilitat, etc., hagin de dedicar més temps al treball de cures i domèstic.
- Les restriccions en els diferents serveis, dificultats de mobilitat, etc. condicionen les oportunitats laborals de les dones.
- La ceguera davant el treball reproductiu limita la construcció i planificació d'espais que facilitin la conciliació i la corresponsabilitat.
- Hi ha una segregació de l'espai urbà, sent els espais masculins la norma i els espais femenins i d'altres col·lectius l'excepció.

És per això que l'urbanisme feminista planteja la necessitat de repensar el disseny de les ciutats i municipis. D'acord amb la sociòloga Sara Ortiz, la vida quotidiana està formada per quatre esferes: la productiva, pròpia del treball remunerat, la reproductiva on entren en joc el treball de cures i les tasques domèstiques, la participació política i l'esfera personal. Els nuclis urbans i rurals feministes pretenen transformar el model actual per tal de dissenyar models urbans i/o rurals que atribueixin el mateix valor a totes les esferes (El Punt Avui, 30 d'agost 2021). En aquest sentit, *"L'urbanisme amb perspectiva de gènere doncs, planteja tenir en compte les necessitats i activitats quotidianes de les dones i els homes, en tota la seva diversitat i en totes les etapes de la vida, i situar-les al centre de les accions polítiques i estratègiques de l'entorn i el territori en què viuen"* (Fundació Isonomia, 2017).

Algunes de les propostes de l'urbanisme amb perspectiva de gènere que es plantegen són (Cucurella, 2007):

- Prioritzar la multifuncionalitat de l'espai per tal plantejar un model urbà més compacte, que faciliti la conciliació del treball reproductiu i productiu.
- Fomentar una ordenació de l'espai i el disseny arquitectònic que tingui en compte les necessitats de la ciutadania i que permeti generar polítiques inclusives de la ciutadania, amb independència del gènere, edat, condició social i sexual.

Si bé és cert que aquestes propostes avui dia són quimeres en el disseny urbanístic, la perspectiva de gènere s'ha anat incloent progressivament en la legislació estatal i autonòmica. S'observa el següent:

TAULA 23. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA LEGISLACIÓ VIGENT EN MATÈRIA D'URBANISME

ÀMBIT	NORMA
-------	-------

ESTAT ESPANYOL	Art. 19 i 31.	<p>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.</p> <p>31.3. <i>Les Administracions públiques tindran en compte en el disseny de la ciutat, en les polítiques urbanes, en la definició i execució del plantejament urbanístic, la perspectiva de gènere, utilitzant per això, especialment, mecanismes e instruments que fomenten i afavoreixin la participació ciutadana i la transparència.</i></p>
CATALUNYA	Art. 7 i 12	<p>Llei 2/2004 de 4 de juny, de millora de barris, àrees urbanes i viles que requereixen una atenció especial.</p> <p>12.3. <i>Un cop finalitzada l'actuació, el comitè d'avaluació i seguiment ha d'elaborar un informe d'avaluació final per a incorporar-ne l'experiència al conjunt dels programes en curs. Aquest informe ha de contenir una avaluació dels resultats de l'actuació des de la perspectiva de la funcionalitat urbanística i territorial, l'estructura econòmica i comercial, les implicacions ambientals, la cohesió social i l'equitat de gènere en l'ús del territori.</i></p>
	Disposició divuitena	<p>Decret legislatiu 1/2010, de 3 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'urbanisme.</p> <p><i>El Departament de Política Territorial i Obres Públiques ha d'incorporar la perspectiva de gènere en el desplegament d'aquesta Llei per tal de garantir la promoció de la representació paritària en la composició dels òrgans urbanístics col·legiats i de l'avaluació de l'impacte de l'acció urbanística en funció del gènere.</i></p>
	Secció cinquena art. 53	<p>Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.</p> <p>1. <i>Per a fer efectius els principis a què fa referència l'article 3, les polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat han de:</i></p> <p><i>a) Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació urbanístics, per a posar en igualtat de condicions, en el disseny i en la configuració dels espais urbans, les necessitats i les prioritats derivades del treball de mercat i del domèstic i de cura de persones, i també per a col·laborar a eliminar les desigualtats existents.</i></p> <p><i>b) Promoure la participació ciutadana de les dones i de les associacions de defensa dels drets de les dones en els processos de disseny urbanístic, i fer-ne el corresponent retorn.</i></p> <p>Al mateix temps en l'article 53.2. s'estableixen unes directius per les administracions públiques de Catalunya.</p>

Font i elaboració pròpia.

Pel que fa a l'àmbit comarcal, el Consell Comarcal té unes competències en l'àmbit urbanístic especialment limitades subjectes principalment a l'habitatge.

L'oficina d'habitatge del Baix Camp ofereix un servei d'assessorament per l'habitatge, una borsa de mediació per al lloguer social i ajuts al lloguer per a persones o llars de la comarca especialment vulnerables que no arriben als nivells de renda suficients, incloent-hi tant aquells dirigits al total de la ciutadania com els ajuts de lloguer específics per a la gent gran (a partir de 65 anys).

Més enllà d'aquests ajuts dirigits a una part de la població especialment vulnerable econòmicament, la ciutadania que ha respost al qüestionari creu que hi ha, amb una àmplia majoria, una oferta d'habitatges inadequada a la comarca (86,36% de les dones, 81,82% dels homes i una persona no binària). Pel que fa a les problemàtiques associades a aquesta oferta d'habitatges inadequada, no només l'elevat preu d'aquest s'identifica com una de les problemàtiques d'habitatge principals (55,87% de les dones, 54,55% dels homes i una persona no binària), sinó també la poca disponibilitat d'habitatges a la comarca (55,40% de les dones i 54,55% dels homes) i

Si bé no es donen importants diferències generacionals, és important assenyalar que, mentre que en el cas de la ciutadania més jove, dones i homes, la problemàtica està especialment associada amb la variable econòmica, a partir dels 46 anys, la població identifica la problemàtica especialment amb la poca oferta o disponibilitat d'habitatges a les zones cèntriques dels municipis.

Més enllà de les competències de l'ens comarcal, creiem que l'anàlisi d'aquest àmbit pot visibilitzar algunes de les problemàtiques de mobilitat, inaccessibilitat i seguretat identificades a la comarca i que, en alguns casos, permeten reconèixer espais concrets dels diferents municipis.

Parlar d'espais públics que posin en el centre les necessitats de la ciutadania implica, en primer lloc, garantir la mobilitat i accessibilitat a l'espai urbà. En aquest sentit, en la sessió participativa amb la Federació de Dones del Baix Camp, les dones dels diferents municipis de la comarca, van identificar gairebé totes les necessitats urbanístiques amb la (in)accessibilitat als diferents espais públics dels municipis, tant pel que fa a la via pública, on s'identifiquen barreres arquitectòniques (voreres estretes, arbres que tapen la llum de la vida, fanals que limiten l'accés amb cadira de rodes o cotxet per les voreres, etc.), com als equipaments públics. Una inaccessibilitat que s'ha pogut identificar també mitjançant les respostes de la ciutadania que ha contestat al qüestionari.

Si bé les proporcions són variables, tots els municipis de la comarca han estat escollits per una part de la ciutadania com a inaccessibles per a persones amb mobilitat reduïda, cotxes d'infants, etc. Aquesta percepció d'inaccessibilitat, a més, ha sigut superior en el cas de les dones, les quals han respost en un percentatge més reduït respecte el total de les dones, l'opció "no hi ha cap zona inaccessible" que en el cas dels homes.

Pel que fa a la identificació d'aquells municipis que han sigut escollits com a més inaccessibles, d'acord amb els resultats del qüestionari, creiem important assenyalar que hi ha municipis que no només han sigut escollits per la mateixa ciutadania que resideix al municipi, sinó també per part de la població que no resideixen en aquell mateix municipi. En aquest sentit doncs, tenint en compte el total de persones que han respost al qüestionari d'acord amb els municipis de residència, aquells municipis que han sigut més escollits per la ciutadania com a inaccessibles són els següents: Albiol, Almofter, Arbolí, Botarell, Duesaigües, Pratedip, Riudecols, Riudoms i Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant. En el cas de la Selva del Camp, en canvi, es produeix l'efecte contrari sent que ha estat identificat com un municipi inaccessible per la meitat de la ciutadania que hi resideix.

Quant a l'accessibilitat als diferents equipaments municipals, una part rellevant de les dones que han contestat el qüestionari, el 46,47%, afirma que no hi ha equipaments inaccessibles. Per

contra, de nou, aquells municipis que s'ha identificat per part de la ciutadania que tenen equipaments inaccessibles són; Albiol, Almofter, Arbolí, Botarell, Duesaigües, Febró, Maspujols i Pradip. En canvi, els municipis que han sigut identificats en menor mesura quant a equipaments inaccessibles són l'Aleixar, Castellvell del Camp, Mont-roig del Camp i la Selva del Camp.

És rellevant destacar que, en alguns casos, l'accessibilitat i mobilitat al propi municipi està condicionada per les característiques del propi terreny dels municipis, com per exemple que siguin pobles amb pendents pronunciades. Això no obstant, algunes de les barreres arquitectòniques que s'han identificat a través del qüestionari estan especialment relacionades, de nou, amb voreres altes o estretes.

D'altra banda, l'accés a l'espai i serveis públics requereix també analitzar el transport públic del qual es disposa a la comarca. En la sessió participativa que es va realitzar amb la Federació de Dones del Baix Camp, va sortir a la llum una percepció homogènia pel que fa a les mancances en els serveis i connexió del transport públics, amb independència de la grandària del municipi.

Mentre que en aquells municipis petits es va denunciar la manca de servei o bé les limitacions horàries, en altres municipis més grans no només es parla de la poca disponibilitat horària, sinó de la manca de connexió amb nuclis urbans com Tarragona. Totes aquestes limitacions en els serveis de transport públic limiten la vida de les dones, condicionant que, aquelles que puguin es moguin amb transport privat, ja sigui perquè disposen de permís de conduir o d'un/a familiar que els hi facilita el transport, mentre que aquelles que es mouen amb transport privat hagin d'adaptar les seves activitats quotidianes als horaris disponibles. Aquestes mancances també afecten les oportunitats laborals de la ciutadania, sent les dificultats per desplaçar-se a altres municipis com una de les problemàtiques laborals identificades per part de la ciutadania de la comarca que ha respost al qüestionari (31,92% de les dones i 15,15% dels homes).

Més enllà de limitar les oportunitats i condicions de vida de les persones de la comarca, a partir de la diagnosi del Protocol comarcal d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci, també s'ha pogut analitzar la manca del transport públic com un factor de risc de victimització. Mitjançant aquest document, doncs s'exposa com la manca de transport públic nocturn esdevé un factor de risc de victimització, ja que, si bé la majoria de les persones enquestades afirmen moure's en cotxe per assistir als diferents espais festius dels pobles i municipis de la comarca, una part de la ciutadania adopta estratègies de risc per poder sortir de festa (pujar a cotxes aliens o esperar fins el primer tren del matí). A més a més, en aquesta mateixa diagnosi, les parades de transport públic, l'estació de tren de Reus així com els busos que van i venen de Salou s'han identificat com a punts calents d'agressions explícites, físiques i verbals de naturalesa sexual.

Si bé els fenòmens més recents de violència sexual en els espais d'oci construeixen aquests espais com especialment insegurs i de risc de victimització sexual, el que és cert és que el que fa més insegurs aquests espais és la confluència d'una pluralitat de factors de risc, no la naturalesa de l'espai en si. En aquest sentit, la ciutadania que ha respost al qüestionari identifica especialment la manca de visibilitat i la solitud en els espais urbans com a factors que els hi generen una major sensació d'inseguretat. S'observa el següent:

TAULA 24. FACTORS QUE INFLUEIXEN EN LA PERCEPCIÓ DE INSEGURETAT DE LA CIUTADANIA

	DONES	%	HOMES	%	NO BINÀRIES	%
Camp visual insuficient (poca il·luminació, portals endinsats, àrees amb molts cotxes, etc.).	74	34,74%	11	33,33%	2	100%
Cap d'aquests elements em causen una major inseguretat.	31	14,55%	7	21,21%		
Espais solitaris (polígons, absència de comerços, etc.)	57	26,76%	8	24,24%		
Estat dels edificis.	2	0,94%	1	3,03%		
Manca de presència policial.	47	22,07%	5	15,15%		
Manca de senyalització.	2	0,94%	1	3,03%		

Font i elaboració pròpia.

D'acord amb la informació disponible a la taula, les dones se senten insegures principalment en situacions on hi hagi un camp visual insuficient (34,74%), en espais solitaris (26,76%) i davant la manca de presència policial (22%). Pel que fa a les persones no binàries i els homes, es dona un mateix patró pel que fa a la identificació dels factors que generen una major percepció d'inseguretat, sent tant un camp visual insuficient (dues persones no binàries i el 33,33% dels homes), els espais solitaris (21,21% dels homes) o la manca de presència policial (15,15% dels homes), els factors que generen una major percepció d'inseguretat.

D'altra banda, un percentatge de les dones (14,55%) com dels homes (21,21%) afirmen que cap d'aquests elements els hi generen una major sensació d'inseguretat.

Pel que fa als diferents municipis de la comarca, la ciutadania identifica com a més insegurs els municipis de Reus, Mont-roig del Camp, Cambrils i Les Borges del Camp.

Quant a la identificació de zones més insegures, hi ha una concordança ciutadana en la identificació de les zones més perifèriques dels municipis, entrades dels pobles, així com s'identifica en nombroses ocasions la zona de Miami Platja. D'altra banda, també s'exposa la manca de presència policial als municipis més petits de la comarca que no gaudeixen de serveis de vigilància, policia local, etc.

#### 4.5.2. Conclusions

Les característiques geogràfiques i territorials pel que fa a la coexistència de nuclis urbans i rurals a la comarca condicionen la vida quotidiana de la ciutadania, donant-se desigualtats territorials que, si bé no són exclusives del Baix Camp, dibuixen les oportunitats de la mateixa ciutadania.

En l'àmbit urbanístic, les problemàtiques principals estan relacionades amb l'accessibilitat en sentit ampli. Mentre que dintre dels municipis s'identifiquen algunes barreres arquitectòniques com voreres estretes, elevades, manca d'il·luminació en alguns punts, etc. que limiten la mobilitat i accessibilitat dintre del municipi, la comunicació intermunicipal està condicionada al transport privat fruit de les problemàtiques associades al transport públic comarcal.

Aquestes limitacions en el transport públic, a més, també generen situacions de risc de victimització que tenen un clar component de gènere i sexual que ja han estat identificades. És per tot això, que el transport públic es construeix com un factor que interrelaciona en diferents aspectes de la vida

de la ciutadania, especialment les dones grans (tenint en compte les dades sobre l'ús de transport privat) i les més joves (que són les que freqüenten més espais d'oci nocturn), tant des del punt de vista de la mobilitat com la seguretat.

En matèria d'habitatge, l'àmbit urbanístic sobre el qual té certes competències el Consell Comarcal, la poca disponibilitat d'habitatges i el preu d'aquests, s'identifiquen com les problemàtiques principals per part de la ciutadania, especialment en el jovent.

En aquest sentit, si bé les competències del Consell Comarcal estan limitades a l'habitatge, parlar d'espais en igualtat, implica analitzar com l'urbanisme, mobilitat i (in)seguretat afecten el desenvolupament quotidià de la ciutadania.

És per això que, davant totes aquestes mancances institucionals, creiem que són especialment les dones d'edat mitjana així com d'edat més avançada les que s'identifiquen com el col·lectiu més afectat per aquestes circumstàncies, ja que d'acord amb l'estadística, són les dones les que disposen en menor mesura tant de permís de conducció com de vehicle privat propi i que, per tant, estan condicionades al transport públic. Això afecta no només a les possibilitats econòmiques de les dones quant a la cerca d'ocupació fora del municipi, sinó també a les "facilitats" en la realització de les tasques diàries, especialment pel que fa a les dones d'edat avançada.

## 5. BIBLIOGRAFIA

- ACN. (6 d'octubre de 2021). Els Mossos investiguen una violació en grup a una dona a Reus. Diari *La Ciutat*. Disponible a: [Els Mossos investiguen una violació en grup a una dona a Reus \(laciutat.cat\)](#)
- Ajuntament de Barcelona. (2016). Pla per la Justícia de Gènere 2016-2020.
- Ajuntament de Sabadell. (2018). Pla d'Igualtat de Gènere i LGTBI. Per a la promoció de la diversitat sexual, afectiva i de gènere 2018-2022. Regidoria de Drets Civils i Gènere, Ajuntament de Sabadell.
- Álvarez, M., Garcia, C. i Solano A.M. (2008). Los determinantes de la salud de las poblaciones y las desigualdades sociales en salud. *Primer Informe sobre Desigualdades y Salud en Andalucía*. Asociación para la defensa de la sanidad pública de Andalucía.
- Cantero, M. A. (2007). De “perfecta casada” a “Ángel del Hogar” o la construcción del arquetipo femenino en el s. XIX. *TONOS Revista electrónica de estudios filológicos*, nº 14.
- Carrasco, C. (2011). La economía del cuidado planteamiento actual y desafíos pendientes. *Economía Crítica*, núm. 11, pàg. 205-225.
- Carro, D., Valera, S. i Vidal, T. (2010). *Perceived Insecurity in the Public Space: Personal, Social and Environmental Variables*. *Quality & Quantity*, núm. 44, vol. 2, pàg. 303-314.
- Cebollada i Frontera, A. i Miralles-Guasch, C. (2004). *Mobilitat i exclusió social: un nou repte per a les administracions locals*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Centre d'Estudis d'Opinió. (2020). Enquesta sobre els usos del temps i el confinament. 2020. Generalitat de Catalunya.
- Cifre, E. & Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/ trabajo: buscando la calidad de vida. *Estudios financieros*, nº 259, pàg. 111-154.
- Consell Comarcal del Baix Camp. (Novembre de 2020). Impacte econòmic i social de la Covid-19 al Baix Camp i Catalunya. Servei d'Ocupació de Catalunya.
- Cucurella i Grifé, A. (2007). La perspectiva de gènere en el disseny i l'ús d'espais públics urbans: el cas del Parc dels Colors de Mollet del Vallès (Barcelona). *Documents d'anàlisi geogràfica*, núm. 49, pàg. 119-38
- De la Fuente, M. Cutillas, S., Fresnillo, I., Carrere, H. i Castellà, H. (2017). La pobresa amb perspectiva de gènere: Conceptes, indicadors i situació a Catalunya. *CCOO de Catalunya*. Barcelona, Març 2017.
- Departament d'Interior. (2020). Dades sobre violència masclista 2020. Generalitat de Catalunya.
- Diputació de Barcelona. (2010). Gènere, seguretat i disseny urbà. *Reflexions en femení*, núm. 28. Àrea d'Igualtat i Ciutadania, Diputació de Barcelona.
- El Públic. (9 de juliol de 2019). Ordre d'empresonament preventiu per tres joves, per violació en grup a Cambrils. Diari *El Públic*. Disponible a: [VIOLÈNCIA MASCLISTA: Ordre d'empresonament preventiu per tres joves, per violació en grup a Cambrils | Público \(publico.es\)](#)
- El Punt avui+. (30 d'agost de 2021). L'espai urbà reproduceix les desigualtats de gènere i discriminacions. *El Punt avui+*. Disponible en: <http://m.elpuntavui.cat/societat/article/5-societat/2012886-l-espai-urba-reproduceix-les-desigualtats-de-genere-i-discriminacions.html>

- Feminicidis. (2021). Numero de casos per CCAA, província i municipi. Disponible en: [Número de casos por CCAA - Geofeminicidio](#)
- Ferri, M. (2008). Apunts urgents de mobilitat per gènere i exclusió socials. *CCOO de Catalunya*.
- Fundació Isonomia. (2017). 10 anys. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Butlletí 27. Universitat Jaume I. Disponible en: <http://isonomia.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/Bolet%C3%ADn-urbanismo.Imprimir.pdf>
- Institut Català de les Dones (2020). *L'impacte de gènere de la COVID-19 en dades*. Generalitat de Catalunya.
- Institut Català de les Dones. (2021). *Dossier estadístic. Dones en l'esport*. Generalitat de Catalunya.
- Institut Català de les Dones. (2021). *Dossier estadístic. Les dones a Catalunya 2021*. Generalitat de Catalunya.
- Jiménez García, I. (2019). *La percepció de seguretat. Un model d'anàlisi alternatiu*. Working papers, núm. 363. Institut de Ciències Polítiques i Socials, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Liñeira, R. (2009). La participació política i associativa de les dones i els homes a Catalunya. Diferències i similituds. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació, Generalitat de Catalunya.
- Lorenzo, M. (17 de maig de 2021). Desigualdad en las cúpulas: no habrá las mismas mujeres directivas que hombres hasta el 2070. *El Periodico*.
- Miralles-Guasch, C. (2010). Dones, mobilitat, temps i ciutats. *Quaderns de l'Institut*. Institut Català de les Dones.
- Observatori de la Igualtat de Gènere. (2020a). *La igualtat és saludable. Recomanacions contra els efectes negatius dels estereotips sexistes en salut*. Institut Català de les Dones.
- Observatori de la igualtat de gènere. (2020b). *Violències masclistes 2020. Dossier estadístic*. Institut Català de les Dones.
- Observatori del Treball i Model Productiu. (2020). *Població amb discapacitat i mercat de treball*. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- Wacquant, L. (2007). *Los condenados de la ciudad. Gueto periferias y estado*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Wolf, N. (1990). *The Beauty Myth: How Images of Beauty Are Used Against Women*. London: Chatto & Windus
- Woods, B. J. (2017). LGBT Identity and Crime. *California Law Review*, vol. 195, núm. 3, pàg. 667-734.
- World Health Organization. (2008). *Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Final Report of the Commission on Social Determinants of Health*. Geneva: World Health Organization.

## 6. ANNEXOS

### Annex I. Qüestionari realitzat a la ciutadania

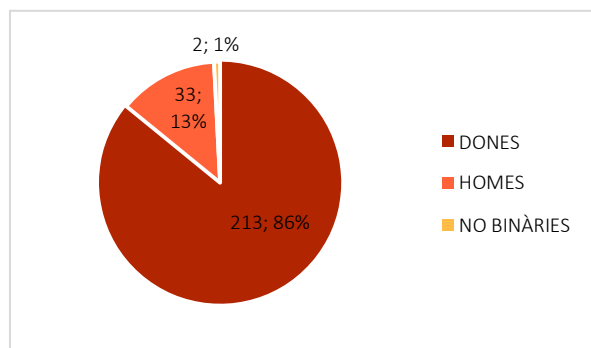
Pel que fa a la població mostral obtinguda, han contestat al qüestionari un total de 248 persones, 213 dones (85,89%), 33 homes (13,31%) i dues persones no binàries (0,81%). Segons la informació accessible mitjançant l'IDESCAT, a la comarca hi viuen un total de 195.259 persones, de les quals un 50,6% són dones respecte un 49,3% que són homes.

Si tenim en compte el total de la població, observem que les persones que han respost al qüestionari representen una ínfima part de la representació ciutadana comarcal. No obstant, creiem que la taxa de resposta ha estat especialment positiva i més, tenint en compte que en enquestes recents com la realitzada per l'elaboració del Protocol comarcal d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci, va ser gairebé de la meitat.

A partir d'aquí, s'exposaran els diferents resultats obtinguts en el qüestionari. El qüestionari inclou un total de 41 preguntes, algunes amb resposta tancada (de tipus dicotòmica, resposta múltiple) i d'altres amb resposta oberta.

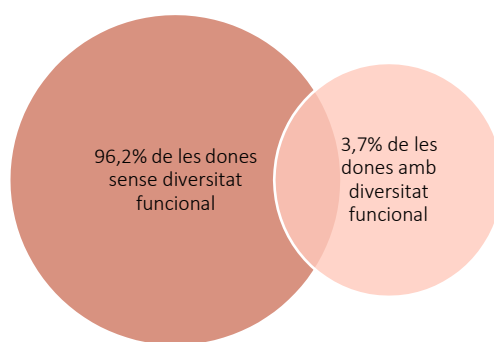
El perfil sociodemogràfic de la mostra obtinguda és el següent:

#### Dades sociodemogràfiques



Font i elaboració pròpia.

El qüestionari dirigit a la ciutadania ha estat respost majoritàriament per dones de la comarca del Baix Camp (86%), mentre que els homes, representen una minoria pel que fa a la ciutadania que ha contestat al qüestionari (13%). D'altra banda, és important destacar que, dues persones que han respost al qüestionari s'han identificat com a persones no binàries, el que representa el 1% de la població mostral. Pel que fa a la població amb diversitat funcional, el 3,7% de les dones (8 dones) i el 6% dels homes (2 homes) afirmen tenir alguna diversitat funcional física (3 dones i 1 home), mental (3 dones i 1 home) i sensorial (1 dona), malgrat que cap de les persones amb alguna diversitat funcional, incloent dones i homes, són persones dependents.



Font i elaboració pròpia.

Pel que fa al perfil generacional, la major taxa de resposta de les dones evidencia clares diferències generacionals en les dones que han respost al qüestionari. En aquest sentit, les dones d'entre 31-45 anys (40,38%) i 46-60 anys (34,74%) són les que representen una majoria poblacional, mentre que les dones més joves, d'entre 16-30 anys (15,02%) i les d'edat més avançada, d'entre 61-75 anys (9,86%), representen una menor proporció de les dones que han respost al qüestionari.

En el cas dels homes, no s'evidencien especials diferències generacionals, sent que la majoria queda representada pels homes que tenen entre 31-45 anys (30,30%), 46-60 i 61-75 anys (27%, respectivament). De nou s'observa com en el cas del jovent, aquests representen una minoria respecte la resta d'homes de major edat, sent que només han contestat quatre homes d'entre 16-30 anys que representen el 12,12% dels homes que han contestat al qüestionari.

Pel que fa a les persones que s'han identificat com a no binàries, una d'elles té entre 16-30 anys, mentre que la persona restant té entre 31-45 anys.

L'anàlisi desagregat doncs, ens permet observar com les persones que han respost en major mesura al qüestionari són, especialment, les persones de mitjana edat.

Així s'observa en la gràfica següent:

EDAT	DONES	%	HOMES	%	NO BINÀRIES	%
16-30	32	15,02%	4	12,12%	1	50%
31-45	86	40,38%	10	30,30%	1	50%
46-60	74	34,74%	9	27,27%	-	-
61-75	21	9,86%	9	27,27%	-	-
76 o més	-	-	1	3,03%	-	-
Total	213	100%	33	100%	2	100%

Font i elaboració pròpia.

La majoria de les persones que han contestat al qüestionari són nacionals, ja sigui de Catalunya (91,55% de les dones, 90,91% dels homes i una persona no binària) com d'Espanya (3,76% de les dones, 9,09% dels homes i una persona no binària). D'altra banda, pel que fa a la població



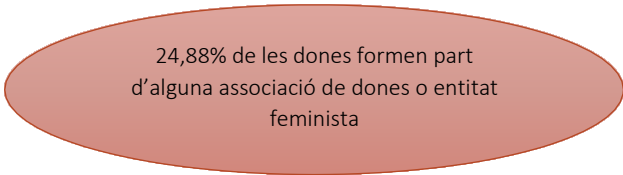
Font i elaboració pròpia.

Pel que fa al nivell d'estudis, la població mostrada obtinguda té en la seva majoria, estudis superiors, ja sigui no universitaris (25,82% de les dones, 15,15% dels homes i una persona no binària), universitaris (34,27% de les dones i 39,4% dels homes) i post universitaris (24,88% de les dones, 21,2% dels homes i una persona no binària). Pel que fa a les persones amb formació bàsica i secundària, hi ha un 15% de les dones i un 24,15% dels homes amb aquesta formació. En el cas de la població amb alguna diversitat funcional, en la seva majoria tenen estudis superiors (6 de les dones amb diversitat funcional i un home). S'observa el següent:

NIVELL D'ESTUDIS	DONES	%	HOMES	%	NO BINÀRIES	%
Educació bàsica obligatòria (Primària, EGB)	16	7,51%	5	15,15%	-	-
Educació Secundària Obligatòria (ESO, BUP)	16	7,51%	3	9,09%	-	-
Estudis Post-obligatoris no universitaris (CFGM, CFGS, Batxillerat, COU)	55	25,82%	5	15,15%	1	50%
Estudis universitaris (Grau, carrera)	73	24,88%	13	21,21%	-	-
Estudis Postuniversitaris (Màsters i Postgraus)	53	34,27%	7	39,39%	1	50%
Total	213	100%	33	100%	2	100%

Font i elaboració pròpia.

Una part important de les dones que han contestat al qüestionari formen part de d'associacions de dones o feministes de la comarca. En aquest cas es important tenir en compte l'elevada implicació i participació generalitzada de les dones de la Federació de dones del Baix Camp. Cinc del total de les vuit dones que afirmen tenir alguna diversitat funcional són membre d'alguna associació de dones o entitat feminista.



24,88% de les dones formen part d'alguna associació de dones o entitat feminista

Respecte a persones a càrrec, un 55,40% de les dones, un 30,30% dels homes i una persona no binària tenen filles o fills a càrrec, així com un 8,92% de les dones i un 9,9% dels homes tenen altres persones dependents a càrrec (persones grans, amb diversitat funcional o alguna altra circumstància de dependència anàloga). En el cas de les persones amb alguna diversitat funcional, cinc de les dones exposen tenir a fills/es a càrrec.

Aquestes dades ens permeten exposar que, si bé els homes que han contestat a l'enquesta de la ciutadania tenen persones a càrrec, aquestes en la seva majoria són persones descendents mentre que les dones de la nostra mostra estan en una situació d'atenció i cura de persones







Treball per compte d'altri o assalariat i treball per compte propi o autònom	4	1,88%	1	3,03%	-	-
Treball per compte d'altri o assalariat, treball per compte propi o autònom i treball a la llar i de cura no remunerat	1	0,47%	-	-	-	-
Treball remunerat sense contracte	4	1,88%	1	3,03%	-	-
Treball remunerat sense contracte i treball a la llar i de cures no remunerat	1	0,47%	-	-	-	-
Total	213	100%	33	100%	2	100%

Font i elaboració pròpia.

Pel que fa a la situació econòmica, s'observa com la majoria de la mostra exposa arribar amb fluïdesa a final de mes (69,95% de les dones, 66,66% dels homes i les dues persones no binàries). En aquest sentit, creiem important destacar que, de la nostra població mostral, aquelles persones que diuen arribar amb fluïdesa a final de mes, dones i homes, ho fan en la majoria dels casos fruit de la capacitat econòmica individual (34,27% de les dones, 39,39% dels homes i una persona no binària) *versus* la capacitat econòmica de la unitat familiar (32,86% de les dones, 27,27% dels homes i una persona no binària). No obstant, és important destacar que una part de les dones que arriben a final de mes ho fan perquè estan rebent alguna prestació econòmica.

Al mateix temps, hi ha una 28,64% de les dones i un 32,32% dels homes que afirmen tenir problemes econòmics tot i tenir ingressos, ja sigui amb el propi salari, el salari de la unitat familiar o una prestació econòmica, un fet que es relaciona especialment amb el concepte de marginalitat avançada, ja que hi ha una part de les dones i els homes estan treballant per compte d'altri. A més a més, dues dones i un home afirmen rebre ajuda econòmica d'alguna persona del seu cercle íntim (familiar, amic/ga, etc.).

Pel que fa a la resta de situacions d'especial vulnerabilitat, un home afirma rebre ajuda per alguna entitat (Càritas, Creu Roja, etc.), mentre que una dona afirma tenir greus dificultats per accedir als serveis bàsics i no ser beneficiària de cap ajuda ni econòmica ni de cap entitat.

Quant a les persones amb diversitat funcional, cinc de les dones i un dels homes que tenen alguna diversitat funcional arriben amb dificultat a final de mes, sent que una de les dones afirma tenir greus problemes per accedir als serveis bàsics i no es beneficiaria de cap prestació econòmica. Així doncs, respecte les dades desagregades per gènere, s'observa el següent:

SITUACIÓ ECONÒMICA	DONES	%	HOMES	%	NO BINÀRIES	%
Arribo amb fluïdesa a final de mes amb el meu salari.	73	34,27%	13	39,39%	1	50%
Arribo amb fluïdesa a final de mes amb el salari de la unitat familiar.	70	32,86%	9	27,27%	1	50%
Arribo amb fluïdesa a final de mes, ja que estic rebent alguna prestació econòmica.	6	2,82%	-	-	-	-

Tinc dificultats per arribar a final de mes amb el meu salari.	33	15,49%	8	24,24%		
Tinc dificultats per arribar a final de mes amb el salari de la unitat familiar.	23	10,80%	-	-	-	-
Tinc dificultats per arribar a final de mes tot i que estic rebent alguna prestació econòmica.	5	2,35%	1	3,03%	-	-
Algún/a familiar, amic/a, etc. em presta ajuda econòmica.	2	0,94%	1	3,03%	-	-
Tinc greus problemes per accedir als serveis bàsics i no sóc beneficiari/a de cap ajuda ni econòmica ni de cap entitat.	1	0,47%	-	-	-	-
Estic rebent ajuda d'alguna entitat (Càritas, Creu Roja, etc.)	-	-	1		-	-
Estic rebent ajuda de Serveis Socials.	-	-	-		-	-
<b>Total</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

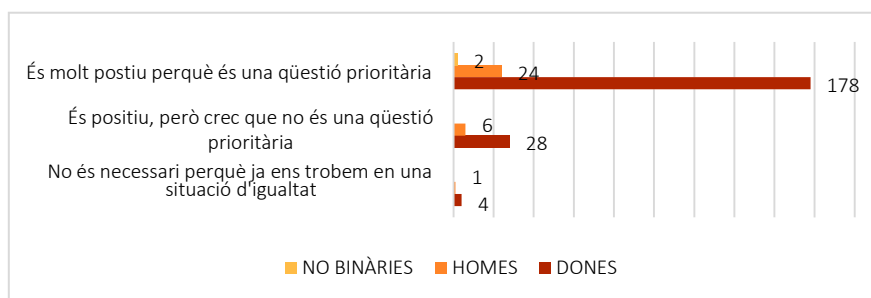
Font i elaboració pròpia.

Alguns dels comentaris recollits són els següents:

- Dona: Arribo a final de mes perquè visc al pis d'herència de la meva àvia i no pago lloguer als familiars. És un pis antic que necessita reformes per millorar, com a mínim, la despesa i estalvi energètic. Sinó, per la falta d'oferta de pisos de lloguer a un preu assequible, no m'hagués pogut emancipar amb les condicions i context actual. No veig un horitzó perquè el cost de la vida és elevat i no permet estalviar per un futur.
- Dona: Avui dia arribo be al final del mes, però no sempre ha sigut així. Trobo que és molt important donar suport a les dones, en especial a les dones joves amb fills, perquè no es quedin enrere.
- Dona: Encara que arribi amb fluïdesa, el lloc de treball és temporal.
- Dona: La meua unitat familiar viu econòmicament del meu sou. El meu home no treballa ni té dret a cap prestació. El problema no és el que jo cobro, sinó el preu tan car de tot: hipoteca, subministres, menjar, benzina...
- Dona: Tinc dificultats per arribar a final de mes perquè no tinc cap salari, pago amb estalvis tot.
- Dona: Tinc persones dependents (mare i sogres), de les que comparteixo el seguiment i execució de tasques del dia a dia amb altres familiars. Aquest fet no consta en cap document que ho reflecteixi oficialment, però sí que ens condiciona en la planificació de la nostra vida privada.
- Home: Només entra 1 pensió estant tots 2 jubilats.

Àmbit I. Compromís per la igualtat, la diversitat i la transversalitat de gènere

- Com valora que es desenvolupin mesures i actuacions per la igualtat de gènere?



Font i elaboració pròpia.

La majoria de les dones (83,57%), els homes (72,73%) així com les dues persones que s'identifiquen com a persones no binàries creuen que treballar en la igualtat de gènere és un tema prioritari, mentre que una part de les dones (13,15%) i els homes (18,18%) creuen que, si bé és important treballar en aquest aspecte, no és una qüestió prioritària. D'altra banda, si bé és cert que la proporció és reduïda, creiem important assenyalar que quatre dones i un home, afirmen que aquestes mesures són innecessàries ja que ens trobem en una situació d'igualtat de gènere. Pel que fa a l'edat d'aquestes dones, tres d'elles tenen entre 16 a 30 anys, mentre que la dona restant té entre 31 a 45 anys.

Al mateix temps, pel que fa a la població restant, mentre que les dones mostren certa "incredulitat" davant les mesures en matèria d'igualtat real i efectiva, els dos homes restants parlen d'una situació de desigualtat vers els homes.

Pel que fa al municipi de residència no s'observen diferències significatives que indiquin diferències territorials de sensibilització.

- En quins àmbits creu que és més necessari que es promogui la igualtat de gèneres?

	DONES	HOMES	NO BINÀRIES
Treball	83,57%	63,64%	100,00%
Educació i formació	77,46%	75,76%	100,00%
Espai domèstic i familiar	77,93%	54,55%	50,00%
Violències masclistes	69,95%	72,73%	-
Esports i lleure	47,89%	30,30%	50,00%
Drets sexuals i reproductius	46,95%	36,36%	50,00%
Seguretat ciutadana	46,01%	30,30%	100,00%
Vida associativa i política	40,38%	30,30%	-
Salut i benestar social	37,56%	27,27%	50,00%
Serveis Socials	31,92%	24,24%	-
Participació ciutadana i cultura	32,39%	30,30%	50,00%
Urbanisme, habitatge i mobilitat	29,58%	18,18%	-
Total	213	33	2

Font i elaboració pròpia.

Abans d'interpretar les dades percentuals que s'exposen en la taula, es important tenir en compte que la pregunta plantejava una resposta múltiple, és a dir, una mateixa persona podia identificar diferents àmbits com a susceptibles de promoure mesures d'igualtat i per això cada àmbit està calculat respecte el 100% de les respostes segons identitat de gènere.

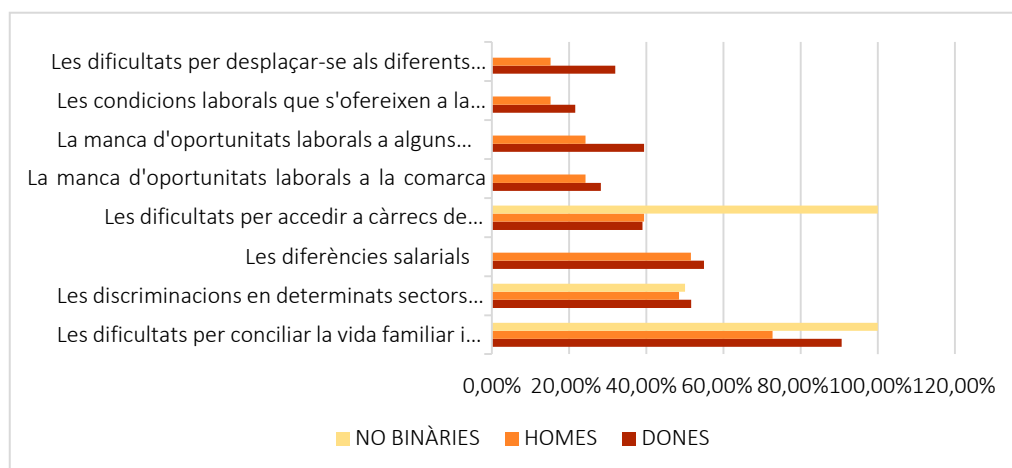
D'acord amb la informació disponible a la taula, s'observa que hi ha una resposta homogènia, amb independències de la identitat de gènere de les persones que han contestat al qüestionari, respecte quins són els àmbits que s'identifiquen com a més prioritaris d'actuació. Si bé hi ha petites variacions percentuals, hi ha clarament quatre àmbits identificats com a prioritaris: el treball (83,75% de les dones, 63,64% dels homes i 100% de les persones no binàries), l'educació i la formació (77,46% de les dones, 75,76% dels homes i 100% de les persones no binàries), l'espai domèstic i familiar (77,93% de les dones, 54,55% dels homes i una persona no binàries) i les violències masclistes (69,95% de les dones i el 72,73% dels homes). Al mateix temps, les dues persones no binàries coincideixen en identificar la seguretat ciutadana com un àmbit prioritari d'actuació.

### Àmbit II. Economia per la vida i usos del temps

- Quines creu que són les problemàtiques de les dones en l'accés i permanència al mercat de treball a la comarca del Baix Camp?

	DONES	HOMES	NO BINÀRIES
Les dificultats per conciliar la vida familiar i laboral	90,61%	72,73%	100,00%
Les discriminacions en determinats sectors de treball	51,64%	48,48%	50,00%
Les diferències salarials	54,93%	51,52%	-
Les dificultats per accedir a càrrecs de responsabilitat	38,97%	39,39%	100,00%
La manca d'oportunitats laborals a la comarca	28,17%	24,24%	-
La manca d'oportunitats laborals a alguns municipis	39,44%	24,24%	-
Les condicions laborals que s'ofereixen a la comarca	21,60%	15,15%	-
Les dificultats per desplaçar-se als diferents municipis	31,92%	15,15%	-
Total	213	33	2

Font i elaboració pròpia.



Font i elaboració pròpia.

Les dificultats per conciliar la vida familiar i laboral és la problemàtica per excel·lència que s'associa a la participació de les dones en el mercat de treball formal. No només gairebé la totalitat de les dones de la mostra, el 90,61%, identifiquen aquesta problemàtica, sinó que, a més, dos d'elles exemplifiquen amb experiències pròpies aquestes dificultats de conciliació que produeix també, situacions de discriminació laboral: *"l'estiu passat vaig tenir una entrevista de feina. Tinc 2 fills i un va a l'escola, el segon ara té 1 any, llavors tenia 4 mesos i la seva resposta amb la mirada ja m'ho va dir tot el perquè no podia treballar"* *"que els sous i si no tens una MOLT bona feina, són baixos i conciliar feina i fills és complicat. Econòmicament no compensa pel sacrifici que suposa"*. Aquesta també és la problemàtica principal per als homes, 72,73%, així com per les persones no binàries, 100%, pel que fa a l'ocupació de les dones en l'accés i permanència al mercat de treball comarcal.

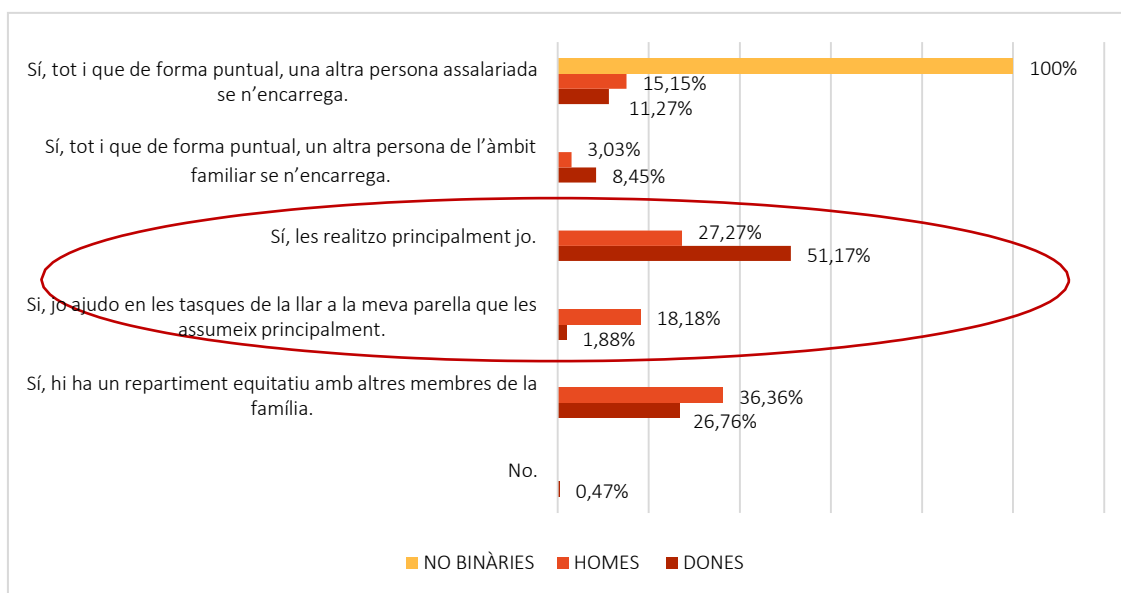
D'altres problemàtiques que afecten a la realitat general de les dones en el mercat de treball formal i que s'identifiquen per la població mostral, tot i que en menor proporció respecte la conciliació, són les discriminacions en determinats sectors de treball (51,64% de les dones, 48,48% dels homes i una persona no binària) així com les diferències salarials (54,93% de les dones i 51,52% dels homes).

Respecte a les dificultats pròpies de l'àmbit territorial d'anàlisi que afecten o impacten en l'ocupació de les dones del Baix Camp, creiem important assenyalar que un 39,44% de les dones i 24,24% dels homes exposen la manca d'oportunitats laborals a alguns municipis, una problemàtica que es contextualitza per les diferències rurals i urbanes a la comarca i que, com ja s'ha exposat al llarg de la diagnosi, condicionen les oportunitats i condicions de vida de les persones. Aquestes limitacions i/o oportunitats, però no només es donen a la comarca del Baix Camp, sinó en qualsevol context on interaccionin aquests dos espais rural-urbà.

D'altra banda, a més d'aquestes diferències en l'oferta laboral municipal, un 31,92% de les dones i 15,15% dels homes, exposen les dificultats per desplaçar-se als diferents municipis. Una problemàtica que ja va sortir a debat en la sessió participativa amb la Federació de Dones del Baix Camp quan se'ls hi va preguntar sobre l'oferta de transport públic a la comarca.



- Participa en les tasques domèstiques de casa seva? En cas afirmatiu, quantes hores setmanals dedica a les tasques domèstiques?



Font i elaboració pròpia.

Els diferents estudis i les dades disponibles sobre la distribució dels usos del temps i la divisió sexual del treball, situen a les dones com les principals cuidadores i responsables de les tasques domèstiques i de la llar. Una càrrega domèstica que, si bé tal com mostren les dades, es reproduïx en la ciutadania que ha contestat al qüestionari, requereix d'un anàlisi en profunditat d'acord amb les situacions familiars o tipus de llars.

Així doncs, tal com s'observa en la gràfica, un 51,17% de les dones de la població mostrada afirma assumir les tasques domèstiques de la llar, mentre que en el cas dels homes aquest percentatge és només del 27,27%. Pel que fa al repartiment equitatiu amb d'altres membres de la unitat familiar, aquesta és l'opció més escollida pels homes, 36,36%, i la segona en el cas de les dones, 26,76%. També es dona un percentatge de casos on les tasques domèstiques s'han delegat en una tercera persona fora de l'àmbit familiar i assalariada, que representa el cas de les dues persones que s'identifiquen com a no binàries, així com el 15,15% dels homes i el 11,27% de les dones. No obstant, les diferències de gènere s'evidencien d'una forma clara quant es parla "d'ajudar" en les tasques domèstiques on, mentre que hi ha gairebé un 20% dels homes que afirmen prestar aquesta "ajuda", en el cas de les dones, només es produeix en un 1,88% dels casos.

Si bé les distribucions percentuals reflecteixen aquesta divisió sexual del treball, creiem important incidir en quina és aquesta distribució de les tasques domèstiques davant una mateixa situació familiar.

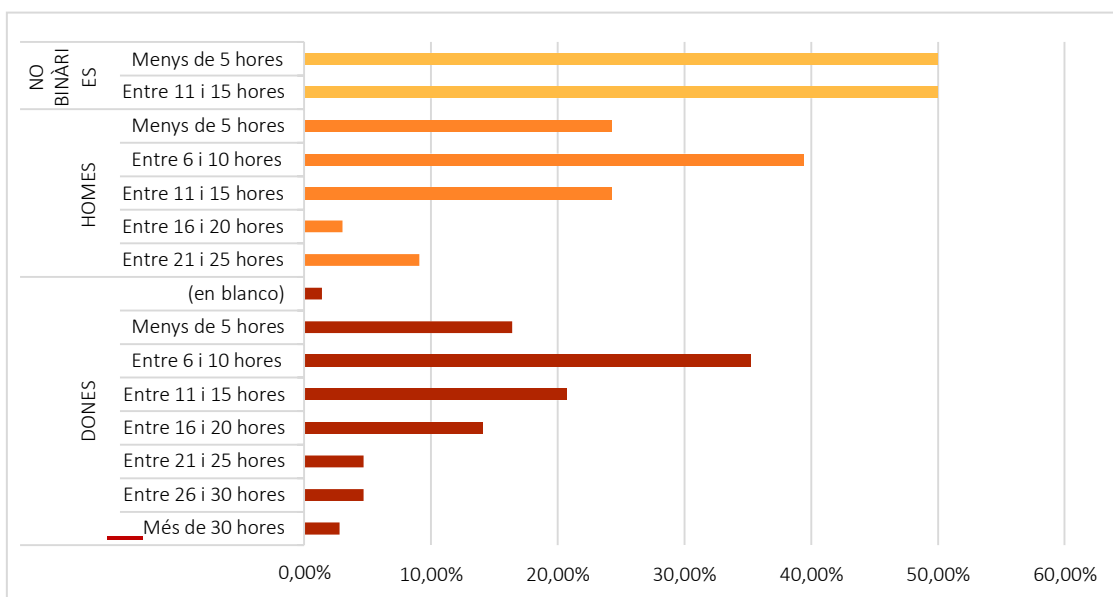
En aquest sentit, en aquells casos de relacions matrimonials o parelles amb i sense fills/es a càrrec, s'observa com, en el cas de les dones aquesta distribució es divideix principalment entre

les que assumeixen principalment elles les tasques domèstiques i les que afirmen que hi ha un repartiment equitatiu amb d'altres membres de la família (40% aproximadament, respectivament), en el cas dels homes en aquesta mateixa situació familiar, les opcions es distribueixen en aquest repartiment equitatiu o bé en "ajudar" a la seva parella. Aquesta informació ens deixa entreveure com, més enllà d'aquelles situacions familiars com viure sol/a, ser una família monoparental/ monomarental o compartir habitatge que condicionen aquesta participació principal en les tasques domèstiques, les desigualtats de gènere es produeixen en aquells casos on hi ha una relació matrimonial o de parella que promou una situació de desequilibri en les tasques domèstiques i que, per tant, evidencia la manca de corresponsabilitat en aquests casos.

Al mateix temps, pel que fa a aquelles persones que deleguen les tasques domèstiques en una persona assalariada, en la seva majoria són aquelles que arriben amb fluïdesa a final de mes.

D'altra banda, creiem important senyalar que, una part important de les dones que han afirmat ser elles principalment les que es dediquen a les tasques domèstiques no han identificat el treball a la llar i de cures no remunerat quan se'ls hi ha preguntat sobre la seva situació laboral. Una manca d'identificació sobre el treball a la llar i de cures no remunerat que pot estar associat, entre molts altres factors, amb un constructe col·lectiu que infravalora el treball a la llar i que identifica només com a treball aquell que implica participar en el mercat formal.

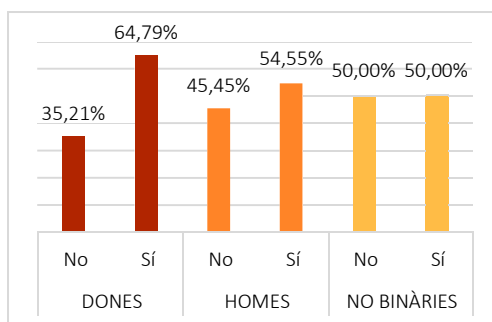
En aquest sentit, d'acord amb l'anàlisi desagregat de les dades recollides s'observa que és en aquells casos on es dediquen més hores a les tasques domèstiques quan algunes de les dones, identifiquen el treball domèstiques i de cures no remunerat com un treball. Pel que fa a les hores dedicades a les tasques domèstiques, les diferències de gènere no es produeixen quant parlem de fins a 15 hores setmanals (72,3% de les dones, 87,87% dels homes i les dues persones no binàries), sinó a mesura que augmenta el temps de dedicació. En aquest sentit s'observa que només les dones (7,51%) assenyalen que es dediquen entre 26 i 30 hores o més de 30 hores setmanals a les tasques domèstiques. S'observa el següent:



Font i elaboració pròpia.

### Àmbit III. Intervenció integral contra les violències masclistes

- Si fos víctima d'algun acte de violència masclista sabria a quin servei o recurs local dirigir-se?



Font i elaboració pròpia.

La majoria de la població mostral, el 63,31%, afirmen conèixer a qui haurien de dirigir-se davant un cas de violència masclista. No obstant, pel que fa a la identificació d'aquests serveis, tenint en compte només aquelles dones que han respost que sabrien el servei o recurs local al qual dirigir-se s'observa el següent:

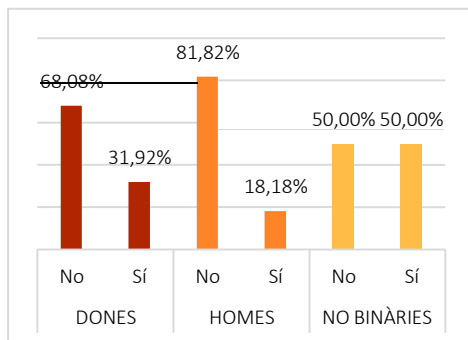
- 47,19% serveis i recursos generals (emergències, CAP i Mossos d'Esquadra)
- 30,9% serveis institucionals específics (SIAD, Casal de la Dona, àrea igualtat municipal)
- 2,25% espais col·lectius de dones (associacions de dones i punt violeta)

En el cas dels homes, només un identifica el SIAD, sent que la resta d'homes així com una de les persones no binàries ha identificat als Mossos d'Esquadra com a servei o recurs de referència.



els municipis on es mostra un major grau de desconeixement són els següents; l'Aleixar, l'Alforja, Castellvell del Camp, Mont-roig del Camp, Riudoms, Selva del Camp, Vilanova d'Escornalbou.

- Ha experimentat alguna situació de violència masclista a la comarca?



Font i elaboració pròpia.

Pel que fa a les experiències de victimització que han sofert les persones de la ciutadania que han contestat al qüestionari, un 31,92% de les dones (68 dones), un 18,18% dels homes (6 homes) i una persona no binària afirmen haver sofert alguna violència masclista a la comarca.

Pel que fa al perfil de les persones que han sofert aquesta victimització, en el cas de les dones si bé el grup poblacional amb una major prevalença són les dones d'entre 31 a 45 anys, hi ha una elevada incidència també pel que fa a les dones de menor edat, de 16 a 30 anys, així com de 46 a 60 anys. A més, també s'han produït situacions de violència masclista en dones d'entre 61 a 75 anys.

En el cas dels homes que afirmen haver sofert violència masclista, trobem dos homes, respectivament, d'entre 16-30 anys i 31-45 anys, així com un home, respectivament d'entre 46-60 anys i 61-75 anys, respectivament.

Respecte la persona no binària aquesta té entre 16 a 30 anys.

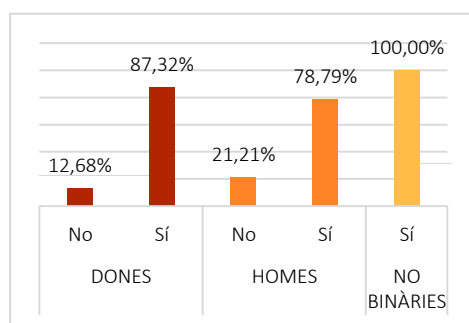
Quant a les característiques de la victimització, la major part de les victimitzacions s'han produït en l'àmbit familiar (36,76% de les dones i dos homes), especialment en les relacions de parella, l'àmbit laboral (29,41% de les dones) i en els espais d'oci (32,35% de les dones i persona no binària).

Pel que fa al tipus de violència, la violència psicològica és aquella que han sofert una majoria de les dones que han experimentat alguna violència masclista (70,59% de les dones). Al mateix temps, si bé s'han donat variacions percentuals, respecte la informació facilitada per les dones que han contestat al qüestionari, s'han identificat totes les situacions de violència masclista; violència sexual (17,65%), violència física (19,12%), violència econòmica (19,12%), violència vicària (7,35%), violència de segon ordre (5,88%), violència digital (17,55%) i violència obstètrica (8,82%). En nombroses ocasions les dones han sofert diferents tipus de violència masclista.

Respecte als municipis on s'han produït aquestes situacions, Reus (30,88%) i Mont-roig del Camp (16,18%) és on s'han produït un major nombre de victimitzacions.

#### Àmbit IV. Comarca de drets

- Coneix que és l'educació en valors d'igualtat o coeducació?

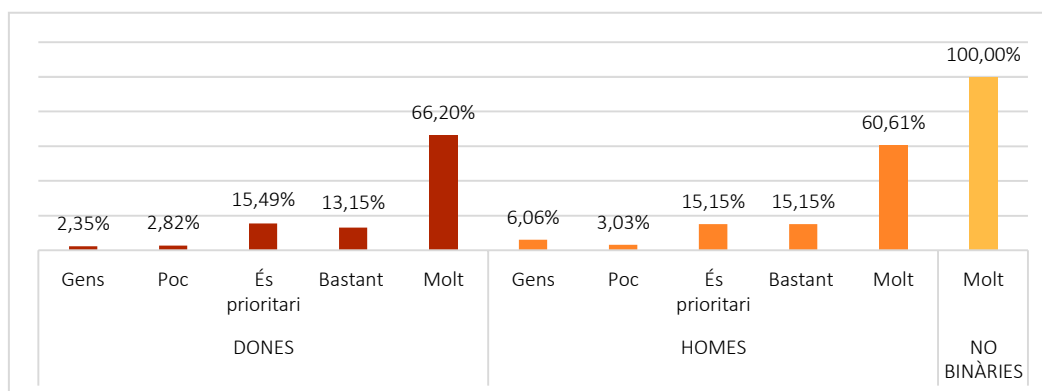


Font i elaboració pròpia.

Una majoria de la població mostrada, el 87,32% de les dones, el 78,79% dels homes i les dues persones que s'identifiquen com a no binàries, afirmen conèixer que és la coeducació.

Pel que fa a les persones que afirmen desconèixer que és la coeducació, en la seva majoria, incloent dones i homes, que tenen entre 46 a 60 anys. No s'observen diferències entre els diferents municipis quant al grau de coneixement entre la ciutadania.

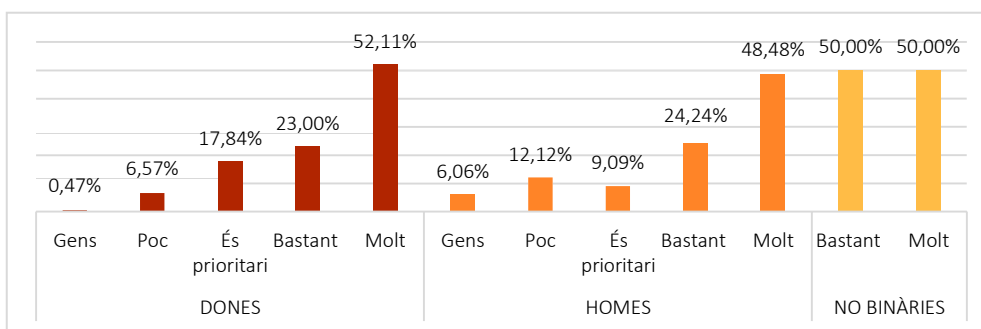
- Com creu que són de prioritàries aquestes accions (marqui en una escala de l'1 al 5).
  - Promoure campanyes de sensibilització sobre la igualtat de gènere als centres educatius (rols i estereotips, distribució de les tasques de la llar, etc.).



Font i elaboració pròpia.

Només una petita part de les dones (5,17%) i dels homes (9,09%) creuen que no és prioritari treballar amb campanyes de sensibilització als diferents centres educatius. Així doncs, una àmplia majoria, el 94,83% de les dones, el 90,91% dels homes i les dues persones no binàries, creuen

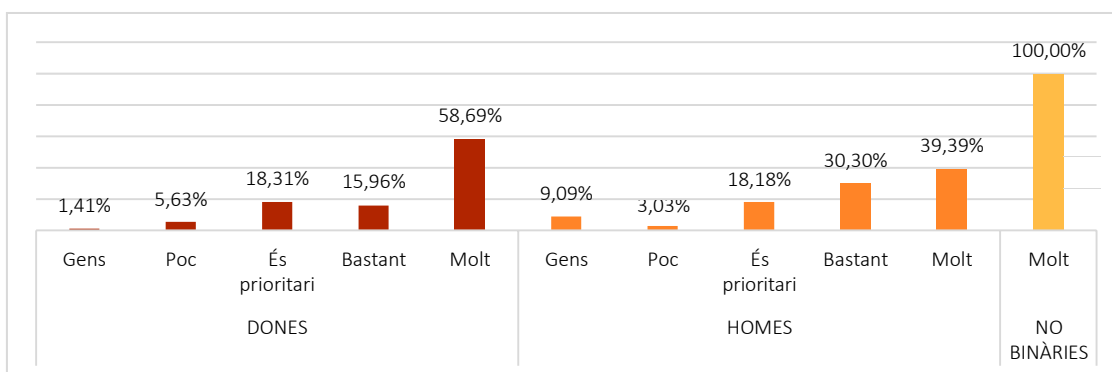




Font i elaboració pròpia.

Si bé en el cas de les dones, no s'experimenten variacions importants pel que fa a aquelles que creuen que no és prioritari realitzar jornades de sensibilització dirigides a mares i pares (7,04%), en el cas dels homes aquest percentatge ha augmentat fins un 18,18%, dels homes que creuen que no és un àmbit o actuació prioritària. Pel que fa a la població mostral que creu que és prioritari treballar en aquest àmbit, hi ha un 92,26% de les dones, un 81,82% dels homes i les dues persones no binàries.

- Realitzar formacions al professorat dels diferents centres educatius.



Font i elaboració pròpia.

De nou, es donen uns percentatges similars a les actuacions anteriors, sent que mentre les dones creuen que no és prioritari en un 7% dels casos, en el cas dels homes es dona gairebé en el doble dels casos, un 12,12%. En aquest sentit, el 92,26% de les dones, el 87,88% dels homes i les dues persones no binàries creuen que és prioritari formar al professorat dels diferents centres educatius sent que un 58,69% de les dones, un 39,39% dels homes i les dues persones no binàries creuen que és molt prioritari.

- Segons la seva experiència, quines creu que són les problemàtiques que es troben les dones en l'àmbit de la salut?

DONES	%	HOMES	%	PERSONES NO BINÀRIES	%
-------	---	-------	---	----------------------	---

Es dona un servei generalitzat que no té en compte les diferències de gènere.	44	20,66%	10	30,30%	1	50%
Hi ha manca d'informació sobre la salut sexual i reproductiva.	26	12,21%	1	3,03%		
Hi ha un desconeixement de la ciutadania sobre l'existència dels serveis/ recursos pel que fa a la salut sexual i reproductiva.	71	33,33%	9	27,27%		
Hi ha un desconeixement de les desigualtats de gènere en l'àmbit de la salut.	35	16,43%	6	18,18%		
Hi ha una manca de serveis especialitzats que ofereixin informació sobre la salut sexual i reproductiva.	22	10,33%	3	9,09%	1	50%
Les dones no es troben amb cap problema concret en l'àmbit de la salut.	15	7,04%	4	12,12%		

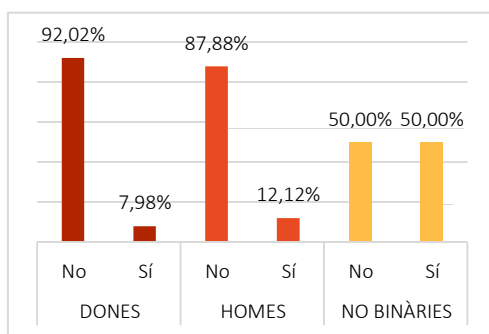
Les opinions pel que fa a les problemàtiques que es troben les dones en l'àmbit de salut són molt diverses. En primer lloc, cal exposar que una part de les dones (7,04%) i dels homes (12,12%), creuen que no existeix cap problemàtica específica que afecti a les dones i, per tant, que en l'àmbit de la salut no es produeix cap desigualtat per qüestió de gènere.

Pel que fa a la identificació de problemàtiques, una majoria de les dones, el 33,3% així com un 27,27% dels homes, creuen que les mancances en l'àmbit de la salut sexual i reproductiva venen derivades pel desconeixement dels serveis i recursos específics per part de la ciutadania. Contràriament, un 20,66% de les dones, un 30,30% dels homes i una persona no binària creuen que les desigualtats de gènere venen derivades per la manca de serveis especialitzats que tinguin en compte les desigualtats de gènere en l'àmbit de la salut.

Respecte la resta de les opcions, un 16,43% de les dones i un 18,18% dels homes creuen que es desconeixen les desigualtats de gènere que existeixen en l'àmbit de salut, un 12,21% de les dones i un 3% dels homes creuen que hi ha una manca d'informació sobre salut sexual i reproductiva, i un 10,33% de les dones, un 9% dels homes i una persona no binària afirmen que la problemàtica de les dones està relacionada amb la manca de serveis especialitzats que ofereixin informació sobre salut sexual i reproductiva.

Així doncs, després de l'exposat, s'observa com la ciutadania que ha contestat al qüestionari relaciona les desigualtats de gènere que es produeixen en l'àmbit de la salut amb una manca de coneixement, ja sigui dels recursos per part de la ciutadania com d'aquestes desigualtats per part de les persones professionals de l'àmbit de la salut.

- Durant l'últim any ha fet ús dels Serveis Socials del seu municipi per una necessitat personal?

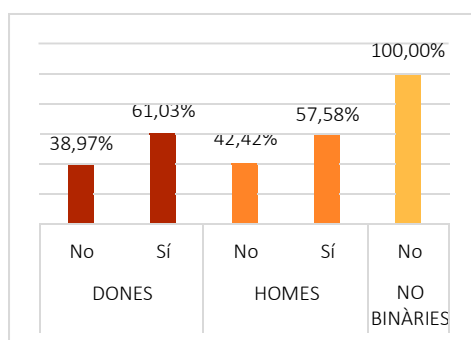


Font i elaboració pròpia.

De les persones que han respost al qüestionari, un 7,98% de les dones, un 12,12% dels homes i una persona no binària exposen haver fet ús dels serveis socials del seu municipi. Si tenim en compte l'edat, observem com, si bé hi ha una representació de persones a partir dels 61 anys, les persones més joves, de 16 a 30 anys tenen un pes important, tant en el cas de les dones, homes com persones no binàries. Pel que fa a d'altres circumstàncies, un 30% de les dones que han assistit a Serveis Socials tenen persones dependents a càrrec, així com un 35% tenen dificultats per arribar a final de mes.

Al mateix temps, respecte a les persones que han anat a Serveis Socials, en la majoria dels casos afirmen que Serveis Socials no ha donat resposta a les seves necessitats. En aquest sentit doncs, si tenim en compte només aquelles persones que afirmen haver anat a serveis socials el 60% de les dones, el 83,3% dels homes i la persona no binària afirmen que Serveis Socials no ha donat resposta a les seves necessitats.

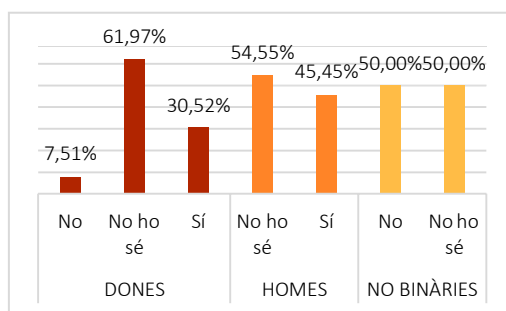
- Creu que les dones tenen les mateixes possibilitats de practicar l'esport a la comarca?



Font i elaboració pròpia.

Mentre que en el cas de les persones que s'identifiquen com a no binàries ambdues coincideixen en que les dones no tenen les mateixes possibilitats de practicar esport a la comarca, en el cas de les dones i els homes, una majoria, el 61,03% i 57,58% respectivament, creuen que si que existeix aquesta igualtat d'oportunitats a la comarca. És important remarcar com l'edat és un factor que està especialment relacionat amb la percepció sobre la igualtat d'oportunitats de les dones en la





Font i elaboració pròpia.

Les respostes de la ciutadania que ha contestat al qüestionari es divideixen en dos tipus d'opinions, aquelles persones que afirmen no saber si s'impulsen aquests espais des del Consell Comarcal del Baix Camp i que representen una majoria (61,97% de les dones, 54,55% dels homes i una persona no binària) i aquelles persones que afirmen que sí (30,52% de les dones i 45,45% dels homes), sent una minoria la ciutadania que afirmen que no es promouen o existeixen aquests espais de participació ciutadana (7,51% de les dones i una persona no binària).

L'edat, el municipi de residència o formar part d'alguna associació de dones o feminista no es un factor que marqui diferències en l'opinió de la ciutadania que ha respost al qüestionari. Pel que fa a les persones amb diversitat funcional, les respostes, de nou, es divideixen entre aquelles que afirmen no saber si es promouen aquests espais i les dones que afirmen que si que es promouen aquests espais.

#### Àmbit v. Espais en igualtat

- Quins d'aquests factors li causen una major sensació d'inseguretat a la via pública?

	DONES	%	HOMES	%	NO BINÀRIES	%
Camp visual insuficient (poca il·luminació, portals endinsats, àrees amb molts cotxes, etc.).	74	34,74%	11	33,33%	2	100%
Cap d'aquests elements em causen una major inseguretat.	31	14,55%	7	21,21%		
Espais solitaris (polígons, absència de comerços, etc.)	57	26,76%	8	24,24%		
Estat dels edificis.	2	0,94%	1	3,03%		
Manca de presència policial.	47	22,07%	5	15,15%		
Manca de senyalització.	2	0,94%	1	3,03%		

Font i elaboració pròpia.

En relació a la percepció d'inseguretat, les dones es senten insegures principalment en situacions on hi hagi un camp visual insuficient (34,74%), en espais solitaris (26,76%) i davant la manca de presència policial (22%). D'altra banda, un percentatge de les dones, afirmen que cap d'aquests elements els hi generen una major sensació d'inseguretat (14,55%).

Les diferències de gènere quant a la percepció d'inseguretat estan associades principalment a la percepció del risc de victimització així com al tipus de victimització, sent que en el cas de les dones hi ha un clar component de sexual.

Pel que fa a les persones no binàries i els homes, es dona un mateix patró pel que fa a la identificació dels factors que generen una major percepció d'inseguretat, sent aquests un camp visual insuficient segueix sent el factor que genera una major inseguretat (dues persones no binàries i el 33,33% dels homes), els espais solitaris (21,21% dels homes) o la manca de presència policial (15,15% dels homes).

Si bé en tots els municipis de la comarca, amb diferències de proporcionalitat, s'han identificat diferents zones que generen inseguretat en la ciutadania, Reus, Mont-roig del Camp, Cambrils i Les Borges del Camp, han estat identificades per una major part de la ciutadania de la comarca que ha contestat al qüestionari amb independència que aquestes persones siguin residents dels municipis nombrats. Aquesta percepció d'inseguretat és major en el cas de les dones que no pas els homes. En el cas de les dues persones no binàries aquestes també identifiquen Mont-roig del Camp, tenint en compte que són persones residents en aquest municipi.

Quant a la identificació de zones més insegures, hi ha una concordança ciutadana en la identificació de les zones més perifèriques dels municipis, entrades dels pobles, així com es comenta en nombroses ocasions la zona de Miami Platja. D'altra banda, també s'exposa la manca de presència policial als municipis més petits de la comarca que no gaudeixen de serveis de vigilància, policia local, etc.

- Quins dels següents municipis creu que NO són accessibles per a persones en cadires de rodes, mobilitat reduïda i/o per circular-hi amb cotxets d'infants? Pot seleccionar més d'una opció.

Els diferents municipis han sigut escollits com a inaccessibles principalment per les persones residents del mateix municipi. Si bé les proporcions són variables, tots els municipis de la comarca han estat escollits per una part de la ciutadania com a inaccessibles. Aquesta percepció d'inaccessibilitat, a més, ha sigut superior en el cas de les dones, les quals han respost en un percentatge més reduït respecte el total de les dones, l'opció "no hi ha cap zona inaccessible" que en el cas dels homes.

D'altra banda, creiem important assenyalar que hi ha municipis que no només han sigut escollits per la pròpia ciutadania que resideix al municipi i que pot tenir una millor percepció sobre aquesta inaccessibilitat. En aquest sentit doncs, tenint en compte el total de persones que han respost al qüestionari d'acord amb el municipis de residència, aquells municipis que han sigut escollits com a inaccessibles per a la ciutadania de la comarca però que viuen fora del municipi escollit són els següents: Albiol, Almofter, Arbolí, Botarell, Duesaigües, Pratedip, Riudecols, Riudoms i Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant. En el cas de la Selva del Camp, en canvi, es produeix l'efecte contrari sent que ha estat identificat com un municipi inaccessible per un menor nombre de ciutadania de les persones habitants d'aquest que han respost al qüestionari.





Annex II. Avaluació del III Pla de polítiques de dones al Baix Camp (2016-2019)

Eix 1. INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE		
Objectius específics	Metodologia i accions	Implementació
1.1 Conscienciar sobre el concepte i la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere (PdG).	1.1.1. Creació d'estructures.	Sí (a i b). Parcialment (c).
	1.1.2. Formació	Sí.
	1.1.3. Difusió	Sí.
1.2. Fomentar el compromís del Consell Comarcal i els Ajuntaments del Baix Camp per incorporar la igualtat a les seves estructures.	1.2.1. Elaboració de Plans d'Igualtat d'ajuntaments i consell Comarcal	Parcialment (2016-2019 suport Riudoms). De la resta de municipis no es té constància si tenen plans d'igualtat interns.
GRAU D'EXECUCIÓ	PROPOSADES: 6 IMPLEMENTADES PARCIALMENT: 2 IMPLEMENTADES EN LA SEVA TOTALITAT: 4 NO IMPLEMENTADES: 0 GRAU D'EXECUCIÓ: 75%	

Eix 2. TRANSFORMACIÓ SOCIAL VERS LA IGUALTAT		
Objectius específics	Metodologia i accions	Implementació



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

2.1 Reduir la presència de l'androcentrisme en l'imaginari social incorporant la visió coeducativa a la comarca.	2.1.1 Formació al professorat i persones que treballen en atenció a les persones a les administracions, associacions, clubs esportius i recursos i serveis, com a agents socialitzadors del territori.	Sí, a excepció dels clubs esportius (sensibilització, transversalitat de la PdG, llenguatge i comunicació no sexista i coeducació).
	2.2 Reconèixer, fer visibles i donar valor a les funcions socials i els sabers de les dones.	2.2.1 Campanyes de sensibilització que inclouen jornades, tallers i exposicions. Una campanya anual
GRAU D'EXECUCIÓ	2.2.2 Accions específiques per al canvi social	a) Sí, maletes coeducatives. b) No, ja que no és viable.
	PROPOSADES: 4 IMPLEMENTADES PARCIALMENT: 1 IMPLEMENTADES EN LA SEVA TOTALITAT: 2 NO IMPLEMENTADES: 1	
	GRAU D'EXECUCIÓ: 75%	

Eix 3. PARTICIPACIÓ CIUTADANA		
Objectius específics	Metodologia i accions	Implementació
3.1 Potenciar i promoure l'associacionisme femení com a via per a desenvolupar capacitats personals i de participació en la vida social i comunitària.	3.1.1 Creació, activació i consolidació d'estructures de participació estables.	Sí, cada any es fa el suport tècnic a un municipi de la comarca (La Selva del Camp, l'Alaixar). No (c).
	3.1.2 Campanyes de sensibilització que inclouen jornades, tallers i exposicions (entronca amb l'objectiu 2.2.1, ap b)	Sí, tot i que estan enfocades als dies commemoratius.



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

	3.1.3 Accions específiques per al foment de l'associacionisme femení	de	a) No es dona suport econòmic, sinó que es dona suport tècnic. b) Sí. c) No es donen subvencions des del CCBC. d) No. Aquesta es fomenta a través de les taules de participació municipal.
3.2 Incrementar la participació de les dones en es àmbits de representació i presa de decisions.	3.2.1 Formació (entronca amb l'objectiu 2.1.1)		a) Sí, personal tècnic i de l'administració. b) Maletes coeducatives i s'ofereixen i realitzen tallers a les diferents escoles i instituts. Participació si bé és elevada, es veu limitada pels recursos humans i econòmics de l'àrea d'igualtat.
	3.2.2 Accions específiques per a facilitar la representativitat de dones.		No (a, b, c i e). Sí (d).
	3.2.3 Campanyes de sensibilització i conscienciació (obj. 2.2.3 b)		Sí, diferents dies commemoratius.
3.3. Impulsar la participació de les dones a l'àmbit cultural, esportius, artístic.	3.3.1. Accions específiques per a facilitar la participació de dones en tots els àmbits.	la	No.
3.4. Ampliar els recursos d'informació a dones per a millorar l'exercici dels seus drets	3.4.1. Fomentar estructura SIAD per a la millora de la informació a les dones.		Sí, continuació del servei.
GRAU D'EXECUCIÓ	<p>PROPOSADES: 16                      IMPLEMENTADES PARCIALMENT: 3                      IMPLEMENTADES EN LA SEVA TOTALITAT: 6                      NO IMPLEMENTADES: 7</p> <p>GRAU D'EXECUCIÓ: 56,25%</p>		



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

Eix 4. TREBALL, CORRESPONSABILITAT I NOUS USOS DEL TEMPS		
Objectius específics	Metodologia i accions	Implementació.
4.1 Sensibilitzar la població per reduir la segregació laboral vertical i horitzontal	4.1.1 Formació amb PdG. Programa de coeducació.	Sí, Maletes coeducatives (a, b, c i d).
	4.1.2 Campanyes de sensibilització (entronca amb objectiu 2.2.1 i 4.4.2).	Sí, diferents dies commemoratius.
4.2 Facilitar l'accés de les dones a la formació professional	4.2.1 Actuacions específiques (entronca amb objectiu 2.2.3 a i 2.2.3 d).	No (a, b).
	4.2.2 Formació específica per a dones de la comarca del Baix Camp.	No (a). Sí, Formació noves tecnologies (b).
4.3 Sensibilitzar el teixit empresarial sobre la discriminació horitzontal i vertical	4.3.1 Actuacions específiques.	No (a, b i c).
4.4 Tenir en compte el valor del treball de cura i atenció a les persones, i el treball domèstic i familiar en la planificació de les polítiques econòmiques i socials	4.4.1 Actuacions específiques	No.
	4.4.2 Campanyes de sensibilització que inclouen jornades, tallers i exposicions (entronca amb objectiu 2.2.1 c i 4.1.2).	Dies commemoratius (a,b,c).
GRAU D'EXECUCIÓ	PROPOSADES: 16 IMPLEMENTADES PARCIALMENT: 0 IMPLEMENTADES EN LA SEVA TOTALITAT: 6 NO IMPLEMENTADES: 10 GRAU D'EXECUCIÓ: 37,5%	

Eix 5. QUALITAT DE VIDA I COHESIÓ SOCIAL		
Objectius específics	Metodologia i accions	Implementació
	5.1.1 Creació d'estructures	No.



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

5.1 Conèixer les situacions emergents que condicionen la qualitat de vida de les dones de la comarca	5.1.2 Formació a les persones professionals en serveis socials (entronca amb objectiu 2.1.1).	Sí, s'ha realitzat formació al personal tècnic de l'Ajuntament, entre aquest personal de Serveis Socials.
5.2 Fomentar projectes d'educació per a la salut	5.2.1 Formació per a la salut amb PdG.	No (s'argumenta la manca de competència del CCBC).
	5.2.2. Accions específiques per a la salut integral.	No (s'argumenta la manca de competència del CCBC).
	5.2.3. Campanyes de sensibilització sobre salut integral i qualitat de vida).	No (s'argumenta la manca de competència del CCBC).
5.3 Dissenyar l'espai urbà des d'una perspectiva integradora	5.3.1 Accions específiques per a la millora de la qualitat de vida.	No, tot i que en l'elaboració del Protocol de VM en espais d'oci s'han realitzat grups per a que en els diferents municipis s'identifiquin espais de risc, difícil accessibilitat, etc.
	5.3.2 Creació d'estructures per al desenvolupament personal i físic.	No.
5.4 Disminuir el risc d'exclusió social en dones amb responsabilitats familiars no compartides	5.4.1 Actuacions específiques per disminuir el risc d'exclusió social.	No (s'argumenta la manca de competència del CCBC).
GRAU D'EXECUCIÓ	PROPOSADES: 18 IMPLEMENTADES PARCIALMENT: 0 IMPLEMENTADES EN LA SEVA TOTALITAT: 1 NO IMPLEMENTADES: 17 GRAU D'EXECUCIÓ: 8,3%	

Eix 6. ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA		
Objectius específics	Metodologia i accions	Implementació



IV PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP (2022-2026)

6.1 Consolidar i millorar la xarxa de resposta ordinària i urgent per a les dones en situació de violència masclista	6.1.1 Creació d'estructures per fomentar la transversalitat i la coordinació.	No (a), si bé s'ha revisat el protocol, no s'han fet reunions bianuals ni s'ha creat un equip comarcal. Sí (b i c).
	6.1.2 Formació a les persones professionals en serveis socials (entronca amb objectiu 2.1.1 i 5.1.2).	Sí.
6.2 Promoure mesures dirigides a prevenir la violència contra les dones	6.2.1 Formació a les escoles, associacions, clubs esportius.	Sí, excepte clubs esportius.
	6.2.2 Campanyes de sensibilització per a tota la població (obj. 2.2.1).	Sí, dies commemoratius.
6.3 Facilitar a les dones l'accés als drets que els hi corresponen i als serveis que hi ha al seu abast.	6.3.1 Accions específiques de promoció dels drets de les dones.	Sí (b). No (a, c i d).
GRAU D'EXECUCIÓ	PROPOSADES: 11 IMPLEMENTADES PARCIALMENT: 2 IMPLEMENTADES EN LA SEVA TOTALITAT: 4 NO IMPLEMENTADES: 5  GRAU D'EXECUCIÓ: 54,54%	

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal del Baix Camp. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 0C423940BF4A4A7289BDFB7031331094 i data d'emissió 07/10/2022 a les 12:49:55

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:  
Joan Manuel Abelló - DNI \*\* (TCAT) el dia 06/10/2022 a les 13:12:55

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Maspujols. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE E2A813DEAFB54D74BF2F06212B924A0 i data d'emissió 09/10/2025 a les 19:22:58

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:  
María José García Bonillo - DNI \*\* (SIG) el dia 13/11/2023 a les 08:38:32 i José Antonio Rodríguez Mateo - DNI \*\* (TCAT) el dia 13/11/2023 a les 08:58:10



INFORME TÈCNIC PER A UNA PROPOSTA DE RESOLUCIÓ

Unitat promotora:	ÀREA D'IGUALTAT
Persona responsable:	Sònia Coca Clajer
Competència per aprovar la proposta de resolució:	<ul style="list-style-type: none"><li>Comissió Informativa de serveis a la comunitat i Ple de data 27 de Setembre de 2022.</li></ul>
Assumpte:	Proposta d'aprovació del IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026)
Núm. expedient electrònic (ACTIO):	<ul style="list-style-type: none"><li>8100810007-2022-0000445</li></ul>

**PRIMER.- Competència del Consell Comarcal.**

Des de l'Àrea d'Igualtat del Consell Comarcal del Baix Camp es presta el servei de SIAD, SAI i Agent d'Igualtat, per delegació de la Generalitat de Catalunya a l'ens local.

**SEGON.- D'on surt la proposta que ara es vol aprovar.**

La proposta d'aprovació del **IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026)** neix de la necessitat de fer un nou pla comarcal, ja que l'anterior estava prorrogat i havia quedat obsolet.

El present pla ha d'orientar les polítiques públiques d'igualtat de gènere i diversitat de la comarca del Baix Camp en els propers 4 anys, que és el termini de vigència del pla des de la seva aprovació.

**TERCER.- Opinió i aspectes rellevants a destacar.**

La persona tècnica que subscriu aquest informe ha analitzat el contingut del **IV Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere i Diversitat de la comarca del Baix Camp (2022-2026)** i arriba a la conclusió que s'ajusta a les necessitats del servei per la qual cosa proposa a l'òrgan competent la seva aprovació.

Respecte a l'anterior document que es va aprovar sobre aquest mateix àmbit, s'ha fet una diagnosi i s'han tingut en compte el resultat de les accions per tal de millorar-les. També s'ha advertit el següent canvi en la nova proposta:





CONSELL COMARCAL  
DEL BAIX CAMP

I perquè així consti signo el present certificat amb el vist-i- plau de l'alcalde

**La secretària interventora**

**L'Alcalde**

**M<sup>a</sup> José García Bonillo**

**José Antonio Rodríguez Mateo**

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Maspujols. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE E2A813DEAFB54D74BF2F06212B924A0 i data d'emissió 39/10/2025 a les 19:22:58