

PLA PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE 2016-2019

CONSELL COMARCAL DE L'ALT EMPORDÀ

Figueres, 2 de novembre de 2016



ÍNDIX

Introducció	1
1. Les polítiques d'igualtat de gènere a la comarca	3
2. El marc normatiu per a la igualtat de gènere	8
3. La transversalitat de gènere com a eix de la planificació estratègica comarcal i local	11
4. La interseccionalitat: el tractament de la diversitat des de la perspectiva de gènere	17
5. Els espais de coordinació i els espais de participació del Pla d'Igualtat	19
6. La diagnosi social i de gènere de l'Alt Empordà	20
6.1. Evolució de la població	21
6.2. Evolució del mercat de treball	23
6.3. Atenció a les famílies i problemàtiques socials	26
6.4. L'atenció a les víctimes de violència masclista	29
6.5. La participació política i social	33
7. Objectius estratègics, objectius operatius i accions	33
8. La comunicació del Pla d'Igualtat	43
9. El seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat	44
Bibliografia	46
Annex : Glossari de termes relacionats amb la perspectiva de gènere	47

INTRODUCCIÓ

El Pla per a la Igualtat de Gènere 2016-2019 del Consell Comarcal de l'Alt Empordà ha estat promogut per l'àrea de Benestar del Consell Comarcal, donant continuïtat al treball iniciat ja fa deu anys amb el primer Pla Comarcal de promoció de les polítiques d'igualtat 2005-2007. Des d'aleshores, el Consell Comarcal ha comptat amb el Pla Comarcal de promoció de les polítiques d'igualtat 2008-2011, al qual es van adherir els ajuntaments de L'Escala, La Jonquera, Llançà, Roses i Vilafant, i el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà 2013-2016, al qual es van adherir els ajuntaments de Llançà i Roses.

Aquest nou Pla per a la Igualtat de Gènere reforça amb sis objectius estratègics la transversalització de la perspectiva de gènere i la interseccionalitat en l'acció comarcal i municipal i, sobretot, determina nous objectius operatius i línies d'acció que estan orientats a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que hauran de ser promoguts pels serveis, programes i projectes que gestiona la pròpia àrea de Benestar.

En primer lloc, el Pla per a la Igualtat de Gènere 2016-2019 reforça el compromís i l'acció comarcal per l'equitat de gènere obrint un espai de treball per a introduir la perspectiva de gènere en el treball de totes les àrees de l'organització. En segon lloc, situa com a prioritat de l'acció de l'àrea de Benestar millorar el treball en xarxa entre els agents del territori i els serveis responsables per garantir la protecció dels drets de les dones i dels homes de la comarca, i estableix com a línia d'acció rellevant fomentar la participació de les dones en tots els àmbits i nivells de la vida pública, per reforçar el teixit associatiu de la comarca. En tercer lloc, estableix objectius concrets i accions per millorar els mecanismes per prevenir, detectar i eradicar la violència masclista. En quart lloc, obra una nova línia de treball per empoderar les dones en situació de risc d'exclusió social. En cinquè lloc, considera estratègic el treball comunitari i de sensibilització orientat a reforçar les accions d'equitat de gènere a la comarca i, finalment, en sisè lloc, introdueix la interseccionalitat de gènere en la perspectiva de treball i estableix accions concretes per garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per motius d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere.

Els objectius i les propostes d'acció que contempla aquest Pla per a la Igualtat de Gènere 2016-2019 es treballaran com a una de les línies estratègiques del nou Pla per a la Inclusió i la Cohesió Social de l'Alt Empordà 2017-2019, en el marc del procés que es posarà en marxa durant el primer semestre de l'any 2017. Serà en aquest context que s'obrirà un procés de participació a nivell interdepartamental, entre les diverses àrees del Consell Comarcal, i a nivell del teixit associatiu, amb la Taula d'Inclusió Local per aprofundir en el debat i el contrast i millora de les línies d'acció estratègiques i prioritàries.

Aquest Pla per a la Igualtat de Gènere 2016-2019 conté una diagnosi de gènere elaborada a partir d'una anàlisi quantitativa que ha permès posar al dia les dades més rellevants de la comarca. Aquesta diagnosi es complementarà en el proper mig any amb una anàlisi qualitativa que s'està duent a terme amb la finalitat de conèixer millor la situació de les dones de la comarca, que han passat per processos de vulnerabilitat i han estat víctimes de violència masclista.

El Pla per a la Igualtat de Gènere 2016-2019 de l'Alt Empordà està estructurat en 9 capítols i un annex que recull un glossari de termes relacionats amb la perspectiva de gènere per facilitar-ne la lectura.

En el primer capítol s'exposa el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere a la comarca. En el segon capítol es recull el marc normatiu per a la igualtat de gènere en què s'encabeix el Pla. El tercer capítol se centra en la transversalitat de gènere com a eix de la planificació estratègica comarcal i local. El quart capítol introdueix el principi de la interseccionalitat i el tractament de la diversitat des de la perspectiva de gènere. En el capítol cinquè s'expliquen quins són els espais de coordinació i els espais de participació del Pla. El sisè capítol presenta la diagnosi de gènere de la comarca. En el setè capítol es presenten els objectius estratègics, els objectius operatius i les accions del Pla i en els capítols vuit i nou, respectivament, es presenta la comunicació del Pla d'Igualtat de Gènere i el procés de seguiment i avaluació.

CAPÍTOL 1. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A LA COMARCA

Les polítiques d'igualtat de gènere a la comarca de l'Alt Empordà en els darrers anys s'han promogut en un context institucional i de governança local que ha vingut fortament determinat per una realitat socioeconòmica clarament afectada per la crisi econòmica, en un marc de forta regressió de les polítiques d'igualtat al conjunt del país.

L'Alt Empordà és una comarca que té 68 municipis i que presenta una diversitat social i geogràfica rellevant, així com dinàmiques territorials i de mobilitat que s'expliquen pel context global i urbà del país, que s'expressen i es concreten en un territori configurat per una xarxa de ciutats de tamany mig i municipis petits que presenten una forta diversitat.

A l'Alt Empordà hi viuen 139.838 persones, de les quals el 50,2% homes i el 49,8% dones. Un 28,8% de la població és d'origen estranger, la població d'origen no comunitari, està formada en un 52,5% per homes i un 47,5% per dones¹. Hi ha municipis en què la diversitat d'origen és força elevada i més del 30% de la població és d'origen estranger. Aquest és el cas, per exemple, dels municipis de Castelló d'Empúries (46,48%), Sant Pere Pescador (39,24%), L'Escala (35,32%), la Jonquera (33,75%), Roses (33,13%) o Cadaqués (30,64%)².

Els municipis de l'Alt Empordà presenten diferències destacables pel que fa al seu tamany poblacional i la seva estructura econòmica, en funció de l'eix rural-urbà i la seva ubicació geogràfica³.

En el període 2007-2012 es va enregistrar una taxa bruta de creixement de la població de la comarca del 9,57%, superior a la mitjana catalana. Una tendència, però, que no s'observa en els darrers tres anys en què aquest creixement ha quedat estancat i les variacions percentuals de població des de l'any 2012, han estat de signe negatiu.

Una tercera part de la població de la comarca resideix a la capital, Figueres (45.346 habitants), que exerceix una forta centralitat en tant que ciutat que concentra serveis i recursos d'abast comarcal. Aproximadament un altre terç de la població de la comarca, resideix en municipis de tamany mig (10.000-

1 Font: Idescat, 2016

2 Font: Idescat, dades dels municipis referides a l'any 2015.

3 El 62 % de la població resideix en 4 municipis que tenen entre 10.000 i 50.000 habitants; el 13 % de la població resideix en 5 municipis que tenen entre 2.000 i 10.000 habitants; el 20% de la població resideix en 31 municipis que tenen entre 500 i 2.000 habitants i un 5% de la població resideix en 28 municipis que tenen menys de 500 habitants. Font: Idescat, dades padró de municipis 2015.

20.000 habitants) en l'eix litoral més poblat i turístic, com és el cas de Roses (19.575 habitants), Castelló d'Empúries (10.970 habitants) i L'Escala (10.276 habitants), poblacions que multipliquen el seu nombre de residents durant la temporada turística d'estiu.

Pel que fa al terç restant de la població de la comarca, aquesta es distribueix en un 10% en municipis que tenen entre 3.000 i 5.000 habitants –entre els quals destaca el municipi de La Jonquera (3.220 habitants) que també està adherit al Pla d'Inclusió i participa en la Comissió Tècnica- i l'altre 20% de la població, resideix en municipis de menys de 3.000 habitants, en nuclis rurals amb pocs serveis i una capacitat limitada per crear nova activitat econòmica capaç de generar un major desenvolupament local. Cal tenir en compte que aquests municipis no disposen d'estructura tècnica que faciliti l'impuls d'accions i el treball en xarxa.

El Consell Comarcal és l'ens local de caràcter territorial que, tal i com defineix la Llei 6/1987, de 4 d'abril, de l'organització comarcal de Catalunya, té personalitat jurídica pròpia i plena capacitat i autonomia. El Consell Comarcal de l'Alt Empordà representa als 68 municipis de la comarca i, com a administració local de suport als municipis, té una estructura administrativa orientada a potenciar la capacitat de gestió dels ajuntaments de menys de 20.000 habitants de la comarca. Cal tenir en compte que en el context de governança local, l'ens comarcal és una administració de suport municipal rellevant i amb una alta capacitat de situar les prioritats de l'agenda política de la comarca.

L'organització administrativa del Consell Comarcal de l'Alt Empordà està estructurada en diferents àrees competencials i de gestió. Aquesta estructura està molt feminitzada, de les 114 persones que hi treballen, el 77% són dones⁴. En el cas del personal directiu del Consell Comarcal, destaca el 69% de dones al front de responsabilitats executives.

Aquesta realitat administrativa contrasta amb la representació de dones en la política comarcal i municipal. Si bé en els darrers anys el nombre de dones electes ha crescut significativament, encara és lluny de la paritat. Si en la primera legislatura comarcal (1988-1991), les dones representaven el 4% del total de representants comarcals, en la legislatura actual (2015-2019) les conselleres representen el 24%. Una evolució semblant s'observa quan s'analitza el nombre d'alcaldeses a la comarca de l'Alt Empordà. En la legislatura actual les alcaldesses representen el 24% del total, per sota de la mitjana catalana (29%). Aquesta dada se situa igualment per sota de la mitjana de dones diputades al Parlament de Catalunya que se situa a l'entorn del 36% en les darreres legislatures.

4 Font: *Informe social 2014*. Equip Tècnic d'Inclusió i Taula per a la Inclusió i la Cohesió Social de l'Alt Empordà.

La presència de dones electes és, per tant, encara feble a la comarca com també ho són les xarxes institucionals o associatives de dones promotores de la igualtat de gènere que permetin situar aquesta prioritat en l'agenda política comarcal. En aquest nivell representatiu hi ha una absència rellevant de dones en espais de decisió determinants i es constata, igualment, certa debilitat en la constitució de xarxes per treballar i empènyer la reflexió complexa sobre la igualtat en espais i estructures d'oportunitat. De la mateixa manera cal destacar, igualment, l'absència rellevant d'homes en espais tradicionalment feminitzats i vinculats a la cura i la no constància d'associacions orientades a treballar les noves masculinitats i els micromasclismes.

L'Equip d'Inclusió Social i Ciutadania és l'encarregat de promoure el desenvolupament, la implementació i l'avaluació d'aquest Pla per a la Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà. Aquest equip forma part de l'àrea de Benestar del Consell Comarcal que compta amb un nombre elevat de personal de l'administració comarcal, 65 professionals dels quals el 89% són dones. L'àrea de Benestar gestiona els serveis socials dels municipis de menys de 20.000 habitants de la comarca i d'altres serveis especialitzats d'atenció a les persones de la comarca, com ara el servei d'atenció a les dones, els serveis d'atenció a la diversitat, els serveis d'atenció a la infància, la família i l'adolescència, els serveis d'atenció a la dependència i els serveis de planificació, anàlisi i avaluació en què s'encabeix l'Equip Tècnic d'Inclusió Social.

L'àrea de Benestar del Consell Comarcal és l'estructura administrativa des de la qual s'han promogut, en els darrers anys, les iniciatives estratègiques orientades a introduir la perspectiva de gènere en l'organització comarcal i en les polítiques públiques d'abast comarcal.

En el marc d'aquesta estratègia destaca, d'una banda, el Pla Comarcal de promoció de les polítiques d'igualtat 2005-2007; la diagnosi de gènere de la comarca portada a terme l'any 2009⁵; el Pla Comarcal de promoció de les polítiques d'igualtat 2008-2011 (al qual es van adherir els ajuntaments de L'Escala, La Jonquera, Llançà, Roses i Vilafant) i el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà 2013-2016 (al qual estan adherits els ajuntaments de Llançà i Roses). Igualment, cal fer esment a la capacitat evidenciada per aquesta estructura comarcal de liderar i participar en diversos projectes europeus orientats a promoure la igualtat de gènere en els darrers vint anys⁶.

Si fem un breu apunt al desplegament del darrer Pla Comarcal de Promoció de les Polítiques d'Igualtat 2013-2016 cal tenir en compte quins han estat els tres eixos prioritaris de treball, en tant que han

5 Monterde, L. i Quintana, I. (2009). *Diagnosi de Gènere de l'Alt Empordà*. Àrea de Benestar del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, Figueres.

6 Destaca en aquest àmbit el lideratge que va assumir l'àrea de Benestar del Consell Comarcal de l'Alt Empordà en el projecte URBAL «en *Women immigrants. Equality participation and leadership at the local level*» l'any 2007.

determinat la inclusió de la perspectiva de gènere en l'estructura comarcal i en el conjunt de les polítiques públiques.

1. Fomentar la transversalitat de gènere en el funcionament i les polítiques del Consell Comarcal, i en el seu suport als ajuntaments adherits al Pla i a les entitats.
2. Dotar a cada àrea i servei del Consell Comarcal d'unes polítiques d'igualtat de gènere pròpies.
3. Fer un abordatge integral de la violència contra les dones: atenció, coordinació, prevenció, sensibilització i recerca (SIAD).

Tot i l'esforç esmerçat en els darrers anys per desplegar les polítiques d'igualtat de gènere a la comarca, el desplegament del darrer Pla d'Igualtat ha estat força desigual. La crisi econòmica esclata en el moment d'implementar el tercer Pla d'Igualtat i les seves conseqüències, entre les quals l'inici d'un període de màxima contenció pressupostària, ha dificultat enormement obtenir recursos suficients per desplegar aquestes polítiques de gènere en el territori i en la pròpia estructura comarcal.

Els dispositius que comptaven amb recursos consolidats via Contracte-Programa amb el Departament de Treball, Afers Socials i Família, com ara el SIAD, han pogut mantenir la seva estructura bàsica i la línia d'actuació en el territori centrada en un dels eixos del Pla d'Igualtat orientat a consolidar el programa per a l'abordatge integral de la violència contra les dones, en el qual s'ha avançat en totes les accions previstes al Pla.

Per contra, ha estat més difícil promoure el desplegament dels altres eixos de treball previstos en el Pla d'Igualtat en tant que l'estructura comarcal no ha comptat amb un perfil professional que hagi pogut coordinar i empènyer el desplegament, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat, la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, els programes i en la pròpia gestió comarcal.

Aquesta realitat, certament constrenyedora per a les polítiques de gènere, ha configurat un escenari de regressió per a l'agenda d'igualtat a nivell comarcal. La perspectiva de gènere ha quedat identificada sobretot amb les polítiques públiques o programes per a dones d'abast comarcal, en molts casos a un únic servei, el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD). Aquesta realitat ens situa en un context de progressiu desmantellament i de retrocés de les polítiques socials i d'igualtat que es posa de manifest en la poca integració d'una perspectiva transversal de gènere i en l'absència d'un conjunt coordinat, complet i reconeixible en les polítiques socials.

Per tal de poder situar l'agenda de gènere en el marc de les polítiques socials, aquest Pla d'Igualtat 2016-2019 concreta l'agenda d'igualtat de la comarca en línies d'acció que promourà i implementarà principalment l'àrea de Benestar del Consell Comarcal. En aquesta direcció, el Pla d'Igualtat d'integrarà en una línia estratègica del proper Pla per a la Inclusió i la Cohesió Social de l'Alt Empordà 2017-2019. En aquest nou Pla d'Inclusió 2017-2019 es reforçarà la metodologia d'anàlisi i el treball de diagnòstic social, incorporant la perspectiva de gènere en totes les fases d'elaboració i treball.

L'escenari de contenció i dificultat per a l'agenda de gènere que s'ha identificat, ha fet més complex el procés de sistematització de metodologies i pràctiques per transversalitzar la perspectiva de gènere en el Consell Comarcal des d'una vessant més organitzativa i de gestió. D'altra banda, el context institucional i la xarxa d'agents en què es defineix el Pla d'Igualtat mostra com la presència d'entitats de dones en el teixit associatiu de la comarca és força feble. En aquests moments, hi ha enregistrades set entitats de dones a la comarca, ubicades totes elles a Figueres⁷. En el conjunt del teixit associatiu comarcal es detecta un buit important de lideratge i de prioritats en l'agenda de gènere. Aquest teixit associatiu és, d'altra banda, poc present en la majoria de municipis de la comarca.

Pel que fa a la xarxa d'entitats que participarà en el desplegament d'aquest Pla d'Igualtat hi ha les entitats socials de la comarca que formen part de la Taula per a la Inclusió Social de l'Alt Empordà. No n'hi ha cap, però, que representi a una associació o entitat de dones. La Taula d'Inclusió és l'ens de participació de la xarxa d'entitats socials d'inclusió que és present en el disseny, implementació i avaluació del Pla. En aquests moments, les dues portaveus són dones. Pel que fa a la presència de dones en les entitats socials de la Taula d'Inclusió destaca, novament, l'elevada feminització del sector: un 67% de les persones contractades per aquestes entitats són dones així com el 70% de les persones voluntàries. Aquestes dades contrasten amb el 61% d'homes en càrrecs directius en aquestes entitats⁸.

7 V. http://dones.gencat.cat/ca/ambits/guia_associacions/ (Consulta: 5 d'octubre de 2016).

8 Font: *Informe Social 2014*. Taula per a la Inclusió Social de l'Alt Empordà. Dades referides a les 9 entitats que han facilitat dades pròpies.

CAPÍTOL 2. EL MARC NORMATIU PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE

El procés d'elaboració del Pla d'Igualtat 2016-2019 s'ha definit en el marc dels principis que estableix la normativa comunitària i la legislació estatal i autonòmica sobre l'obligatorietat que els poders públics incorporin i facin transversal la perspectiva de gènere, en el conjunt de les polítiques públiques i les actuacions que se'n derivin.

La referència bàsica són els articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea que subratllen el compromís per eliminar les desigualtats i promoure la igualtat de les dones i els homes en el conjunt de les seves activitats.

En aquest moment, el marc normatiu bàsic està configurat per l'Estratègia europea per la Igualtat de gènere 2016-2019 i les directives aprovades en els darrers anys que reforcen la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques; la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes que fixa el principi de *mainstreaming* o transversalitat de gènere en les polítiques públiques i estableix les unitats de gènere com a estructures en l'administració encarregades d'aplicar aquest enfocament; el Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats 2014-2016 a nivell estatal, així com la Llei catalana 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, així com el Pla estratègic de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015.

En el marc europeu cal tenir en compte les Conclusions del Consell d'Europa sobre el Pacte Europeu per a la igualtat de gènere en el període 2011-2020 en què es recorda que la igualtat entre dones i homes és un dels valors fonamentals de la Unió Europea, recollit en l'article 23 de la Carta Fonamental de Drets de la Unió Europea.

El Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere (2011-2020) està orientat a integrar la dimensió de gènere en totes les àrees de política pública en el context de l'estratègia Europa 2020. Recorda que les polítiques d'igualtat de gènere són vitals per al creixement econòmic, la prosperitat i la competitivitat dels estats membres i reafirma el seu compromís per assolir els objectius d'igualtat de gènere, en especial:

1. Tancar la bretxa de gènere en ocupació i protecció social, incloent la bretxa de gènere en salaris, amb l'objectiu d'assolir els objectius de l'estratègia Europa 2020, especialment en tres àrees de gran rellevància per a la igualtat de gènere: el treball, l'educació i la inclusió social mitjançant la reducció de la pobresa, que contribueixen totes elles a fer créixer el potencial de la força de treball europea.

2. Promoure una millor conciliació de la vida professional i personal de les dones i els homes al llarg de tot el seu cicle de vida, en la mesura que reforçar la igualtat de gènere incrementa la participació de les dones en el mercat de treball i contribueix a fer front als reptes demogràfics.
3. Combatre totes les formes de violència contra les dones per garantir els drets humans de les dones i assolir la igualtat de gènere.

En el marc d'aquestes prioritats, el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere proposa diverses mesures que han de promoure els estats membres i que es recullen en la taula següent.

Taula 1: Mesures per fomentar la igualtat de gènere a nivell europeu

Àmbits intervenció	Mesures
Tancar la bretxa de gènere en ocupació i protecció social	<p>a) Promoure l'ocupació de les dones en totes les edats i tancar la bretxa de gènere en el treball, incloent el combatre totes les formes de discriminació.</p> <p>b) Eliminar els estereotips de gènere i promoure la igualtat de gènere en tots els nivells d'educació i formació, així com en la vida laboral, per reduir la segregació de gènere en el mercat de treball.</p> <p>c) Garantir un salari igual entre dones i homes per a una feina igual i del mateix valor.</p> <p>d) Promoure l'empoderament de les dones en la vida política i econòmica i avançar en l'emprenedoria de les dones.</p> <p>e) Encoratjar les entitats socials i les empreses a desenvolupar i implementar efectivament iniciatives en favor de la igualtat de gènere i promoure plans d'igualtat de gènere en el treball.</p> <p>f) Promoure una participació igual de dones i homes en els processos de decisió a tots els nivells si en tots els camps, per tal d'utilitzar plenament tots els talents.</p>
Millor conciliació treball-vida per a dones i homes	<p>a) Millorar el subministre de serveis adequats, assequibles i d'alta qualitat per a infants en edat d'escolarització no obligatòria.</p> <p>b) Millorar la provisió de facilitats de cura per a d'altres persones dependents.</p> <p>c) Promoure condicions de treball flexibles i diverses formes d'excedència tant per a dones com per a homes.</p>
Combatre totes les formes de violència contra les dones	<p>a) Adoptar, implementar i fer seguiment de les estratègies a nivell europeu i nacional orientades a eliminar la violència contra les dones</p> <p>b) Reforçar la prevenció de la violència contra les dones i la protecció de les víctimes i les víctimes potencials, incloent les dones de tots els grups en situació de desavantatge.</p> <p>c) Posar l'èmfasi en el rol i la responsabilitat dels homes i els nois en el procés d'erradicar la violència contra les dones.</p>

Font: Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere (2011-2020)

Per tal de garantir la governança, la implementació i el seguiment de les polítiques d'igualtat de gènere, el Consell d'Europa reafirma els compromisos següents: 1) Integrar la perspectiva de gènere en totes les àrees de política pública; 2) Tenir en compte el rol crític dels homes i nois en promoure la igualtat de gènere i 3) Introduir en les avaluacions d'impacte de les polítiques europees els efectes que aquestes polítiques tenen en termes d'igualtat de gènere. Igualment, el Consell d'Europa recomana als estats membres introduir la perspectiva de gènere en les polítiques públiques i utilitzar els indicadors d'igualtat de gènere desenvolupats en el marc de seguiment de la Plataforma per l'Acció de Beijing en totes les àrees de política pública rellevants.

D'altra banda, el Compromís estratègic per a la Igualtat de Gènere 2016-2020 de la Unió Europea⁹, defineix el marc de referència que cal establir a tots els nivells d'actuació pública (europeu, nacional, regional i local) i corrobora el Pacte per a la Igualtat de Gènere a Europa 2011-2020, tot establint 5 àmbits prioritaris per a la igualtat de gènere que es recullen en la taula següent.

Taula 2: Àmbits prioritaris del Pacte per a la Igualtat de Gènere a Europa 2011-2020

1. Augment de la participació de la dona en el mercat de treball i l'equiparació de la independència econòmica de dones i homes.
2. La reducció de les desigualtats de salaris i pensions per raó de gènere i, per tant, la lluita contra la feminització de la pobresa.
3. La promoció de la igualtat entre dones i homes en la presa de decisions.
4. La lluita contra la violència de gènere i la protecció i el suport a les víctimes.
5. La promoció de la igualtat de gènere i els drets de les dones en tot el món.

Aquest compromís estratègic estableix que en totes les àrees prioritàries, l'atenció se centrarà en qüestionar el rol dels homes, el desmantellament dels estereotips de gènere i en la promoció d'accions per la no discriminació de gènere. D'altra banda, també estableix la necessitat de posar una atenció particular en les necessitats específiques que presentin els grups en situació de múltiples desavantatges socials.

Pel que fa al marc normatiu de referència per a les polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya, cal citar, en primer lloc, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006) que estableix en el títol preliminar (Article 19) la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació drets de les dones i l'article 41 reconeix l'obligació legal dels

⁹ EU (2016). *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2020*. European Union, Brussels.

poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.

En segon lloc, cal esmentar la llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i el seu article 3 que estableix els principis d'actuació dels poders públics per assolir la igualtat efectiva de dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, recollint en el seu primer apartat el principi de transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere.

En tercer lloc, també cal fer referència a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que reconeix el principi de transversalitat de gènere en l'article 15, que vincula tots els poders públics de l'Estat i obliga les administracions públiques a incloure la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques públiques.

En aquests moments, és vigent el Pla Estratègic de polítiques de dones del govern de la Generalitat 2012-2015 que estableix que la governança de les polítiques d'igualtat de gènere només serà possible mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les etapes del procés polític (disseny, implementació i avaluació) i en totes les polítiques públiques. En aquesta direcció, recomana que la perspectiva de gènere s'apliqui en totes les fases de la planificació i l'execució de polítiques públiques, dels programes i dels projectes i que es mantingui en tots els casos l'objectiu de contribuir a fomentar la igualtat efectiva de dones i homes.

CAPÍTOL 3. LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE COM A EIX DE LA PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA COMARCAL I LOCAL

La introducció de la transversalitat de gènere en l'acció pública, que queda referida en el marc normatiu descrit en el capítol anterior, es concreta en la capacitat política i tècnica de definir processos de treball orientats a eliminar els factors que generen les desigualtats de gènere i a potenciar d'altres orientats a garantir la igualtat entre dones i homes en un territori o àmbit de política pública.

La transversalitat de gènere forma part de les polítiques públiques amb consciència de gènere, que són aquelles que reconeixen les diferències i conflictes entre les necessitats de les dones i els homes, els seus interessos i les seves prioritats i que s'orienten en la direcció de superar aquestes desigualtats. Les polítiques públiques amb consciència de gènere es diferencien de les polítiques públiques cegues al gènere, en tant que les darreres no reconeixen la desigualtat entre gèneres, tendeixen a incorporar els biaixos de gènere i, generalment, aquests són implícitament masculins.

Aquestes polítiques públiques es poden subdividir en tres categories:

- a) Les polítiques públiques neutrals al gènere, aquelles que no canvien la distribució de recursos existents i les responsabilitats de dones i homes, i que centren la intervenció a fer front a les necessitats pràctiques de gènere tant de dones com d'homes.
- b) Les polítiques públiques de gènere específiques, aquelles que tenen en compte les diferències de gènere per atendre les necessitats pràctiques de gènere en el marc de la divisió desigual de recursos i responsabilitats entre dones i homes.
- c) Les polítiques públiques de gènere redistributives, aquelles que tenen com a objectiu transformar la distribució de recursos existent entre dones i homes, estan orientades a crear relacions més equilibrades entre dones i homes i a fer front a les necessitats de gènere tant pràctiques com estratègiques.

El Pla d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà parteix de la necessitat de definir polítiques públiques amb consciència de gènere que facin transversal el gènere a l'estructura i a l'acció comarcal i local. Aquesta voluntat es tradueix en posar els mitjans i els instruments necessaris per fer travessar la perspectiva de gènere (*mainstreaming de gènere*) en els processos de planificació estratègica, els programes, els projectes i les accions de la comarca, tenint en compte que és un procés complex que requereix de voluntat política i de professionals tècnics formats en gènere¹⁰.

La concreció d'aquesta mirada de gènere passa per la institucionalització i la implementació d'aquesta pràctica en totes les fases de treball que es posen en marxa en la definició i execució d'un pla estratègic, un programa o un projecte comarcal o local (diagnòstic, disseny, calendarització, implementació, seguiment i avaluació, mesures legals i accions que se'n derivin).

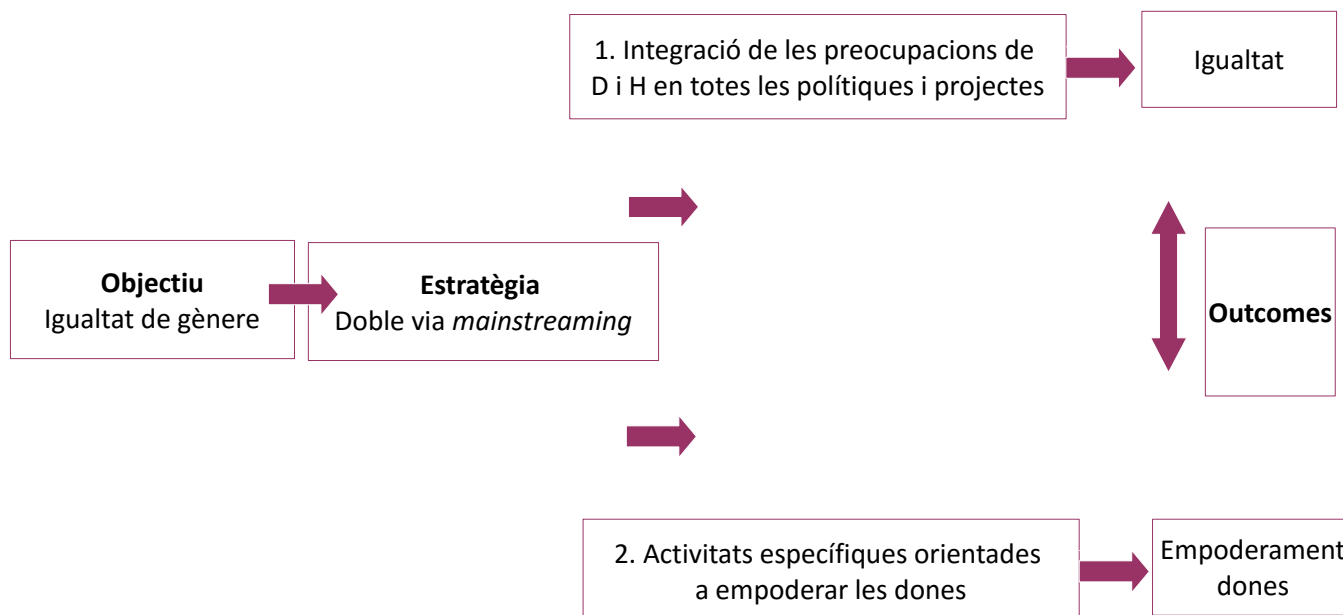
Una definició de Mieke Verloo extensament compartida del *mainstreaming de gènere* formula aquesta pràctica com l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpora en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per part dels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques¹¹.

10 El marc de referència del *mainstreaming de gènere (gender mainstreaming)* com a estratègia de treball de governs, ONG's i fundacions donants, va quedar establert l'any 1995 en la Conferència Mundial de Dones de Beijing organitzada per Nacions Unides, a partir de la qual s'inicia un procés de difusió de l'estratègia a través de Manuals i Guies de treball editades per diferents organismes.

11 Diputació de Barcelona (2016). *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Col·lecció Eines, Diputació de Barcelona, Barcelona.

La figura següent recull els components de l'estratègia de transversalització de gènere, d'acord amb el model de Moser (2005) i que adopta aquest Pla d'Igualtat de Gènere.

Figura 1: Components de l'estratègia de transversalització de gènere a l'Alt Empordà



És voluntat d'aquest Pla d'Igualtat de Gènere, d'acord amb el mandat legal exposat en el capítol anterior, que la introducció de la perspectiva de gènere no sigui només una eina de planificació i gestió integrada en el procés d'elaboració d'aquest Pla sinó que es pugui fer extensiva al conjunt de l'acció pública que pot desplegar el Consell Comarcal així com els ajuntaments que s'adhereixin al Pla.

Amb aquesta finalitat, aquest capítol del Pla d'Igualtat descriu eines de gestió d'utilitat per transversalitzar el gènere en l'actuació dels ens locals que han estat utilitzades i testades per diverses administracions públiques. En aquest sentit, està orientat a facilitar estratègies i metodologies de treball per als responsables i professionals de les diverses àrees del Consell Comarcal i dels ajuntaments que s'adhereixin a aquest Pla.

La recerca promoguda en els darrers anys orientada a avaluar l'experiència promoguda per les administracions públiques en matèria de transversalitzar la perspectiva de gènere, mostra com aquesta s'ha fet més efectiva i evident en la fase d'anàlisi de les accions públiques (diagnòstic) que no pas en la fase d'implementació. En molts casos aquesta realitat es pot explicar més per la resistència essencialment política basada en relacions de poder de gènere, que no pas en les limitacions tecnocràtiques o de procediment¹².

12 Moser, C., & Moser, A. (2005). «Gender mainstreaming since Beijing: A review of success and limitations in international

L'optimisme inicial que es manifestava als anys vuitanta quan es va posar en marxa aquesta pràctica en el context anglosaxó, s'ha reemplaçat pel reconeixement que el marc de referència ha estat més fàcil de crear, criticar i redissenyar en l'àmbit acadèmic que no pas d'implementar en la pràctica de la planificació i l'acció pública. En aquest context, com indica Moser (2014), hi ha una distància gran entre la teoria i la pràctica. Mentre que el discurs acadèmic dominant s'orienta a posar el focus i l'acció en les relacions socials transformadores, la gestió pública i el desenvolupament pràctic s'encamina a una acció pública basada en resultats i a una política pública dissenyada a partir de l'evidència i la planificació amb perspectiva de gènere.

Sense perdre de vista l'objectiu de les polítiques públiques d'igualtat de gènere de transformar l'estructura social, un apunt sobre la planificació amb perspectiva de gènere permetrà situar el marc de reflexió i acció que ha de facilitar transversalitzar el gènere en l'acció comarcal i l'acció dels ajuntaments adherits al Pla.

La planificació de gènere es basa en la premissa que les dones i el gènere han quedat al marge de la teoria de la planificació pública i dels processos i accions pràctiques en què es concreta. Moser (1993) estableix que l'estructura de la planificació de gènere comprèn un conjunt integrat d'instruments metodològics capaços de determinar rols, necessitats i aproximacions de política pública, que estan connectats entre ells.

Sobre la base de la gestió de rols reproductius, productius i comunitaris de les dones en contraposició als rols sobretot productius i polítics dels homes, el model de planificació de gènere de Moser té com a objectiu emancipar les dones de la seva posició de subordinació respecte els homes i promoure l'assoliment de la plena igualtat, equitat i empoderament.

Aquesta metodologia de planificació amb perspectiva de gènere es pot utilitzar a tots els nivells per avaluar les polítiques públiques. Parteix de la distinció entre les necessitats pràctiques de gènere i les necessitats estratègiques de gènere.

Les necessitats pràctiques de gènere són aquelles que ajuden a les dones en les seves activitats quotidianes i responen a les seves necessitats immediates en un context particular (accés al mercat de treball, formació, suport a la cura, entre d'altres).

Les necessitats estratègiques de gènere existeixen i s'expliquen per la posició de subordinació de les

institutions». *Gender and Development*, 13(2), 11-22.

dones en l'estructura social i s'orienten a transformar les relacions desiguals de poder entre dones i homes en relació a drets, educació, salaris, violència de gènere, entre d'altres.

En aquest marc de referència que facilita l'anàlisi, el disseny, la planificació i l'avaluació de les actuacions públiques amb perspectiva de gènere, cal tenir en compte la informació rellevant i substantiva que millor explica les relacions de gènere i els factors estructurals que expliquen la desigualtat entre dones i homes.

En aquesta direcció, la perspectiva de gènere incorpora en els processos de treball la recollida d'informació, l'anàlisi i la reflexió relativa als factors que es recullen en la taula següent.

Taula 3: Factors a tenir en compte en la fase de recollida d'informació i anàlisi previ el disseny de polítiques públiques i accions comarcals i locals amb perspectiva de gènere

- a) La divisió del treball a la llar i a la comunitat entre dones i homes en un context d'anàlisi de les necessitats de gènere.
- b) La identificació de les necessitats pràctiques i estratègiques de les dones en un context de política pública.
- c) El reconeixement de les diferències de gènere en l'accés i control sobre els recursos i el procés de decisió política.
- d) L'orientació de les polítiques, programes i accions en relació a les necessitats pràctiques i estratègiques de gènere.
- e) L'anàlisi de resultats i impactes de les actuacions públiques en funció de si assoleixen els objectius plantejats, els públics-diana i les necessitats pràctiques i estratègiques de gènere.

Per obtenir la màxima informació sobre la distribució de rols i recursos entre dones i homes i els factors que generen desigualtat, el model de Moser facilita un conjunt d'eines que són útils per a l'anàlisi de la desigualtat de gènere en el treball (professional i domèstic), les necessitats de les dones (pràctiques i estratègiques) i el seu accés i control als recursos (distribució de poder).

Taula 4: Eines per a l'anàlisi de la desigualtat de gènere en una comunitat o àmbit de política pública

- a) Identificació dels rols de gènere a partir de la triple categoria: reproductiva, productiva i comunitària.
- b) Anàlisi de les necessitats de gènere (pràctiques i estratègiques).
- c) Distribució i control dels recursos a la llar i procés de presa de decisió relatiu a aquests recursos i als beneficis associats.
- d) Tipologia de recursos i beneficis associats a l'àmbit de política pública d'acord amb les relacions de gènere presents a l'estructura social i productiva.
- e) Categoria de política pública segons la perspectiva de gènere en què es pot encabir l'acció pública: neutrals, específiques i redistributives.
- f) Anàlisi institucional: detecció de les desigualtats de gènere en els diferents nivells i categories professionals de l'estructura o organització.

La planificació amb perspectiva de gènere ha centrat l'atenció en les diferents fases del procés de disseny de la política pública. L'experiència recollida en aquest camp s'ha orientat, sobretot, en les fases de diagnòstic, definició d'objectius i avaluació de resultats.

En el cas del diagnòstic social amb perspectiva de gènere la transversalitat de gènere s'incorpora bàsicament en les tècniques de recollida i anàlisi de la informació. D'una banda, en les tècniques d'investigació quantitatives, tot incorporant el registre i l'obtenció de les dades desagregades per sexe així com l'ús d'indicadors de gènere no androcèntrics. D'altra banda, en les tècniques d'investigació qualitatives incorporant l'opinió i sentir de les dones i els homes objecte de la política pública.

En la fase de definició d'objectius hi ha qüestions clau que faciliten la reflexió i el disseny de la política pública, que es recullen en la taula següent.

Taula 5: Qüestions de gènere a tenir en compte en la fase de definició d'objectius d'una política pública

En relació als objectius generals de la política pública o acció

- a) Els objectius de la política pública, programa o acció estan explícitament vinculats a les necessitats de les dones i els homes?
- b) Aquests objectius reflecteixen adequadament les necessitats de les dones i els homes?
- c) Dones i homes han participat en la definició d'aquests objectius?
- d) La proposta d'actuació se sustenta en una activitat anterior? Es coneixen els resultats i l'impacte en termes de gènere?

En relació als possibles efectes negatius de la política pública o acció

- a) L'actuació podria reduir l'accés de les dones als recursos i beneficis que es derivin de la seva implementació?
- b) Com afectarà l'actuació a les dones i als homes objecte de la intervenció pública?
- c) Coneixem els efectes que l'actuació pot tenir en les dones i els homes a mig i llarg termini?

Qüestions a incorporar i a visibilitzar

- a) Partir de la noció de relacions de gènere i no de rols
- b) Diversitat i no discriminació: altres formes de desigualtat (raça, ètnia, orientació sexual, religió, idioma, entre d'altres)

Pel que fa a l'avaluació de resultats de les polítiques públiques, programes o accions amb perspectiva de gènere és rellevant destacar i tenir en compte els elements següents.

Promoure l'avaluació d'impacte social en les polítiques públiques és un procés complex i limitat. Les avaluacions d'impacte social tenen un caràcter parcial atès que la realitat social és complexa i multidimensional i hi ha diversos factors interconnectats que poden explicar els canvis socials. L'èmfasi en

els processos d'avaluació de les accions de gènere que promourà aquest Pla es posarà, sobretot, en produir i recollir dades que permetin diagnosticar la situació actual i comparar-la amb la situació futura. En el procés d'avaluació d'aquest Pla que es porti a terme en els espais de participació acordats, es plantejaran les qüestions d'avaluació concretes.

CAPÍTOL 4. LA INTERSECCIONALITAT: EL TRACTAMENT DE LA DIVERSITAT DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

El principi de transversalitat de gènere exposat i desenvolupat en el capítol anterior va significar un canvi en l'orientació de les polítiques públiques quan ha estat recollit i desenvolupat per les institucions de la Unió Europea i ha quedat recollit en les directives i reglamentacions comunitàries. Més recentment, a nivell comunitari, aquest principi d'actuació pública s'ha vist complementat pel principi d'interseccionalitat.

La interseccionalitat¹³ analitza com interactuen les distribucions desiguals de poder i o les normatives fonamentades en categoritzacions socio-culturals que s'han construït discursivament, institucionalment i/o estructuralment com ara el gènere, l'ètnia, la raça, la classe social, la sexualitat, l'edat o la generació, la desigualtat, la nacionalitat, produint diferents tipus de desigualtats socials.

Aquesta aproximació múltiple va ser adoptada per la Comissió Europea l'any 2007 arran de l'Any Europeu contra la Discriminació, posant en evidència que hi ha desigualtats i discriminacions múltiples que interseccionen entre si. La tendència en el moment present en el context europeu és caminar envers un únic marc antidiscriminació. En el cas de Catalunya, aquest marc de lluita contra la discriminació i l'homofobia s'ha començat a desplegar amb la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals¹⁴.

En aquest nou marc de treball que posa en relació els diferents factors que poden generar discriminació i desigualtat en les persones, la interseccionalitat fa referència a la situació en què un tipus concret de discriminació interactua amb dos o més grups de discriminació creant una situació única. La discriminació múltiple fa referència a les diferents situacions en què cada persona pot patir discriminació i es pot interpretar com l'acumulació en un mateix individu de diferents experiències de discriminació.

13 El concepte d'interseccionalitat l'introdueix Kimberlé Crenshaw a la Conferència Mundial contra el Racisme a Sud-Àfrica (2001), en considerar que hi ha categories com la raça i el gènere que interseccionen i influeixen a la vida de les persones. No es tracta d'una suma de desigualtats sinó que són categories que interseccionen de forma diferent a cada situació personal i grup social, mostrant les estructures de poder existents a la societat. Aquest terme es formula des del feminisme com a resposta a un feminisme occidental exclusiu que no considerava a les dones d'altres races i classes socials.

14 En l'àmbit legislatiu de l'estat, l'any 2011 es va promoure un avantprojecte de Llei Integral per a la Igualtat de Tracte i la No Discriminació que no va continuar el tràmit al Congrés Diputats.

La transversalitat i la interseccionalitat no són instruments excloents en la intervenció per superar la desigualtat de gènere. Al contrari, es complementen. La interseccionalitat contribueix a dissectionar amb més precisió les diferents realitats en què es troben les dones i els homes i per tant s'orienta a millorar l'acció política¹⁵.

Considerar altres desigualtats a més a més del gènere, exigeix passar d'un enfocament unitari a un enfocament integrat, que parteix igualment dels ciutadans i ciutadanes com a subjectes de drets. Aquest enfocament té en compte les desigualtats múltiples que inclouen la raça, la classe social, l'edat, la religió o la creença, la discapacitat i l'orientació sexual. La interacció entre aquests eixos de desigualtat es contempla com una necessitat per aproximar-se i entendre les seves realitats.

La interseccionalitat no és només un instrument d'anàlisi metodològica i d'interpretació sinó que té també la seva vessant pràctica en l'anàlisi de les polítiques públiques. L'aproximació interseccional aporta un nivell de més complexitat en la identificació de les desigualtats que actuen sobre les dones i en grups específics de dones, en tant que permet comprendre quin és l'espai social que ocupen, quines són les seves possibilitats de reacció i si els recursos de les administracions potencien la igualtat o, al contrari, perpetuen la desigualtat.

A nivell operatiu el debat se situa en quines haurien de ser les metodologies més adequades per tractar les desigualtats/discriminacions múltiples i dissenyar polítiques públiques que integrin la interseccionalitat.

En el marc de les polítiques d'igualtat de gènere, la transversalització de la diversitat és una estratègia adequada per tractar les desigualtats múltiples. Aquesta estratègia permet tractar les interseccions i mecanismes que generen les desigualtats múltiples, al mateix temps que permet tractar les desigualtats a escala de les estructures i les institucions. Igualment, ofereix el marc de política pública en què tractar el sexisme, el racisme, l'explotació de classe, l'homofobia o la discriminació per raó d'edat¹⁶.

En aquest Pla d'Igualtat de Gènere s'incorpora aquest enfocament múltiple de les desigualtats que facilita la interseccionalitat en el qual el gènere se situa com a eix central principal.

15 La Directiva 2000/43/CE obligava als estats membres a elaborar disposicions per prevenir la discriminació i afavorir un tracte igualitari. La Declaració final de la Conferència Mundial contra el Racisme, la Xenofobia i la Intolerància (2001) recollia com al discriminació, el racisme, la xenofobia i la intolerància afecten de manera diferent a les dones.

16 Verloo (2008). «Missing opportunities? A critical perspective on the European Union's Initiatives to address multiple inequalities» a Waaldijk, B. Peters, M. And Van der Tuin, E. (eds). *The making of the Women's Studies*, vol. VIII: 35-51. Utrech: Athena.

CAPÍTOL 5. ELS ESPAIS DE COORDINACIÓ I ELS ESPAIS DE PARTICIPACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Per promoure les línies de treball que proposa el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà des de la transversalitat i la interseccionalitat de gènere, són necessaris espais de treball i de coordinació i espais de participació. En aquests espais, més enllà de compartir i vetllar pel desenvolupament de les accions del Pla, es posaran en comú metodologies de treball i instruments en tres nivells d'execució.

6.1. Els espais de coordinació

En primer lloc, a nivell interdepartamental, aquest Pla d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà 2016-2019 es treballarà com a línia estratègica en el nou Pla d'Inclusió 2017-2019 i és l'equip d'Inclusió Social i Ciutadania l'encarregat de portar a terme aquest procés de treball. Per treballar de forma multidisciplinària els continguts inicials i les línies d'acció s'ha creat un grup integrat per professionals de l'àrea de Benestar experts en gènere (tècnica del SIAD, tècnica d'immigració, tècnica social, mediadors i tècnics d'inclusió social), que s'encarregarà de vetllar pel desplegament de les accions en la pròpia àrea de benestar.

En segon lloc, a nivell intradepartamental, per a un correcte desplegament de les línies de treball que proposa el Pla d'Igualtat en l'estructura del Consell Comarcal, l'espai tècnic de treball i coordinació regular entre les àrees comarcals és la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Inclusió. Aquest és un espai de treball tècnic operatiu que, des de fa tres anys, s'encarrega de contrastar la diagnosi social de gènere i vetlla tant pel desplegament com per l'avaluació de les accions del Pla d'Inclusió i del Pla d'Igualtat.

Finalment, en tercer lloc, a nivell intrainstitucional, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla és també l'espai en què participen tècnics de les administracions locals que s'adhereixen al Pla. És rellevant en aquest cas incorporar els professionals de l'estructura tècnica dels ajuntaments que hagin de fer-se càrrec de desplegar el Pla en el seu municipi, en els casos que comptin amb estructura pròpia.

6.2. L'espai de participació

L'espai de participació i de treball del Pla d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà amb les entitats de la comarca és la Taula d'Inclusió de l'Alt Empordà, a més a més de la Comissió de Seguiment del Pla en què participen els professionals tècnics de les àrees del Consell Comarcal i dels ajuntaments adherits al Pla.

A nivell municipal, el Pla per a la Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà, preveu la creació de les Taules Locals d'Inclusió Social com a espais de treball i participació en xarxa de les polítiques, programes i accions per la igualtat de gènere que es desplegaran en els municipis i que comptaran amb representació de les àrees municipals, les entitats i associacions del municipi i la ciutadania.

Igualment, el Pla per a la Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà preveu la creació d'un Consell per a la Igualtat de Gènere que estarà integrat per un grup expert de professionals que facilitarà formació, metodologies i assessorament en perspectiva de gènere a professionals de l'administració local i les entitats de la comarca.

Aquest espai de contrast, com indica Walby (2005), tindrà com a objectiu reforçar el paper rellevant que les comunitats epistèmiques juguen en matèria d'igualtat i es planteja com un espai que acompanyi la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques d'igualtat de gènere a la comarca.

CAPÍTOL 6. LA DIAGNOSI SOCIAL I DE GÈNERE DE L'ALT EMPORDÀ

Aquest capítol presenta una diagnosi de gènere de la comarca de l'Alt Empordà que permet actualitzar les dades disponibles quan es va elaborar el darrer Pla. La informació que es descriu en aquest capítol és sobretot de caràcter quantitatiu i serà complementada amb una visió qualitativa a partir de la recerca que està en curs, orientada a conèixer els processos d'empoderament de dones de la comarca en situació de risc d'exclusió social, que han estat acompanyades pels serveis de l'àrea de Benestar.

Una presentació general de la situació de la comarca permet emmarcar aquesta diagnosi. L'Alt Empordà és una comarca que té 68 municipis i que presenta una diversitat social i geogràfica rellevant, així com dinàmiques territorials i de mobilitat que s'expliquen pel context global i urbà del país, que es concreten en un territori configurat per una xarxa de ciutats de tamany mig i municipis petits que presenten una forta diversitat.

Els municipis de l'Alt Empordà presenten diferències destacables pel que fa al seu tamany poblacional i la seva estructura econòmica, en funció de l'eix rural-urbà i la seva ubicació geogràfica¹⁷. Hi ha diversos factors que generen desigualtats de gènere a la comarca i que han estat detectats en anàlisis dutes a terme en els darrers anys¹⁸. Entre aquells factors més rellevants destaca la precarietat i temporalitat del

17 El 62 % de la població resideix en 4 municipis que tenen entre 10.000 i 50.000 habitants; el 13 % de la població resideix en 5 municipis que tenen entre 2.000 i 10.000 habitants; el 20% de la població resideix en 31 municipis que tenen entre 500 i 2.000 habitants i un 5% de la població resideix en 28 municipis que tenen menys de 500 habitants. Font: Idescat, dades padró de municipis 2015.

18 V. nota 5.

mercat de treball, la dificultat d'articulació de serveis de proximitat accessibles per a tota la comarca i les dificultats de mobilitat i autonomia que passen per l'ús del vehicle privat.

6.1. Evolució de la població

A l'Alt Empordà hi viuen 139.838 persones, de les quals el 50,2% homes i el 49,8% dones¹⁹. Tot i que en els darrers anys, en el període 2007-2012, es va enregistrar una taxa bruta de creixement de la població de la comarca del 9,57%, superior a la mitjana catalana, aquesta tendència no s'ha observat en els darrers tres anys en què aquest creixement ha quedat estancat i les variacions percentuals de població des de l'any 2012, han estat de signe negatiu.

A la comarca de l'Alt Empordà un 25,6% de la població és d'origen estranger, de la qual el 52,3% són homes i el 47,7% són dones. De la població d'origen estranger, la població extracomunitària representa el 61% i la població comunitària el 39%²⁰. Hi ha municipis en què la diversitat d'origen és força elevada i més del 30% de la població és d'origen estranger. Aquest és el cas, per exemple, dels municipis de Castelló d'Empúries (44,7%), Sant Pere Pescador (39,4%), L'Escala (32,1%), la Jonquera (36,%) o Roses (32%)²¹. Cal destacar que la població d'origen no comunitari que viu a la comarca prové majoritàriament del Marroc (28,7%) essent més elevat el percentatge d'homes (54,5%) que de dones (45,5%) d'aquesta procedència.

Una tercera part de la població de la comarca resideix a la capital, Figueres (45.346 habitants), que exerceix una forta centralitat en tant que ciutat que concentra serveis i recursos d'abast comarcal. Aproximadament una altre terç de la població de la comarca, resideix en municipis de tamany mig (10.000-20.000 habitants) en l'eix litoral més poblat i turístic, com és el cas de Roses (19.575 habitants), Castelló d'Empúries (10.970 habitants) i L'Escala (10.276 habitants), poblacions que multipliquen el seu nombre de residents durant la temporada turística d'estiu. Pel que fa al terç restant de la població de la comarca, aquesta es distribueix en un 10% en municipis que tenen entre 3.000 i 5.000 habitants –entre els quals destaca el municipi de La Jonquera (3.220 habitants)- i l'altre 20% de la població, resideix en municipis de menys de 3.000 habitants, en nuclis rurals amb pocs serveis i una capacitat limitada per crear nova activitat econòmica capaç de generar un major desenvolupament local.

19 Font: Idescat, dades padró 1 de gener 2015.

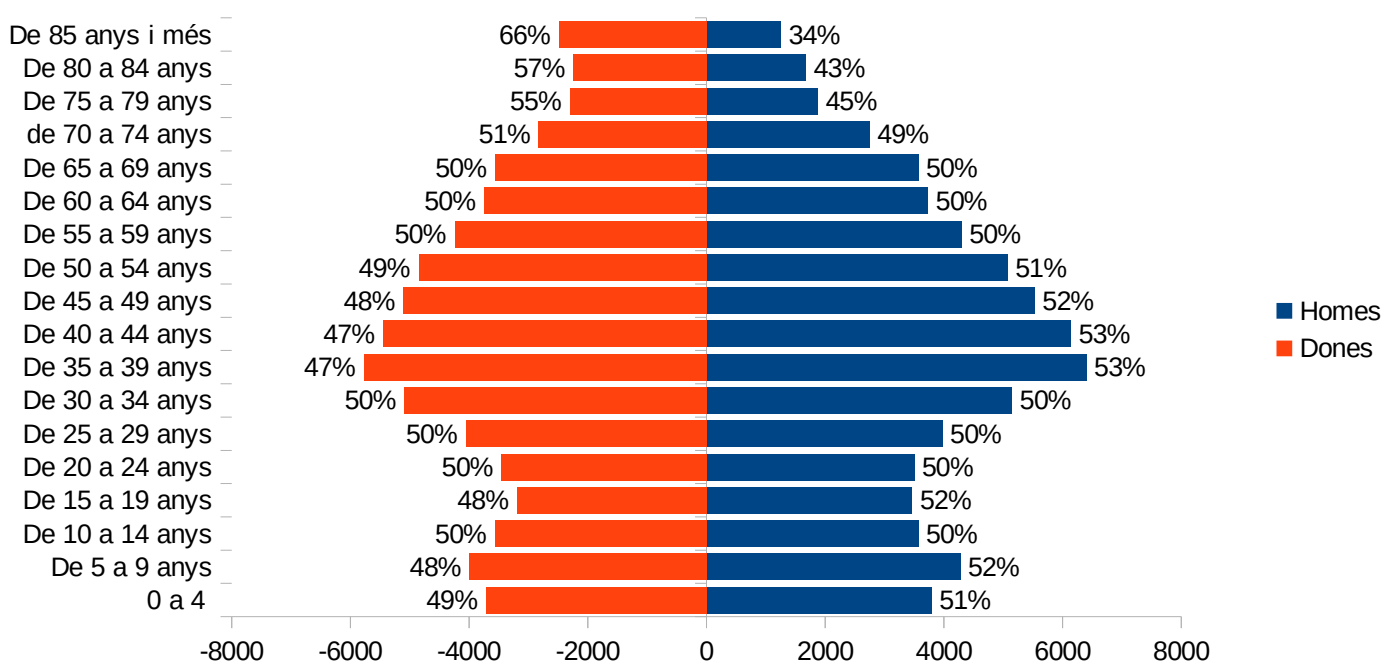
20 Font: Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania. Població estrangera empadronada a Catalunya. Xifres provisionals a 1 de juliol de 2016. Consulta en línia:
http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematics/05immigracio_refugi/perfils_demografics/PERFIL_ambits.pdf

21 Font: Idescat, dades padró 1 de gener 2015.

Si s'observa la població de la comarca per grups d'edat, l'any 2015, un 16% de la població era menor de 15 anys; un 66% de la població tenia entre 15-64 anys i un 18% de la població tenia més de 65 anys. Del total de població en aquesta darrera franja d'edat més gran, el 85% de la població de la comarca tenia entre 65-84 anys i el 15% de la població era major de 85 anys. Cal tenir en compte, també, que hi ha molts municipis de la comarca on els majors de 65 anys representen més del 25% del total de la seva població com és el cas de Portbou (34%), Mollet de Peralada (32%), Rabós (31%), Siruana (28%), Maçanet de Cabrenys (27%), Espolla (27%), Darnius (27%), Capmany (27%) o Colera (27%), entre d'altres.

L'anàlisi de la població per grups d'edat i sexe mostra com la distribució de la població tot i que està força equilibrada en totes les franges d'edat, com s'observa a la piràmide de població de la comarca, en els grups de població majors de 75 anys, el percentatge de dones és força superior al dels homes.

Figura 2: Piràmide de la població per sexes (2015)



Font: Idescat. Padró municipal d'habitants, 2015.

D'altra banda, les taxes d'envelliment, de sobreenvelliment i de dependència l'any 2015 a la comarca continuen enregistrant valors propers a les mitjanes catalanes i la variació en relació a l'any anterior no és significativa. És rellevant destacar com el 27,8% de la població de la comarca de més de 75 anys viu sola.

Taula 6: Evolució taxa envelliment; taxa de sobreenvelliment i taxa de dependència Alt Empordà (2004-2015) (22)

	2004	2008	2012	2013	2014	2015	2015 CAT
Taxa envelliment	17,5	16,2	16,8	17,1	17,4	17,6	18,1
Taxa sobre envelliment	2,1	2,1	2,5	2,5	2,6	2,7	2,8
Taxa dependència	44,6	44,8	48,4	46,4	51,2	51,5	51,3

Font: Idescat

Pel que fa a les pensions contributives de la Seguretat Social a la comarca, les dades disponibles mostren com pel que fa a les pensions per incapacitat permanent, és més elevat el nombre d'homes que compten amb aquesta prestació (63%) que el de dones (37%). Hi ha també una diferència significativa pel que fa a les pensions de jubilació (58% homes i 42% dones) i la distància entre gèneres és molt àmplia quan es fa referència a les pensions per viduïtat que en un 90,8% són percebudes per dones i un 9,2% per homes.

Taula 7: Pensions contributives de la Seguretat Social a l'Alt Empordà 2014

	Homes	%	Dones	%
Incapacitat permanent	1152	63,0	674	37,0%
Jubilació	9045	58,0%	6603	42,0%
Viduïtat	562	9,2%	5566	90,8%
Orfanesa	353	50,6%	345	49,4%
Favor familiar	0		11	
Total	11115	45,7%	13199	54,3%

Font: Idescat

6.2. Evolució del mercat de treball

La crisi econòmica i la recessió continua tenint conseqüències en la població més vulnerable i en risc d'exclusió social de la comarca. La taxa de risc de pobresa després de les transferències socials pel conjunt de Catalunya l'any 2014 era del 20,9%, mantenint la tendència a l'alça registrada els darrers anys especialment pel que fa a la taxa de risc de pobresa femenina (20,2% en els homes i 21,6% en les

22 Càlcul de les taxes:

$$\text{Taxa Envelliment} = \frac{\text{Població} > 64}{\text{Població total}} \times 100$$

$$\text{Taxa sobre envelliment} = \frac{\text{Població} > 85}{\text{Població total}} \times 100$$

$$\text{Taxa dependència} = \frac{\text{Població} < 15 + \text{Població} > 64}{\text{Població 15-64}} \times 100$$

dones)²³.

D'altra banda, el mercat de treball continua mostrant signes de fragilitat a la comarca. La temporalitat, l'estacionalitat i l'ocupació autònoma generen situacions de desprotecció social en la població.

Pel que fa a la taxa d'atur registrada s'ha evidenciat un descens situant-se en el 12,79% en relació al 16,6% de l'any anterior. Les taxes d'atur per al conjunt de Catalunya i Espanya també són inferiors a les enregistrades l'any anterior. La distribució de l'atur registrat per sexes és molt equilibrat (50,8 Dones i 49,2%).

Pel que fa a l'atur de llarga durada, la taxa a l'Alt Empordà era del 35,9%²⁴. La taxa d'atur de llarga durada en majors de 45 anys a la comarca se situava en el 45,9% (51% CAT), i en el cas de població d'origen estranger en el 37,3% (19,9% CAT). Aquesta taxa calculada en treballadors no qualificats assoleix el 35,2% a la comarca (30,6% CAT) i en el cas de les persones aturades sense protecció per prestació, era del 52,2% (53,5% CAT).

Pel que fa a la distribució de l'atur per grups d'edat s'observa com aquest afecta en proporció similar a tots els grups d'edat a partir dels 20 anys. Per sectors, els Serveis i la Construcció concentren el 80% de l'atur de la comarca. D'altra banda, l'atur afecta en un 35% als treballadors/-es no qualificats i un 52% de la població en atur no percep cap prestació per desocupació. Un 37,3% de l'atur registrat afecta a població d'origen estranger. Malauradament, totes les dades exposades no estan disponibles desagregades per sexe.

Pel que fa a la població ocupada a la comarca, un 55% dels treballadors són homes i un 45% són dones. El 80% de la població ocupada és de nacionalitat espanyola i el 20% d'origen estranger.

Finalment, pel que fa a la contractació enregistrada en el darrer any a la comarca, el 58% dels contractes han estat fets a homes i el 42% a dones. Aquesta diferència entre sexes s'accentua més quan s'analitza la nova contractació de treballadors/-es d'origen estranger a la comarca: 72,5% contractes d'homes i 27,5% contractes de dones.

En termes de contractació indefinida enregistrada en el darrer anys, el 58,6% d'aquests contractes són d'homes i el 41,4% de dones.

23 Font: Idescat 2015. Taxa de risc de pobresa després de transferències socials l'any 2014.

24 Font: Observatori Treball i Ocupació (dada a desembre 2015).

La contractació temporal representa el 86,4% dels contractes nous de la comarca en el darrer any. D'aquests el 58,5% correspon a homes i el 41,5% a dones.

Taula 8: indicadors del mercat de treball de l' Alt Empordà 2016

Taxa atur registral comarcal(2n trimestre 2016)	12,79% (16,6% 2015) 11,21% Homes 14,60% Dones
% atur registral Dones *	50,8%
% atur registral població estrangera *	37,3%
% atur registral treballadors no qualificats	35,2%
% atur registral sense protecció per prestació	52,2%
Atur registrat que no percep cap prestació per desocupació*	52,2% (53,5% CAT)
Taxa atur registrat fins a 29 anys *	16,1%
Taxa atur registrat 45 anys i més *	45,9%
Distribució de l'atur per grups d'edat (Desembre 2015)*	> 20 1,9% 20-34 24,8% 35-44 26,7% 45-54 26,2% 55-64 20,4%
Distribució de l'atur per sectors (Desembre 2015)*	Agricultura 6,2% Indústria 6,2% Construcció 11,7% Serveis 69,3% Altres ocup. 6,6%
Distribució de l'atur per nivell formatiu (Desembre 2015)*	Sense estudis 5,9% Estudis primaris incomplets 16,1% Estudis primaris complets 4,1% Programes FP (estudis secund.) 4,9% Educació General (estudis secund.) 52,4% Tècnics - professionals superiors 2,7% Universitari (primer cicle) 1,1% Universitari (segon i tercer cicle) 2,7% Altres 0,1%
Distribució per sexes de la població ocupada (2n trimestre 2016)	55% Homes 45% Dones
Distribució població ocupada per nacionalitats(2n trimestre 2016)	80,3% nacionalitat espanyola 19,7% població estrangera
Població assalariada per sectors (2n trimestre 2016)	Serveis 82,6% Construcció 16,2% Indústria 6,9% Agricultura 0,5%
Distribució per sexe de la	58 % Homes

contractació registrada comarca (2 ⁿ trimestre 2016)	42 % Dones
Distribució per sexe contractació registrada població estrangera (2 ⁿ trimestre 2016)	72,5% Homes 27,5% Dones
Distribució per sexe del nombre de contractes indefinits registrats (2 ⁿ trimestre 2016)	58,6% Homes 41,4% Dones
Distribució per sexe nombre de contractes temporals registrats (2 ⁿ trimestre 2016)	58,5% Homes 41,5% Dones
Contractació temporal (2 ⁿ trimestre 2016)	86,4% (2015: 84,5%)
Contractació total (Any 2015)	39.944 nous contractes Variació interanual 7%
Afiliació a la Seguretat Social *	Agricultura 3,9% Indústria 10,2% Ext energia, aigua i residus 1,6% Construcció 8,6% Serveis 76,5% Comerç al detall 15,1% Hostaleria 12,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Xifra(Diputació de Girona), Idescat i (*)Observatori del Treball (Departament d'Empresa i Ocupació)

6.3. Atenció a les famílies i problemàtiques socials

La taxa de risc de pobresa a Catalunya mostra com aquesta se situava l'any 2015 en el 19%, en valors similars a la taxa enregistrada l'any 2011. Per sexes aquesta taxa se situa en el 18,9% en homes i el 19% en dones. La taxa augmenta significativament quan es calcula segons la composició de la llar, essent del 25% en les llars amb fills/-es i del 34% en llars monoparentals o monomarentals amb fills/-es²⁵. Malauradament, aquestes dades no estan disponibles a nivell comarcal i municipal.

L'Idescat elabora un indicador proper a nivell comarcal, no disponible a nivell municipal, el percentatge de rendes inferiors al 60% de la mediana en la població. La comarca de l'Alt Empordà enregistrava una taxa del 36,3% que se situava per damunt de la mitjana catalana (31,2%)²⁶. Aquesta dada no està disponible desagregada per sexe o per edat.

Tenint en compte aquestes dades generals de la comarca, l'any 2015 els serveis socials bàsics de la comarca van atendre el 9,7% de la població. En relació a l'any anterior, aquest percentatge d'atenció ha

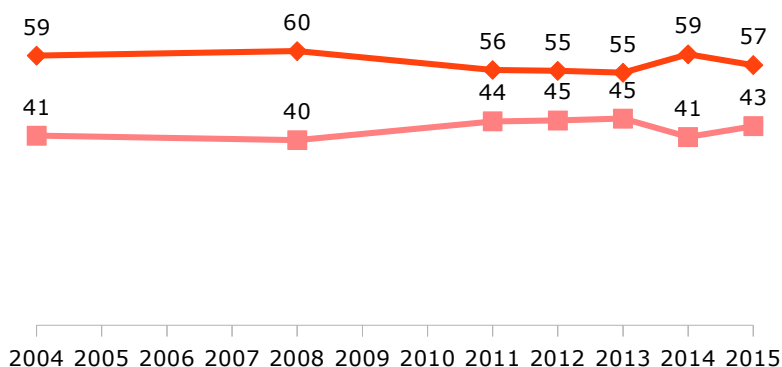
25 Font: Idescat (2015).

26 Font: Idescat (any 2012, darrera dada disponible).

disminuït mig punt, tot i que cal tenir en compte que la tendència en el nombre d'atencions ha estat creixent des de l'any 2008 en què esclata la crisi econòmica.

Pel que fa a la distribució per sexe de la població atesa a la comarca s'observa com l'any 2015 es recupera la tendència del període 2011-2013 a la igualació per sexe. Tanmateix les dones continuen essent majoritàries entre les persones ateses pels serveis socials bàsics a la comarca.

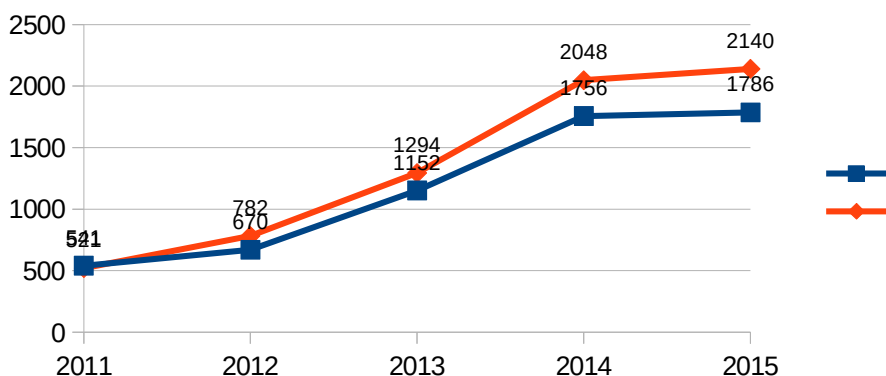
Gràfic 1: Evolució de la població atesa segons sexe (%) (2004-2015)



Font: Memòria 2015 Àrea de Benestar Consell Comarcal de l'Alt Empordà

El programa de prestacions econòmiques no periòdiques per urgències socials està orientat a donar resposta a les persones amb carència de recursos econòmics que han d'afrontar necessitats bàsiques i quotidianes de caràcter puntual i urgents (manutenció i alimentació, allotjament, pagament de subministres). Des de l'any 2008, s'observa a la comarca una evolució creixent del nombre d'ajuts d'urgència concedits així com del nombre de persones que se'n beneficien. La distribució d'aquests ajuts per sexe mostra un percentatge més elevat de dones que perceben aquests ajuts, fet que s'explica per les responsabilitats de cura i domèstiques.

Gràfic 2: Evolució del nombre de beneficiaris d'urgències socials segons sexe 2011-2015 (%)



Font: Elaboració pròpia, Memòria Àrea de Benestar Consell Comarcal Alt Empordà, 2015.

Pel que fa a les principals problemàtiques ateses pels serveis socials bàsics l'any 2015 és rellevant destacar com el 29,8% han estat de caràcter econòmic; el 17,0% estaven vinculades a l'àmbit laboral; el 17,5 estaven relacionades amb problemàtiques de salut i el 13,1% amb mancances socials. Respecte els dos anys anteriors no s'observa un canvi significatiu pel que fa a la distribució de la tipologia de les principals problemàtiques ateses pels serveis socials bàsics.

Taula 9: Evolució de les problemàtiques ateses pels Serveis Socials Bàsics (%)

	2012	2013	2014	2015
Econòmiques Ingressos insuficients; sense ingressos; deutes; administració deficient; altres	26,5	28,5	30,6	29,8
Laborals Prestació d'atur; atur amb subsidi; treball esporàdic; temporers; treball submergit; activitats marginals; cerca primera feina; inadaptació laboral; manca de formació; altres	16,4	17,2	17,9	17,0
Mancances socials Mendicitat; indigència; rebuig social; transeünts; dificultat relacions familiars/socials; dificultats d'integració social; aïllament físic; indicis de trastorns mentals; victimització; conductes asocials o delictives; manca d'autonomia personal	15,1	13,2	15,2	13,1
Salut Malaltia física transitòria; malaltia mental transitòria; malaltia física crònica; malaltia mental crònica; malaltia greu; malaltia d'alt risc; malaltia d'Alzheimer i altres demències; alcoholisme; consum de drogues; ludopatia; altres	17,6	16,2	15,1	17,5
Habitatge Manca d'habitatge; manca serveis i subministraments; habitatge deficient; amuntegaments: barraquisme; desnonaments	5,2	5,6	6,5	6,0
Discapacitats Discapacitat física; discapacitat amb mobilitat reduïda; discapacitat amb necessitat de 3a persona; discapacitat psíquica; discapacitat sensorial i altres	10,0	6,9	5,0	5,1
Maltractaments Violència de gènere, maltractament als fills, maltractament a la gent gran	3,5	6,8	4,5	4,2
Aprenentatge Analfabetisme; escolaritat obligatòria inacabada; dificultats d'aprenentatge escolar; absentisme escolar; inadaptació escola; altres	3,6	4,0	4,1	3,8
Altres	2,1	1,6	1,1	3,5

Font: Memòria Àrea de Benestar Consell Comarcal Alt Empordà, 2015

6.4. L'atenció a les víctimes de violència masclista

Les dades d'atenció a les víctimes de violència masclista a la comarca que corresponen a l'any 2015 mostren com es van atendre 144 dones, de les quals 11 van rebre assessorament jurídic especialitzat en violència de gènere a través del recurs especialitzat i 7 dones van participar en l'espai terapèutic grupal. Els darrers tres anys les dades d'atenció del SIAD han disminuït progressivament. En part, aquesta tendència s'explica per un canvi en el sistema de registre del servei que ha deixat de comptabilitzar persones ateses dels serveis s'assessorament legal per violència de gènere duts a terme per part del Pla Territorial de Ciutadania i Immigració.

Taula 10: Evolució del nombre de dones ateses pel SIAD, i els principals serveis adscrits

	2006	2008	2011	2012	2013	2014	2015
Dones ateses pel SIAD	-	117	286	389	329	267	144
Dones ateses per l'assessorament legal violència de gènere	-	45	24	27	18	13	11
Participants espai terapèutic grupal	-	17	-	9	9	10	7
Dones ateses pel SAP	-	55	102	111	81	82	89
Professionals formats	15	-	-	20	-	4	27

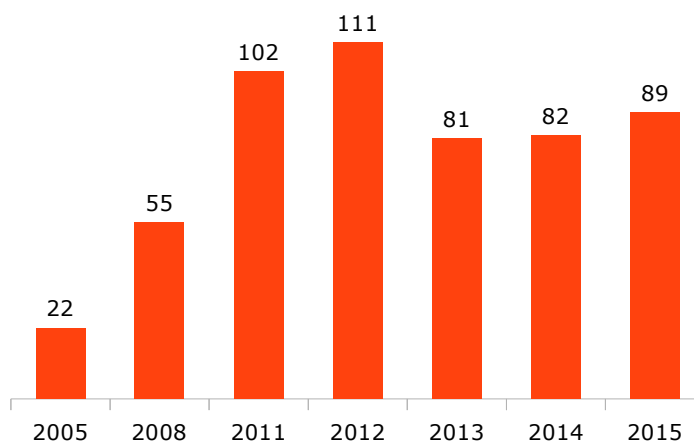
Font: Memòria Àrea de Benestar Consell Comarcal Alt Empordà, 2015

(*) Les dades no inclouen el SIAD de Roses. El municipi compta amb aquest servei des de l'any 2011.

El **Servei d'Atenció Psicològica (SAP)** està adreçat a dones que viuen o han viscut situacions de violència de gènere, amb l'objectiu d'orientar, donar suport i tractament psicològic per a la recuperació de la dona i dels seus fills/es que pateixen o han patit situacions de maltractament físic i/o psicològic en l'àmbit familiar.

Pel que fa al nombre de casos atesos, l'any 2015 el sevei comarcal va atendre 89 dones. El nombre de dones ateses pel SAP aquest any ha crescut un 9% respecte l'any anterior.

Gràfic 3: Evolució del nombre de dones ateses pel SAP

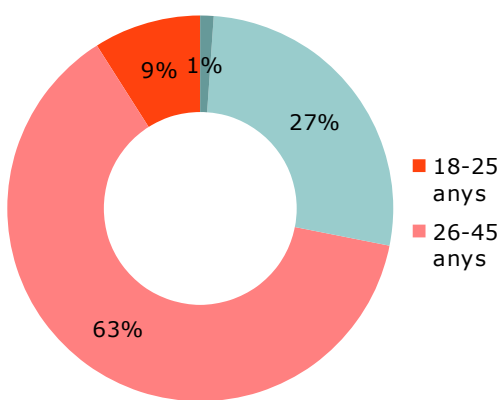


Font: Memòria Àrea de Benestar Consell Comarcal Alt Empordà, 2015

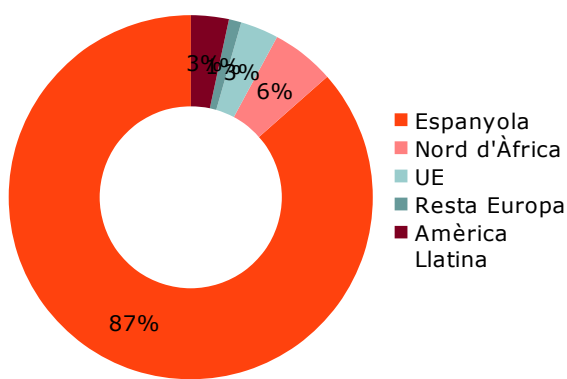
És rellevant assenyalar com en el 57% dels casos la intervenció s'ha centrat en un procés terapèutic i en un 15% s'han realitzat assessoraments a les dones que són ateses per aquest servei. Aquesta tendència és manté estable en relació als anys precedents.

Un any més, la franja d'edat amb major presència al servei d'atenció psicològica es correspon a la situada entre els 26-45 anys (63%) seguida de la franja d'edat situada entre 46-65 anys (27%). El nombre de dones ateses en la franja més jove es manté en la mateixa proporció que en anys anteriors. Si fixem l'atenció en l'evolució de les dades d'atenció en els darrers anys, la franja que es correspon amb les persones més grans continua tenint una presència molt reduïda. Un fet que pot ser preocupant atès que és una etapa vital en què es pot produir tant la invisibilització com la cronificació de la violència.

Gràfic 4: Dones ateses pel SAP per grups d'edat (2015)

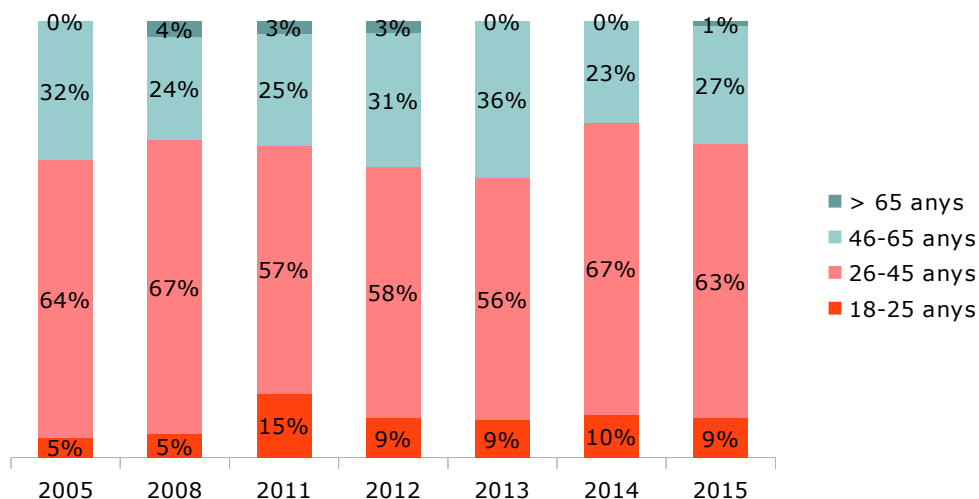


Gràfic 5: Dones ateses pel SAP per origen (2015)



Font: Memòria Àrea de Benestar Consell Comarcal Alt Empordà, 2015

Gràfic 6: Evolució percentatge dones ateses pel SAP per grups d'edat (2005-2015)



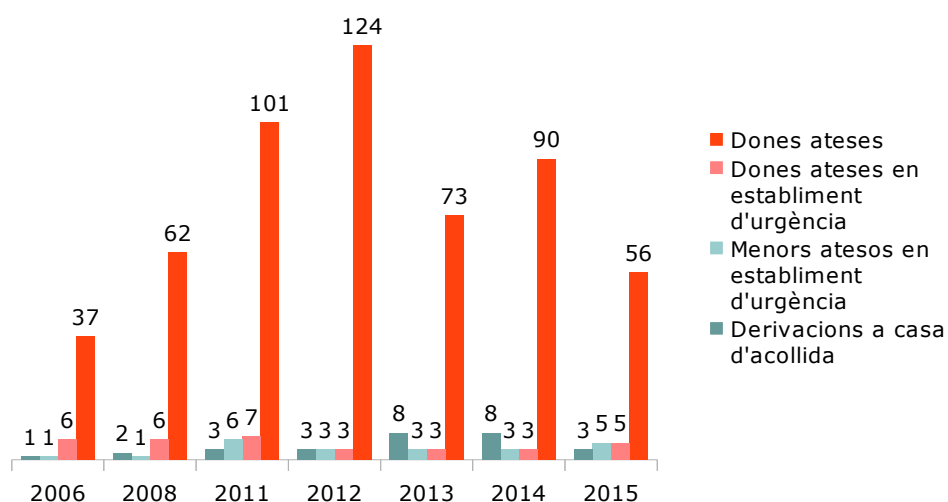
Font: Memòria Àrea de Benestar Consell Comarcal Alt Empordà, 2015

En relació al tipus de maltractament que han patit les dones ateses per aquest servei es pot observar com majoritàriament aquest és de caràcter psicològic (63%), tipus de maltractament que ha anat en augment en els casos atesos des de la posada en funcionament del servei. Per contra el maltractament físic i sexual ha tendit a disminuir, malgrat que l'any 2015 ha representat el 30% i el 6% respectivament.

Pel que fa a la durada de la situació de maltractament de les dones ateses l'any 2015, un 46% manifesta que l'ha patit entre 3 i 10 anys, mentre que un 54% més d'11 anys seguits.

Pel que fa al **Servei de Resposta Urgent (SRU)** que s'ofereix a les dones i els seus fills/es que es troben en situacions de violència de gènere i que ofereix sistemes de resposta immediata, fora dels horaris d'atenció al públic, l'any 2015 es van atendre 56 dones, un 38% menys respecte l'any anterior. 5 dones i 5 menors d'edat atesos es van acollir a un establiment d'acolliment d'urgència i 3 dones van ser derivades a casa d'acollida.

Gràfic 7: Evolució del nombre de dones i fills/es ateses pel SRU, establiments d'urgència i derivacions a casa d'acollida



Font: Memòria Àrea de Benestar Consell Comarcal Alt Empordà, 2015

El Servei telefònic d'atenció i protecció per a víctimes de violència de gènere (**ATENPRO**) és un recurs que ofereix a les víctimes de la violència de gènere, que disposen d'una ordre de protecció, una atenció immediata i a distància, assegurant una resposta ràpida front les eventualitats que els puguin passar, les 24 hores del dia, els 365 dies de l'any.

L'any 2015 s'han gestionat 32 ATENPRO, el que en relació a l'any anterior suposa una increment del 19%. D'aquests ATENPRO gestionats, 17 han estat donats d'alta l'any 2015 i en 15 casos les usuàries del servei estaven en seguiment des d'anys anteriors.

Finalment, pel que fa al **GENNEP**, servei d'atenció psicològica preventiu i d'intervenció adreçat a nois/es adolescents d'entre 12 i 18 anys residents a la comarca, que han patit o pateixen situacions de violència en l'àmbit familiar, escolar, de la parella i/o social, el nombre de casos atesos i derivats l'any 2015 ha augmentat un 33% respecte l'any anterior.

Un total de 45 menors s'han derivat a aquest servei al llarg de l'any 2015 i en total se n'han atès 60. Amb tot, en finalitzar l'any, 4 menors encara es trobaven en llista d'espera per entrar en el servei el gener del 2016.

En tots els casos atesos s'han donat components de violència psicològica. En concret, dels 60 casos atesos aquest any, força equilibrats per sexe a l'entorn del 50%, un 85% han estat casos de violència en l'àmbit familiar, un 10% de de violència escolar i el 5% de són casos de primeres relacions de parella en què s'han donat components violents.

Taula 11: Evolució casos atesos pel GENNEP (2008-2015)

Indicadors GENNEP	2008	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre menors atesos	24	42	52	52	47	60
Hores/setmana atenció	10	10	10	10	12	12
Nombre professionals	1	1	1	1	1	1
Casos derivats	35	40	40	40	35	45
<i>Nois</i>	20	25	24	24	18	22
<i>Noies</i>	15	15	16	16	17	23
Residents a Figueres	18	20	7	4	2	2
Residents comarca	17	31	45	55	45	58

Font: Memòria Àrea de Benestar Consell Comarcal Alt Empordà, 2015

Els àmbits en què els adolescents expressen millores significatives tenen a veure amb sentir-se millor amb ells mateixos/es, saber comunicar-se millor, augmentar la seva tolerància a la frustració i poder qüestionar millor els estereotips associats al gènere.

La intervenció amb els menors no té una temporalitat definida sinó que s'adapta en funció de l'evolució particular de cada cas. La periodicitat d'atenció durant aquest any ha estat quinzenal. En els casos treballats, els adolescents han valorat positivament el procés terapèutic i l'assistència al servei s'ha situat en el 86%. Es valora especialment la proximitat i la confidencialitat de l'espai.

6.5. La participació política i social

L'elecció del president i dels consellers comarcals segueix una fórmula indirecta que combina la representativitat política dels ajuntaments i la de la població global. L'organització administrativa del Consell Comarcal de l'Alt Empordà està estructurada en diferents àrees competencials i de gestió.

L'organització comarcal està molt feminitzada, de les 114 persones que hi treballen, el 77% són dones²⁷. En el cas del personal directiu del Consell Comarcal, destaca el 69% de dones al front de responsabilitats executives.

Aquesta realitat administrativa contrasta amb la representació de dones en la política comarcal i municipal. Si bé en els darrers anys el nombre de dones electes ha crescut significativament, encara és lluny de la paritat. Si en la primera legislatura comarcal (1988-1991), les dones representaven el 4% del total de representants comarcals, en la legislatura actual (2015-2019) les conselleres representen el 24%. Una evolució semblant s'observa quan s'analitza el nombre d'alcalduesses a la comarca de l'Alt Empordà. En la legislatura actual les alcaldesses representen el 24% del total, per sota de la mitjana catalana (29%). Aquesta dada se situa igualment per sota de la mitjana de dones diputades al Parlament de Catalunya que se situa a l'entorn del 36% en les darreres legislatures.

La presència de dones electes és, per tant, encara feble a la comarca com també ho són les xarxes institucionals o associatives de dones promotores de la igualtat de gènere que permetin situar aquesta prioritat en l'agenda política comarcal.

CAPÍTOL 7. OBJECTIUS ESTRATÈGICS, OBJECTIUS OPERATIUS I ACCIONS

El Pla per a la Igualtat de Gènere 2016-2019 de l'Alt Empordà proposa 6 objectius estratègics a desplegar al llarg d'aquest període.

1. **Compromís i acció comarcal per l'equitat de gènere.** Compromís amb l'equitat de gènere, que permeti donar continuïtat i consolidar les polítiques d'igualtat de gènere a la comarca, tot garantint els drets i la qualitat de vida de totes les persones, sense discriminació per raó de gènere, edat, ètnia, raça, nacionalitat, orientació sexual, religió o classe social.

²⁷ Font: *Informe social 2014*. Equip Tècnic d'Inclusió i Taula per a la Inclusió i la Cohesió Social de l'Alt Empordà.

2. **Millorar el treball en xarxa.** Millorar la coordinació interdepartamental del Consell Comarcal i la cooperació interinstitucional amb altres administracions i amb les entitats socials i cíviques de la comarca per facilitar la promoció de les polítiques d'igualtat de gènere entre dones i homes a l'Alt Empordà.
3. **Millorar els mecanismes per prevenir, detectar i eradicar la violència masclista a la comarca.** Reforçar el treball preventiu amb persones i famílies en situació vulnerable per millorar la detecció de casos invisibilitzats i acompanyar més adequadament a les dones víctimes de violència masclista.
4. **Empoderar les dones i homes en situació de risc d'exclusió social.** Garantir que les dones i els homes puguin exercir els seus drets a la seguretat, llibertat de moviment, dignitat, autonomia sexual, integritat física, no discriminació, educació i participació igual en els processos de decisió que els afectin.
5. **Promoure treball comunitari i de sensibilització per reforçar les accions orientades a l'equitat de gènere.**
6. **Garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per motius d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere,** per garantir que es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en llibertat.

Els sis objectius estratègics del Pla per a la Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà es desplegaran mitjançant 14 objectius operatius i 35 accions concretes que es detallen en les fitxes següents.

OBJECTIUS OPERATIUS

1.1. Situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció institucional a nivell comarcal i municipal

ACCIONS

1.1.1. Introduir i reforçar la perspectiva de gènere en la definició de projectes i accions comarcals i locals en totes les fases de treball (diagnosi, disseny, implementació, comunicació i avaluació) així com acotar la perspectiva de gènere transversal a tots els serveis

1.1.2. Potenciar la transversalitat i la interseccionalitat de gènere en els equips de treball de les àrees del Consell Comarcal i les àrees municipals dels Ajuntaments adherits al Pla

1.1.3. Cercar aliances amb centres de recerca i xarxes d'ens locals a nivell nacional, estatal i internacional per participar i promoure en projectes orientats a reforçar la igualtat de gènere a la comarca

1.2. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els plans, programes i accions comarcals, potenciant el treball transversal i en xarxa

ACCIONS

1.2.1. Introduir i reforçar les eines de registre, gestió i avaluació amb perspectiva de gènere

1.2.2. Diagnosticar prèviament al desplegament d'un programa o acció comarcal les desigualtats de gènere en la població objectiu i els factors que hi incideixen

1.2.3. Potenciar la formació en gènere per als professionals del Consell Comarcal i dels ajuntaments adherits al Pla, així com per als electes locals, a partir d'una diagnosi de necessitats i demandes formatives; el disseny d'un pla de formació; l'ús de plataformes *online* per a la gestió del coneixement que permeti compartir recursos i iniciatives, amb

la finalitat d'incorporar la visió de gènere en tots els serveis, actuacions i programes comarcals

1.2.4. Potenciar un equip tècnic «expert» en gènere a nivell comarcal que pugui fer suport a d'altres àrees de l'organització comarcal i als ajuntaments adherits al Pla

1.3. Reforçar la sensibilització i la comunicació interna i externa sobre les accions que promou l'organització comarcal per la igualtat de gènere.

1.4. Revisar i actualitzar, si s'escau, el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe al Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

OBJECTIUS OPERATIUS

2.1. Sensibilitzar, oferir coneixement i desplegar accions en xarxa per promoure amb els ajuntaments adherits al Pla i les entitats socials i cíviques dels municipis la igualtat de gènere a la comarca

ACCIONS

2.1.1. Aportar informació i coneixement des de l'Observatori social de l'àrea de Benestar sobre la realitat social i econòmica de la comarca per tal d'identificar els factors que sustenten les desigualtats de gènere

2.2. Promoure un treball tècnic coordinat i en xarxa amb els diferents agents i serveis responsables de garantir els drets de les dones a nivell municipal i comarcal

ACCIONS

2.2.1. Crear les Taules Locals d'Inclusió Social en els municipis adherits al Pla com a espai des del qual introduir la perspectiva de gènere i les polítiques per a la igualtat de gènere i la inclusió social. Implicar en aquestes Taules Locals els serveis municipals, les entitats, les associacions i la ciutadania del municipi.

2.2.2. Reforçar la coordinació i el treball en xarxa entre tots els espais de treball com ara la Taula Comarcal de Violència, la Taula Comarcal de Prostitució i la Taula de Mutilació Genital Femenina i Matrimonis Forçats

2.2.3. Pel que fa a la Taula Comarcal de Violència, promoure les accions següents:

2.2.3.1. Acordar el document de bases de funcionament de la Taula.

2.2.3.2. Definir els objectius i circuit de funcionament dels agents de la comarca que intervenen en els casos de violència masclista, d'acord al que estableix el Protocol marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista establert per la Generalitat.

2.2.3.3. Iniciar un procés d'avaluació conjunt de l'atenció que els diferents serveis ofereixen a les dones víctimes de violència masclista a la comarca.

2.2.4. Pel que fa a la Taula Comarcal de Prostitució, promoure les accions següents:

2.2.4.1. Acordar el document de bases de funcionament de la Taula.

2.2.4.2. Aprovar la proposta d'indicadors que permetin conèixer les dades dels serveis que participen en la Taula, amb l'objectiu d'elaborar un informe anual.

2.2.4.3. Crear conjuntament un circuit entre els agents de la xarxa que permeti identificar els àmbits d'intervenció i les atencions que es porten a terme.

2.2.5. Pel que fa a la Taula de Mutilació Genital Femenina i Matrimonis Forçats, promoure les accions següents:

2.2.5.1. Acordar el document de bases de funcionament de la Taula.

2.2.5.2. Treballar amb tots els agents de la Taula com reforçar el circuit d'intervenció per a una millor detecció i seguiment de casos a la comarca

2.2.5.3. Elaborar una proposta d'indicadors que permeti conèixer les dades d'atenció dels agents que participen en la Taula, amb l'objectiu d'elaborar un informe anual.

2.3. Fomentar la participació de les dones en tots els àmbits i nivells de la vida pública, reforçant i dinamitzant el teixit associatiu de dones de la comarca

ACCIONS

2.3.1. Acompanyar en la creació d'entitats/associacions de dones a la comarca

2.3.2. Facilitar formació en capacitat de lideratge i gestió d'entitats amb perspectiva de gènere

OBJECTIU ESTRATÈGIC 3: MILLORAR ELS MECANISMES PER PREVENIR, DETECTAR I ERADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

OBJECTIUS OPERATIUS

3.1. Consolidar i millorar la informació, el suport i l'acompanyament que es facilita des dels serveis d'atenció, assistència, protecció i recuperació per a les dones víctimes de violència masclista i per als seus fills i filles

ACCIONS

3.1.1. Definir i implementar un programa de capacitació i formació específica en gènere i atenció a les víctimes de violència masclista per a professionals tècnics dels Serveis Bàsics d'Atenció Social

3.1.2. Definir i posar en marxa un programa d'acompanyament terapèutic per a infants 6-12 de la comarca afectats per situacions de violència masclista

3.1.3. Definir un programa de suport i cura dels i les professionals i de les persones que treballen en els serveis d'atenció a dones per evitar processos d'esgotament i desgast professional.

3.2. Reforçar la xarxa comunitària de suport a les dones víctimes de violència de gènere i als seus fills i filles

ACCIONS

3.2.1. Reforçar la formació en gènere i en prevenció de violència masclista per a la diversitat de perfils de dones de les diverses comunitats que conviuen a la comarca (dones d'origen estranger o d'ètnies minoritàries; dones que exerceixen la prostitució; dones-homes trans; dones amb discapacitat)

3.2.2. Definir i implementar un programa d'abast comarcal per crear una xarxa de dones referents comunitaris que faciliti la prevenció i la detecció de casos al territori

3.2.3. Crear i desenvolupar un grup d'ajuda mútua en què dones que han passat per situacions de violència masclista puguin fer suport a d'altres dones que es troben en una mateixa situació.

3.3. Promoure accions de sensibilització social orientada a introduir canvis en les creences, valors i actituds de la població en relació a la igualtat efectiva entre dones i homes i per prevenir i incidir en les causes de la violència masclista

ACCIONS

3.3.1. Definir un programa orientat a treballar als micromasclismes i la violència subtil que tolera i fomenta la violència de gènere en l'àmbit públic i privat per implementar a nivell grupal a través dels Serveis Bàsics d'Atenció Social.

OBJECTIU ESTRATÈGIC 4: EMPODERAR LES DONES EN SITUACIÓ DE RISC D'EXCLUSIÓ SOCIAL

OBJECTIUS OPERATIUS

4.1. Promoure l'empoderament de les dones en situació de risc d'exclusió social des dels serveis de l'àrea de Benestar del Consell Comarcal orientades a reforçar la seva formació, els seus drets, les seves capacitats i la seva autoestima.

ACCIONS

4.1.1. Facilitar un acompanyament més intens per a les dones en situació de risc d'exclusió social en períodes de transició vital que poden ser disruptius per a les seves vides (formació-treball; emancipació; separació; maternitat; mort d'un familiar, entre d'altres)

4.1.2. Desplegar un programa d'acció comunitària amb caràcter preventiu a nivell comarcal que faciliti el treball amb dones i homes en diferents àmbits per empoderar les famílies (responsabilitat i cura dels fills/filles; relació amb l'escola; accés a serveis i recursos; relació amb la xarxa d'entitats municipal i la comunitat)

OBJECTIU ESTRATÈGIC 5: PROMOURE TREBALL COMUNITARI I DE SENSIBILITZACIÓ ORIENTAT A REFORÇAR LES ACCIONS D'EQUITAT DE GÈNERE A LA COMARCA

OBJECTIUS OPERATIUS

5.1. Promoure acció preventiva i comunitària basada en la coeducació en xarxa amb les escoles, Instituts i famílies de la comarca, orientada a combatre estereotips de gènere i rols socials, eliminar el sexisme, l'androcentrisme en les relacions i pràctiques educatives que permeti reforçar l'empoderament dels i les adolescents.

ACCIONS

5.1.1. Definir una acció comunitària en xarxa amb els centres educatius i les famílies per implementar en els municipis adherits al Pla d'Igualtat.

5.1.2. Promoure un programa d'acció grupal des dels Serveis Bàsics d'Atenció Social orientat a treballar amb homes de diverses comunitats per reforçar la sensibilització i la igualtat de gènere a la comarca (construcció de les masculinitats; programes per reforçar parentalitat amb perspectiva de gènere; ètica de la sexualitat i la cura,...)

5.2. Establir una línia de treball amb els mitjans de comunicació local orientada a reforçar la sensibilització en igualtat de gènere a la comarca i facilitar informació sobre el desplegament del Pla per a la Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà

ACCIONS

5.2.1. Editar un material de sensibilització per als mitjans de comunicació locals

5.2.2. Definir un pla de comunicació orientat a reforçar la sensibilització en igualtat de gènere en els municipis adherits al Pla d'Igualtat i implementar-lo conjunament amb els mitjans de comunicació locals mitjançant accions de comunicació regulars

OBJECTIU ESTRATÈGIC 6: GARANTIR EL DRET A LA IGUALTAT I A LA NO-DISCRIMINACIÓ PER MOTIUS D'ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

OBJECTIUS OPERATIUS

6.1. Garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per motius d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere a la comarca, per assegurar que es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en llibertat.

ACCIONS

6.1.1. Sensibilitzar i oferir formació als tècnics de l'àrea de Benestar del Consell Comarcal de l'Alt Empordà i dels ajuntaments adherits al Pla en matèria LGBT

6.1.2. Elaborar un mapa de recursos (serveis i entitats) que treballen la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat

6.1.3. Conèixer les realitats de les persones LGBTI en diferents dimensions de la vida quotidiana a la comarca de l'Alt Empordà

6.1.4. Impulsar l'actuació transversal comarcal en relació a les polítiques LGBTI en els espais de treball tècnic en xarxa

6.1.5 Promoure un programa de sensibilització i conscienciació adreçat a la ciutadania per prevenir i evitar l'homofòbia i la transfòbia a la comarca

CAPÍTOL 8. LA COMUNICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà tindrà una estratègia de comunicació pròpia vinculada a l'estratègia de comunicació del Pla per a la Inclusió i la Cohesió Social en què la perspectiva de gènere és compartida i transversal.

Aquesta estratègia de comunicació té com a prioritat fer evident els objectius i les accions que es despleguent en el marc del Pla d'Igualtat així com la perspectiva de gènere integrada en l'actuació comarcal. Aquesta estratègia de comunicació integrarà i reforçarà els aspectes següents:

- a) L'ús d'un llenguatge no sexista, d'acord amb les indicacions per a un llenguatge administratiu no sexista del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.
- b) La incorporació de criteris de paritat i diversitat, d'acord amb els principis d'igualtat de gènere i de treball des de la perspectiva de la interseccionalitat, en els materials de difusió i comunicació del Pla d'Igualtat de Gènere i del Pla d'inclusió on apareguin imatges de persones (fotografies, vídeos).
- c) La visibilització d'aquelles accions que estiguin orientades a promoure la igualtat de gènere a la comarca, impulsades per la diversitat d'agents econòmics i socials de l'Alt Empordà.
- d) El suport a la difusió d'informació de diversos agents que sensibilitzi sobre les situacions de desigualtat de gènere a la comarca i al conjunt del país.
- e) El suport explícit a les accions de comunicació orientades a promoure la igualtat de gènere que posen en marxa altres administracions públiques, universitats i centres de recerca i entitats sense ànim de lucre de la comarca i del país.

Per al desplegament de l'estratègia de comunicació del Pla d'Igualtat de Gènere es tindrà especialment en compte la difusió d'informació mitjançant les pàgines web d'Inclusió Alt Empordà i del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, així com les xarxes socials d'ús habitual d'Inclusió Alt Empordà (*Twitter* i canal *Youtube*).

CAPÍTOL 9. EL SEGUIMENT I L'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat de Gènere comptarà amb un procés de seguiment i avaluació que tindrà com a finalitat conèixer els aspectes qualitius i quantitius del desplegament i la implementació dels objectius estratègics i operatius i les accions del Pla.

Més específicament, el procés de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere es plantejarà, entre d'altres, els objectius següents:

- a) Promoure una avaluació de procés que permeti conèixer anualment com s'està desplegant el Pla, el grau de compliment de les accions i els instruments que es creïn per a la seva mesura
- b) Donar compte periòdicament de com s'està introduint la perspectiva de gènere en l'organització comarcal, els processos i procediments i en les accions del Pla, incorporant la detecció de les debilitats i fortaleses d'aquesta estratègia
- c) L'anàlisi i revisió de les metodologies i processos que posi en marxa les accions del Pla per tal d'adaptar-les a les necessitats que es detectin regularment
- d) Observar i avaluar els resultats i els impactes de les accions del Pla en termes d'igualtat de gènere a la comarca i conèixer els avenços en la capacitat i recursos per a les persones objecte de les accions del Pla.

A nivell de seguiment i avaluació dels objectius i de les accions, es definiran uns indicadors bàsics que permetin conèixer, entre d'altres qüestions, el nivell de participació de les dones i els homes en les accions, la capacitat d'empoderament de les accions, els resultats de les accions positives en grups de dones que pateixen múltiples discriminacions (principi d'interseccionalitat), així com els impactes de gènere en termes de capacitat de les dones i els homes en diversos àmbits (formatiu, laboral, social, psicosocial, emocional i salut, entre d'altres).

A nivell de seguiment de l'evolució de la desigualtat de gènere a la comarca, el diagnòstic social i de gènere parteix d'una bateria d'indicadors amb perspectiva de gènere que s'actualitzaran anualment amb la voluntat de contribuir a mesurar, quan sigui possible, els *outcomes* (impactes) de les accions comarcals. Aquest procés de treball s'emmarcarà en la línia d'acció que promou l'àrea de Benestar del Consell Comarcal per obtenir, a mig i llarg termini, informació per mesurar els impactes socials de les accions que es despleguen des dels diferents serveis per a la població en risc i per al conjunt de la ciutadania.

Els espais de treball en què es definirà i es contrastarà el procés de seguiment i avaluació del Pla

d'Igualtat de Gènere a nivell tècnic, expert i amb les associacions i entitats i la ciutadania en risc d'exclusió, seran els que s'han establert per treballar aquest Pla.

- a) Comissió Tècnica de Seguiment del Pla
- b) Consell per a la Igualtat de Gènere
- c) Taula d'Inclusió Social

En el marc d'aquests espais de treball s'acordaran els processos d'avaluació qualitativa que es vulguin posar en marxa per conèixer amb més detall l'impacte d'algunes de les accions del Pla en termes de gènere.

BIBLIOGRAFIA

Àrea de Benestar (2016). *Memòria Àrea de Benestar Consell Comarcal Alt Empordà 2015*. Àrea de BeNestar, Consell Comarcal de l'Alt Empordà, Figueres.

Council of the European Union (2011). «Council conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011-2020. 3073th Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs, 7 march 2011.

De la Fuente, M.; Freixanet, M.; Gelambí, M; Rifà, R. (2009). *Fòrum de Polítiques Públiques sobre mainstreaming de gènere*. Materials Ciutats i Persones, Informe ICPS, Barcelona.

Diputació de Barcelona (2016). *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Col·lecció Eines, Diputació de Barcelona, Barcelona.

EU (2016). *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2020*. European Union, Brussels.

Expósito, C. (2012). «Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España». *Investigaciones Feministas*, vol. 3: 203-222.

Gelambi, M. (2016). *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Sèrie Benestar i Ciutadania. Col·lecció Eines. Diputació de Barcelona.

Generalitat de Catalunya (2012). *Pla Estratègic de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015*. Departament d'Afers Socials i Famílies, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

Informe social 2014. Equip Tècnic d'Inclusió i Taula per a la Inclusió i la Cohesió Social de l'Alt Empordà.

Lombardo, E. I Verloo, M. (2009)«La institucionalización de la interseccionalidad del género con otras desigualdades en la Unión Europea: desarrollos políticos y contestaciones». IX Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración. Málaga, 23-25 de septiembre, 2009.

Monterde, L. i Quintana, I. (2009). *Diagnosi de Gènere de l'Alt Empordà*. Àrea de Benestar del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, Figueres.

Moser, C., & Moser, A. (2005). «Gender mainstreaming since Beijing: A review of success and limitations in international institutions». *Gender and Development*, 13(2), 11-22.

Moser, C. (2014). «Gender planning and development: revisiting, deconstructing and reflecting». The Bartlett. Development Planning Unit 60. Working Paper Series: Reflection nº 165/60.

Rubio, F. (2011). *Les dones migrades en temps de crisi a l'àmbit metropolità. Eines pràctiques adreçades als ens locals per tal de dissenyar polítiques d'igualtat de gènere per donar resposta als impactes de la crisi econòmica sobre les dones immigrades*. Document Final de Recerca.

Verloo (2008). «Missing opportunities? A critical perspective on the European Union's Initiatives to address multiple inequalities» a Waaldijk, B. Peters, M. And Van der Tuin, E. (eds). *The making of the Women's Studies*, vol. VIII: 35-51. Utrech: Athena.

ANNEX: GLOSSARI DE TERMES RELACIONATS AMB LA PERSPECTIVA DE GÈNERE²⁸

A

ACCIÓ POSITIVA

Aplicació de polítiques, plans, programes i accions dissenyats i orientats a cobatre els efectes de la discriminació envers persones o grups desfavorits. La seva finalitat és corregir les conseqüències de la discriminació, habilitant a la persona o col·lectiu perjudicat per enfortir-se, afirmar-se i competir en peu d'igualtat. Aquestes actuacions pretenen compensar els efectes de discriminacions formals o informals en qualsevol àmbit de la societat per raons històriques o que es donen de forma generalitzada.

AGENT D'IGUALTAT

Figura professional que porta a terme tasques d'anàlisi, intervenció i avaluació de la realitat en relació amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats. Té encomanades tres tasques principals: 1) vetllar per que les dones i homes tinguin les mateixes obligacions i oportunitats; 2) treballar per tal que la igualtat, tal i com reconeix el marc normatiu, sigui una realitat propera a la ciutadania i 3) promoure accions per tal que les diferències entre dones i homes no es converteixin en desigualtats.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Comportament agressiu realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn d'intimidació, degradant, humiliant o ofensiu.

ASSETJAMENT SEXUAL

D'acord amb la OIT és un comportament de naturalesa sexual (física o verbal) que sorgeix en les relacions laborals i que, no essent desitjat per la víctima, és percebut com un condicionant hostil per al seu treball, convertint-lo en quelcom humiliant i ofensiu que vulneren la seva dignitat. És una forma de discriminació per raó de gènere en què la majoria de víctimes són dones.

28 Aquest glossari s'ha elaborat en base a dos documents disponibles en línia: «Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género». Proyecto EQUAL – En clave de culturas (2007) i «Glossari de termes per treballar la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats». Ajuntament de Badalona.

ANDROCENTRISME

Conjunt de valors dominants en la societat basats en una percepció centrada en normes masculines que se situen en el centre hegemònic de la vida social. Des d'aquesta perspectiva s'invisibilitza la visió de les dones, s'infravaloren o neguen les seves aportacions així com la seva experiència.

ASSIGNACIÓ DE GÈNERE

És la classificació que, des del naixement i a partir de l'anatomia del nounat, s'efectua per part de la família i la societat, en què s'interpreten expectatives de contingut cultural sobre el comportament social apropiat o no d'aquesta persona.

B

BARRERES INVISIBLES

Actituds que resulten de les expectatives, normes i valors tradicionals que impedeixen la capacitació de la dona en processos de presa de decisió per a la plena participació en societat.

BRETXA SALARIAL

Diferència existent entre el salari mitjà d'homes i de dones.

C

CISSEXUAL

Dit de la persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques.

CLÀUSULES ANTIDISCRIMINATÒRIES

Clàusules que s'estableixen en algun procediment administratiu orientades a evitar la discriminació i promoure la igualtat de gènere.

COEDUCACIÓ

Procés intencionat i conscient d'intervenció educativa que té com a objectiu el desenvolupament integral de les persones independentment del sexe al que pertanyen i que evita coartar capacitats en base al gènere social al que cada individu correspon. La coeducació suposa i requereix una intervenció explícita i intencionada que s'ha de desenvolupar des de la revisió de pautes sexistes vigents a la societat i, sobretot, en les institucions vinculades a l'educació de les persones, atès que és des d'aquestes que es transmeten i perpetuen els estereotips del que és masculí i femení. La coeducació condueix vers situacions d'igualtat real d'oportunitats acadèmiques i professionals i socials, de manera que no es generin situacions de desavantatge per motius de sexe.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I SOCIAL

Capacitat de fer compatible els usos dels temps, interessos, obligacions i necessitats de les persones en tres àmbits de la seva vida que permetin construir una carrera professional satisfactòria, aprofitar les oportunitats culturals i d'oci, exercir un paper actiu a la societat i tenir una vida plena, equilibrada i sense discriminació.

CONSCIÈNCIA DE GÈNERE

Capacitat per percebre que l'experiència de la vida, les expectatives i les necessitats de dones i homes són diferents, el que freqüentment ha comportat desigualtats pel que fa a les oportunitats, que han de ser corregides.

CORRESPONSABILITAT EN EL TREBALL DOMÈSTIC I REPRODUCTIU

Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant en el treball domèstic com en la cura de persones depenents, que afavoreixen les condicions de les dones per participar a la vida pública. Des de la corresponsabilitat és necessari canviar la relació que existeix entre l'àmbit públic i privat considerant que tots dos espais, interdependents i complementaris a la vida, tenen la mateixa importància.

CURRÍCULUM OCULT

Conjunt d'experiències vitals i professionals no remunerades d'una persona que no estan reconegudes de manera oficial o reglada.

D

DADES DESAGREGADES PER SEXE

Conjunt de dades, indicadors i informació estadística desglossada per sexe que facilita l'anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar diferències de gènere i possibles discriminacions.

DEMOCRÀCIA PARITÀRIA

Concepte de societat integrada a parts igualts per dones i homes en què la representació equilibrada entre ambdós sexes en les funcions decisòries de la política és condició prèvia per a un gaudi ple i en peu d'igualtat de la ciutadania, i en què unes taxes de participació similars o equivalents (entre el 40 i el 60%) de dones i homes en el conjunt del procés democràtic, és un principi de democràcia.

DISCRIMINACIÓ

Distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits -social, educatiu, econòmic, laboral, cultural, entre d'altres- fonamentades en la diferència de sexe, d'origen o raça, orientació sexual, religió, llengua, cultura , entre d'altres.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

Tracte diferencial d'inferioritat, marginació o subordinació a la qual es situa a una persona en relació a una altra en una situació comparable, per motius de gènere.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Situació en què una llei, disposició, criteri o pràctica aparentment neutra situa a les persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

DISCRIMINACIÓ LABORAL

Tota distinció, exclusió o preferència de tracte que, quan succeeix en una relació laboral en base a un criteri de raça, color, sexe, religió, sindicació, opinió pública o qualsevol altre que es consideri irracional o injustificat, tingui per efecte alterar o anul·lar la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE

Situació que es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no en base a les seves competències individuals. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les seves llibertats fonamentals.

DISCRIMINACIÓ POSITIVA

V. Acció positiva

DISCRIMINACIÓ SALARIAL

Situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferents sense justificació objectiva i raonable, perquè són de sexes, orígens, races, cultures, religions o idees diferents.

DESIGUALTAT DE TRACTE

Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL

Repartiment social de tasques en funció del sexe i els rols de gènere tradicionals, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu (àmbit de la llar i la cura) i als homes el treball productiu (àmbit del mercat laboral).

DOBLE JORNADA

Doble càrrega de treball a la qual han de fer front la majoria de les dones, suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de les persones dependents.

DOBLE PRESENCIA

Terme que fa referència a la presència d'una dona al lloc de treball en què realitza una tasca assalariada mentre que s'ocupa també del treball reproductiu i de cura a la llar.

E

ECONOMIA SUBMERGIDA

Activitat professional, única o secundària, remunerada i no ocasional, que porten a terme en bona part les dones i que no està sotmesa a obligacions estatutàries, reglamentàries o contractuals. En aquesta activitat econòmica no remunerada s'inclou aquella que es porta a terme en benefici directe de la llar, dels familiars o amiatat, que inclou el treball domèstic diari.

EMPODERAMENT (*EMPOWERMENT*)

Concepte complex, multidimensional i de múltiples nivells que abasta diferents aspectes. En el seu sentit més general, es defineix com un procés de canvi mitjançant el qual les dones augmenten el seu accés als mecanismes de poder per tal d'actuar per millorar la seva situació. En aquest procés es reforcen les capacitats personals per tal de participar activament en la presa de decisions sobre la pròpia vida i la de la comunitat en termes econòmics, polítics o socials.

EQUILIBRI ENTRE LA VIDA LABORAL I PERSONAL (WORK -LIFE BALANCE)

Estabilitat entre les necessitats personals i laborals que una persona aconsegueix si existeixen polítiques de conciliació en l'àmbit del treball productiu per tal d'adaptar les necessitats personals amb la vida laboral i fer el treball productiu més eficient.

ESPAI DOMÈSTIC O ESPAI FAMILIAR

Àmbit dedicat a les tasques de la llar i a l'atenció, l'afecte i la cura de la família i les persones dependents, que forma part de l'àmbit privat i s'identifica amb l'àmbit reproductiu.

ESPAI PRIVAT

Conjunt integrat per l'espai domèstic o familiar i l'espai personal, que és aquell que una persona dedica a activitats en el seu temps lliure. El fet que històricament les dones hagin estat relegades a l'espai domèstic no els ha permès desenvolupar el seu espai privat.

ESPAI PÚBLIC

Àmbit dedicat a les activitats que una persona porta a terme en relació amb el treball i la participació social, política i cultural.

EQUITAT DE GÈNERE

Terme que aludeix a una qüestió de justícia: la distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

ESTEREOTIP DE GÈNERE

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i uniformitzadores que adjudiquen característiques, competències, comportaments a les dones i als homes.

F

FLEXIBILITAT LABORAL

Mesures encaminades a flexibilitzar el temps i l'espai de treball per adequar-los a les necessitats de cada moment en la vida de les persones treballadores.

FEMELLISME

Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen superioritat a la dona i que rebaixen la dignitat dels homes per raó de sexe i sense cap altra justificació. Aquest és un comportament molt minoritari que no s'ha de confondre amb el feminisme.

FEMINISME

Conjunt de corrents de pensament, teories socials i pràctiques polítiques que es posicionen de manera crítica sobre les relacions socials històriques, passades i presents. Les teories feministes realitzen una crítica a la desigualtat social entre dones i homes, qüestionant les relacions entre sexe, sexualitat, poder social, polític i econòmic, i proclamen la promoció dels drets de les dones. Des del feminisme es denuncia la desigualtat social de gènere i s'exigeixen canvis polítics i socials en els hàbits relacionals entre el sexes perquè les dones es puguin desenvolupar plenament a la societat.

FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

Situació que es produeix quan les condicions de pobresa, precarietat i exclusió socioeconòmica incideixen especialment i en proporció elevada sobre les dones.

G

GÈNERE

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents rols socials, actituds i aptituds diferenciades entre homes i dones en funció del seu sexe biològic. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

H

HOMOFÒBIA

Aversió a l'homosexualitat o als homosexuals

I

IDENTITAT DE GÈNERE

Concepció individual de gènere que té una persona de si mateixa i que no té per que dependre necessàriament del gènere que se li va assignar en néixer. S'entèn com la forma en què la persona s'expressa en la seva presentació externa i el seu aspecte, mitjançant el seu comportament o imatge externa.

IGUALTAT DE GÈNERE

Principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves competències personals i prendre decisions sense limitacions per raó de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes siguin igualment considerats, valorats i afavorits per les polítiques públiques d'igualtat de gènere. La igualtat de gènere implica una visió, un apoderament i una participació d'ambdós sexes en totes les esferes de la vida pública i privada. La igualtat de gènere és l'oposat a la desigualtat de gènere, i s'adreça a promoure la plena participació de les dones i els homes en la societat. (Expert Group Gender Mainstreaming Council of Europe, 1999)

IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Basat en el principi d'igualtat es refereix a la necessitat de corregir les desigualtats que existeixen entre homes i dones en les nostres societats. Constitueix la garantia d'absència de qualsevol barrera

discriminatòria de naturalesa sexista en les vies de participació econòmica, política i social de les dones. Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones. La igualtat d'oportunitats és la condició de ser iguals de dones i homes sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

INDICADOR DE GÈNERE

Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

INTERSECCIONALITAT

Perspectiva d'anàlisi i intervenció que té en compte com interactuen les distribucions desiguals de poder i o les normatives fonamentades en categoritzacions socio-culturals que s'han construït discursivament, institucionalment i/o estructuralment com ara el gènere, l'ètnia, la raça, la classe social, l'orientació sexual, l'edat o la generació, la desigualtat, la nacionalitat, produint diferents tipus de desigualtats socials.

INTERSEXUAL

Persona que ha desenvolupat de manera natural característiques físiques sexuals pròpies tant dels homes com de les dones.

INVISIBILITZACIÓ DE LES DONES

Conjunt de mecanismes culturals que porten a ometre la presència de determinat grup social. Els processos d'invisibilització afecten sobretot a grups sotmesos a relacions de poder i dominació, com és el cas de les dones

ISLAMOFÒBIA DE GÈNERE

L'islamofòbia és un prejudici negatiu categòric contra el musulmans, contra l'islam globalment o contra una part de la fe musulmana. És una forma d'intolerància religiosa que va des d'una senzilla actitud mental o emocional fins a l'aplicació d'estereotips i la discriminació, que a vegades arriba a expressar-se amb l'assetjament i la violència verbal i física. La islamofòbia és alimentada pel prejudici que l'islam és monolític, refractari als canvis, inferior a la cultura occidental, sexista, violent i propens al xoc de civilitzacions, condemnant l'islam en el seu conjunt com a extremista i negant l'existència d'una majoria moderada i considera l'islam com un problema global que amenaça la seguretat i la convivència en pau.

La islamofòbia de gènere és un terme que fa referència a les actituds xenòfobes i islamòfobes que també es barregen amb discursos sexistes i misògins i que oprimeixen, discriminen i afecten doblement les dones musulmanes, que s'exerceix tant per homes com per dones. En aquestes actituds es perfila una actitud paternalista i patriarcal en qüestionar el seu tipus de vida familiar, vestimenta i relació amb el cos, que deixen aquestes dones sense agència, capacitat de decisió i acció.

L

LEAKING PIPE (CANONADA AMB FUGUES)

Abandonament gradual i voluntari de la carrera professional que majoritàriament protagonitzen les dones, a causa de la dificultat de conciliar la vida personal i laboral i de les exigències associades als llocs de treball amb responsabilitat.

LESBOFÒBIA

Aversió al lesbianisme o a les lesbianes.

LÒGICA DE LA POSITIVACIÓ

Forma de pensament que considera les dones com a subjectes d'un treball valuós i atorga reconeixement social al treball no remunerat i als valors que les dones aporten a l'activitat laboral.

M

MAINSTREAMING O TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Estratègia a curt, mig i llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura de treball, en les polítiques, els programes i les accions a tots nivells. La transversalitat de gènere comporta la introducció de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, programes i accions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

MALTRACTE ENVERS LES DONES

Situació de violència exercida contra les dones mitjançant agressions físiques i/o psíquiques per part de les seves parelles o ex parelles. Sovint aquesta violència és reiterada i s'extèn a fills i filles.

MASCLISME

Conjunt d'actituds i comportaments que s'instrumenta mitjançant actituds discriminatòries, silenciadores o despreciatives adreçades contra les dones, que atribueixen superioritat a l'home i que se sustenten en el menyspreu i el tracte desigual envers les dones per raó de sexe i sense cap altra justificació.

MODEL BREAD-WINNER (PROVEÏDOR PRINCIPAL D'INGRESSOS)

Model d'explicació sociològic basat en l'assignació diferenciada de rols i que atribueix als homes el paper de caps de famílies i de proveïdors principals d'ingressos i a les dones les relega a l'espai de cura domèstic i familiar i de proveïdores secundàries d'ingressos o no proveïdores.

O

OCUPACIÓ PINK COLLAR (collar rosa)

Ocupació que tradicionalment i majoritàriament exerceixen les dones i que es caracteritza per un sou baix, poc prestigi, poc reconeixement i poques oportunitats de promoció.

OCUPACIÓ *WHITE COLLAR* (collar blanc)

Ocupació que tradicionalment i majoritàriament exerceixen el homes i que es caracteritza per una bona remuneració, prestigi, reconeixement i possibilitats de promoció.

P

PARITAT

Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació per raó de sexe. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 50% ni per menys del 50%.

PATRIARCAT

Organització sociocultural en la qual el domini de l'home estructura la totalitat de les relacions socials. Ideològicament, el patriarcat estableix com a natural la valoració desigual d'homes i dones i atorga superioritat als homes i inferioritat a les dones, en un context en què els valors associats a la masculinitat estan per damunt dels valors tradicionalment atribuïts a la feminitat.

PLANIFICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Enfocament actiu de la planificació de polítiques públiques, programes o accions que té en compte com a variable o criteri clau, les diferències entre dones i homes i que incorpora explícitament tot allò relatiu a aquestes diferències en els processos de decisió.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Presença en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de les polítiques públiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visibilitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per combatre les desigualtats i treballar per una igualtat real i no només teòrica, pel que fa a les dones i els homes.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Polítiques públiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, desenvolupament i avaluació de les decisions. Aquestes polítiques públiques incorporen mesures amb el propòsit de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació. Són mesures de caràcter temporal, aplicables mentre persisteix el problema o la situació de desigualtat a combatre.

PROCÉS DE SELECCIÓ IGUALITARI

Procediment pel qual una empresa tria, per ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més d'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

R

ROL DE GÈNERE

Comportament que en una societat concreta s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Les persones poden assumir els rols de gènere i construir la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

S

SEGREGACIÓ

Separar persones per les seves diferències, assignant-los estatus socials o legislatius de diferents nivells.

SEGREGACIÓ HORITZONTAL

Fet que es produeix quan en alguns àmbits professionals, departaments o àrees de l'empresa les dones hi són menys representades. Generalment aquest fet es caracteritza perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

SEGREGACIÓ VERTICAL

Fet que es produeix quan en els llocs de més alta responsabilitat d'una organització les dones hi són menys representades i per tant ocupen llocs de menor responsabilitat i remuneració. El terme segregació vertical s'utilitza quan en un mateix nivell de formació i experiència laboral generalment s'opta per una candidatura masculina per als llocs de direcció.

SENSIBILITZACIÓ EN GÈNERE

Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després de reconèixer l'existència de discriminació per raó de sexe.

SEXE

Atribut innat de les persones que ve determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes.

SEXISME

Actituds i conducta jeràrquica i discriminatòria respecte d'una persona per motius del seu sexe o identitat sexual, basades en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones en diferents àmbits de la vida quotidiana (laboral, acadèmic, cultural) o a l'inrevés.

SEXISME EN EL LLENGUATGE

Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament que responen a qüestions de transmissió cultural i que es concreten, generalment, en l'ús en el llenguatge del gènere masculí com a genèric, per referir-se tant a homes com a dones.

SÍNDROME D'ESGOTAMENT PROFESSIONAL (*BURNOUT*)

Sensació de cansament emocional, despersonalització, baixa realització personal i negativitat envers el propi rol professional que pateix una persona en el mercat de treball i que es dona especialment en feines rutinàries, en feines assistencials o en persones que treballen sota una forta pressió psicològica.

SISTEMA DE GÈNERES

Conjunt d'estructures socioeconòmiques i polítiques que tenen com a funció mantenir i perpetuar els rols tradicionals masculí i femení.

SOSTRE DE VIDRE

Barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones accedir a llocs de responsabilitat i de presa de decisions en les organitzacions, generant un procés d'estancament de les seves carreres professionals o polítiques en categories o nivells organitzatius de menor responsabilitat i remuneració.

T

TRANSGÈNERE

Persona que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques o no s'identifica exactament ni amb un home ni amb una dona, tal com aquests gèneres han estat concebuts tradicionalment.

TRANSFÒBIA

Aversió i prejudici envers les persones transgènere.

TRATA D'ÉSSERS HUMANS I TRATA DE DONES

Comerç l'objecte del qual són els éssers humans, fonamentalment dones i nens/-es per convertir-los en esclaus moderns. Més concretament es considera el reclutament, transport, transferència, allotjament o rebuda de persones, per mitjà d'amenaques o l'ús de la força o altres formes de coerció, segrest, frau, engany, o abús de poder o d'una posició de vulnerabilitat, per aconseguir el consentiment d'una persona que es troba sotmesa per una altra, amb propòsit d'explotació. Aquesta explotació inclou, com a mínim, l'explotació de la prostitució de tercers o altres formes d'explotació sexual, treballs forçats o serveis, esclavitud o pràctiques similars a l'esclavitud, servitud o extirpació d'òrgans.

TREBALL PRODUCTIU

Conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis a l'economia mercantil i formal, però també a l'economia submergida i informal.

TREBALL REPRODUCTIU

Conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic no retribuït i amb l'atenció i la cura dels membres de la família. El treball reproductiu s'ha assignat tradicionalment a les dones.

TRIPLE JORNADA

Doble jornada a la qual s'afegeix una jornada posterior dedicada principalment a activitats polítiques i comunitàries.

V

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Qualsevol tipus de violència ja sigui verbal, psicològica, física o sexual que s'exerceix contra una persona per raó del seu gènere i/o en raó del seu gènere o identitat sexual. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre les dones i els homes.

La violència contra la dona es defineix com un acte de violència comès en una persona de sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, així com estar acompanyat d'amenaques, coacció i privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada.

VIOLÈNCIA MASCLISTA

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, intimidacions i les coaccions, tinguin com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com el privat.