

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE
CONSELL COMARCAL DEL PLA DE L'ESTANY
(2016-2019)

Banyoles, 19 d' octubre de 2016

ÍNDEX

1. Presentació	3
2. Marc Conceptual de les polítiques d'igualtat	3
3. Marc Normatiu	3-8
4. Procés d'elaboració del Pla	8-10
4.1. Fases de la metodologia	8-9
4.2. Eines metodològiques	9-10
5. Diagnosi de gènere a la comarca	10-15
5.1. Descripció general de la comarca	10
5.2. Territori	10
5.3. Demografia	11-12
5.4. Naturalesa de la població	13-14
5.5. Ocupació	14-15
5.6. Conclusió	15
5.7. Altres aspectes a tenir en compte	15
6. Diagnosi de gènere al CCPE	15-17
6.1. Treballadors i treballadors del CCPE	16-17
7. Objectius i Línies estratègiques	18-38
7.1. Objectius	18
7.2. Línies estratègiques	18-38
8. Mecanismes de seguiment i avaluació del Pla	38-39

1. PRESENTACIÓ

El Consell Comarcal del Pla de l'Estany (en endavant, també CCPE), conscient de la necessitat d'aplicar polítiques d'oportunitats entre dones i homes, pren el compromís institucional dins l'àmbit de les seves competències polítiques i de gestió vers les polítiques d'igualtat de gènere per potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits.

Amb aquest compromís treballarem per assolir nous reptes en la igualtat de gènere. Enfortint l'àrea responsable de les polítiques de les dones, implantant accions positives a fi i efecte d'eliminar discriminacions per raó de sexe, i afavorint la participació de les dones en les polítiques d'igualtat i en la presa de decisions públiques.

El pla d'igualtat esdevé el principal instrument d'aplicació de les polítiques públiques de gènere. És per aquest motiu que la seva elaboració ha estat transversal amb participació política i tècnica. Fer del CCPE un entitat d'inclusió farà que tota la ciutadania en sigui beneficiària, no sols les dones. No podem ser indiferents a les discriminacions i les desigualtats entre dones i homes de seguir treballant fins que la igualtat sigui una realitat.

2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals i europeus, així com a la Constitució Espanyola de 1978. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes i vertebrava el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat i d'estructures i organitzacions específiques.

Tot i haver estat un pas decisiu, a l'actualitat continuen presents diverses formes de desigualtats i discriminacions vers les dones com per exemple la violència masclista, un major índex d'atur, la segregació laboral, la menor representació en càrrecs de responsabilitat política, social, cultural i/o econòmica o els problemes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que són, entre molts d'altres, indicadors que la igualtat plena i efectiva és encara una fita a assolir.

3. MARC NORMATIU

A mida que les desigualtats i discriminacions per raó de gènere han pogut ser denunciades, explicades, demostrades i reconegudes socialment, s'ha donat un progressiu desenvolupament d'accions legals i polítiques per intentar pal·liar-les i corregir-les.

Les polítiques per la igualtat dels homes i dones, han estat desenvolupades per tal de corregir o compensar les situacions de desigualtat i de discriminació, i poder avançar més enllà de l'estricta reconeixement formal. Aquestes polítiques han anat evolucionant des d'accions merament testimonials fins alguns òrgans de representació internacional sense cap capacitat d'intervenció fins a programes molt específics, orientats a resoldre problemàtiques molt concretes, dotats d'un volum de recursos important i amb una gran capacitat d'intervenció.

En un primer moment, les polítiques s'orientaven a eliminar tota discriminació manifesta en l'ordenament jurídic i normatiu de les nostres societats. Això ha anat passant durant períodes de temps més o menys llargs segons els països, però en general ha durat des dels anys setanta fins als noranta, tot i que el procés es continua sempre ampliant a nous dominis de les nostres regulacions legislatives.

Des de la segona meitat dels vuitanta fins a finals dels noranta l'enfocament prioritari ha estat la necessitat d'endegar polítiques d'igualtat d'acció positiva per a les dones, intervenint focalitzadament sobre els àmbits i pràctiques que s'evidenciaven com a discriminatoris.

A finals dels anys noranta, s'ha imposat l'adopció d'un enfocament integrador i transversal que afecta tots els àmbits d'intervenció i a tots els nivells, anomenat *mainstreaming* o transversalitat de gènere, o també enfocament integral de gènere. Aquesta estratègia ha entrat en vigor des de la segona meitat dels anys noranta propiciada a partir de la Conferència Internacional de Dones a Beijing.

De fet però, moltes polítiques vigents mantenen un enfocament dual que plantegen la política de l'acció positiva de manera complementària a l'enfocament integrat de gènere.

Fins al moment actual, els principals resultats aconseguits amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones promulgades han estat bàsicament:

- La prohibició explícita en l'ordenament jurídic de tota discriminació directa contra les dones en l'àmbit laboral;
- La millora de la situació en general de les dones respecte a com estaven abans de la implementació d'aquestes, en els diferents àmbits d'intervenció;
- L'anàlisi i millor comprensió de quins són els fonaments sobre els que es basen les situacions de desigualtat entre homes i dones;
- El major coneixement i sensibilització dels diferents agents socials i de la ciutadania en general sobre la necessitat de fomentar i respectar la igualtat d'oportunitats entre les dones i homes;
- La identificació com a delictes penals de les discriminacions i els abusos de poder contra les dones en diferents àmbits a través del codi penal, en l'àmbit laboral, etc.;
- La nova llei de drets de les persones gais, lesbianes, transsexuals i per l'eradicació de l'homofòbia, lesbofòbia i transfòbia.

Tot i aquests resultats, encara queda un llarg camí per recórrer fins a assolir de facto que les dones puguin optar plenament, i sense factors de discriminacions indirectes, a les mateixes oportunitats de desenvolupament personal i professional que els homes.

Bàsicament, els diferents òrgans de govern amb competències en igualtat d'oportunitats intervenen formulant plans d'actuació per assolir els objectius d'un major equilibri social home – dona en diversos àmbits com el social, el polític, l'econòmic, etc. on es posen de manifest les situacions de discriminació.

Així, tant des de la pròpia Comissió Europea o dels diferents Estats Membres, com des dels governs regionals, provincials o locals, es desenvolupen plans polítics d'actuació, per una vigència determinada de 3 o 4 anys com a regla general, en els quals s'expressen les prioritats polítiques que condicionaran la dedicació de recursos i les programacions d'oportunitats entre les dones i els homes.

- ✓ Primeres accions en esferes internacionals

Des de la segona meitat del S. XX, les societats occidentals han anat desenvolupant diverses polítiques institucionals orientades a promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com a part integrals dels principis dels drets humans.

Tot i que inicialment, el més habitual va ser que els objectius d'igualtat d'oportunitats s'incorporessin dins la carta d'objectius d'organismes ja creats amb objectius propers o similars, les polítiques d'igualtat no es van començar a desenvolupar fins al moment en què es generen mecanismes per defensar i promoure la igualtat. La creació d'uns estaments i unes institucions dotades d'orientacions i recursos específics per a aquesta finalitat ha pogut generar accions orientades per la igualtat de gènere.

Així, se situa l'origen del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de les Nacions Unides a través de dos tipus d'actuacions:

- D'una banda, amb la creació de diversos òrgans, com ara: la Divisió per al Progrés de la Dona, el Fons de Desenvolupament de les Nacions Unides per a la Dona, el Comitè per l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona: és una mena de fase d'institucionalització de la promoció dels drets de les dones a nivell internacional.
- D'una altra, mitjançant la celebració de diverses Conferències Mundials que s'organitzen en base a Plataformes d'Acció entre diferents països que es comprometen a posar-les en marxa. Els seus respectius plans d'acció han marcat de forma progressiva els objectius i estratègies per l'equitat de gènere i han fet explícits la necessitat de crear organismes a nivell nacional i local responsables de la implementació de les polítiques de gènere. La més important d'aquestes Cimera per la seva transcendència política i estratègica ha estat la de Beijing, de 2005, on per primera vegada es començà a parlar i defensar el mainstreaming com estratègia d'intervenció per arribar a una igualtat en els diferents àmbits de la vida de les persones.

✓ Les Polítiques per la igualtat d'oportunitats a la Unió Europea:

A nivell de la Unió Europea (UE) el desenvolupament de les polítiques per la Igualtat ha estat seguint un procés progressivament creixent en importància, abast i efecte sociopolític.

Les primeres fites assolides en la defensa de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones van ser el reconeixement d'aquesta en els textos legals que regulen les normes de comportament i funcionament de les nostres societats democràtiques.

Des de la seva fundació, la UE ha inclòs en la seva normativa fomentar la igualtat d'oportunitats, però és en els darrers anys quan aquest aspecte està començant a prendre la importància que es mereix.

Des del Tractat de Roma de 1957 la UE ha treballat i ha apostat per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A l'article 110 del Tractat s'establia que qualsevol país que volgués ser membre de la CEE havia de garantir la igualtat entre treballadors i treballadores, i l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per la mateixa feina.

Les polítiques europees d'igualtat d'oportunitats, han posat en marxa diverses activitats que poden separar-se en quatre etapes:

- 1a dècada dels 60:

La CEE estableix la igualtat d'oportunitats respecte al salari

- 2a dècada dels 70 i principis dels 80:

S'amplia la igualtat d'oportunitats a àmbits tals com el treball, la formació i la família.

- 3a, segona part de la dècada dels 80:

Augmenta la presència de les dones en el parlament, encara que en una evident minoria respecte als homes. Això implica que les pròpies dones decideixen sobre el procés polític, no només són receptores sinó que passen a ser protagonistes.

- 4a, de la dècada dels 90 fins als nostres dies

A partir dels 90 s'incorpora la perspectiva de gènere de forma transversal, tan en l'anàlisi com en les polítiques que es posen en marxa.

Les polítiques i accions posades en marxa des de l'àmbit europeu han tingut com a conseqüència la incorporació dels principis i les accions a les legislacions i a les polítiques dels països membres.

Aquestes polítiques han estat principalment canalitzades a través dels programes d'acció comunitària per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones que s'han vingut desenvolupant des dels anys vuitanta, a més de la necessària adopció dels enfocaments transversals de gènere en el marc de programes adreçats a objectius més amplis.

Des de l'any 1982 i fins a l'actualitat, s'han desenvolupat sis programes d'acció comunitària per la igualtat d'oportunitats. Cada programa ha creat un marc d'actuacions en diferents línies prioritàries, destinant mitjans, eines i recursos, i impulsant als Estats Membres a generar també els seus propis programes.

El Pla de Treball per la igualtat entre dones i homes (2006-2010) és la continuació de l'estratègia marc sobre la igualtat entre homes i dones (2001-2005) de la que fa balanç, incrementant les activitats existents i proposant d'altres noves.

Succeeix a aquest pla de treball l'Estratègia de la Comissió Europea per la igualtat entre dones i homes 2010-2015. Molt centrada en la millora de la situació de les dones en el mercat de treball i en els llocs de decisió. L'estratègia marca les cinc prioritats bàsiques que la UE ha de seguir en matèria d'igualtat de gènere:

- Independència econòmica de les dones: incrementar els nivells de participació en el mercat de treball de les dones, facilitant l'equilibri entre la vida privada i laboral, prestant especial atenció a les dones de més edat, les persones soles amb fills, les dones amb discapacitat, les immigrants i les que pertanyen a minories ètniques.
- Salari igual per treball igual o per treball d'igual valor: eliminar la disparitat salarial entre dones i homes tenint en compte les causes profundes que les provoquen.
- Igualtat en la presa de decisions: augmentar la presentació de les dones en els processos de presa de decisions polítiques i en els de les empreses
- Dignitat, integritat i fi a la violència sexista: eliminar totes les formes de violència que pateixen les dones, incloent-hi la violència domèstica, l'assetjament sexual, la violació, la violència sexual durant els conflictes, així com les tradicions perjudicials, com la mutilació genital femenina, els casaments forçats i els crims d'honor.
- Igualtat en l'acció exterior: exercir, a través de les polítiques d'acció exterior, una influència significativa per fomentar la igualtat entre els sexes i l'apoderament de la

dona a tot el món. A banda de les cinc prioritats, l'estratègia també aborda qüestions horitzontals com la necessitat de potenciar el suport i la participació dels homes en la construcció de relacions més igualitàries.

El Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020) per la seva banda, té com a finalitat abordar els desafiaments en l'àmbit de la política d'igualtat entre dones i homes, i garantir que s'integri la dimensió de gènere en tots els àmbits d'actuació, en particular en el context de l'Estratègia europea 2020.

✓ Legislació estatal i autonòmica

A nivell estatal, la normativa més il·lustradora de la regulació en aquesta matèria es va aprovar l'any 2007: la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes. Com el seu nom indica, aquesta llei està adreçada a obtenir la igualtat efectiva entre dones i homes amb l'eliminació de tota discriminació per raó de sexe, en particular les que afecten a les dones.

Així, per una banda reconeix expressament a totes les persones el gaudi dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe i, per l'altra, obliga per igual a totes les persones, físiques o jurídiques que es trobin en territori nacional, amb independència de quina sigui la seva nacionalitat, domicili o residència.

Té una vocació transversal i, per tant, projecta la seva influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, cultural i artística, integrant el principi d'igualtat i de perspectiva de gènere en l'ordenació general de les polítiques públiques i estableix criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat.

També proporciona garanties processals per a la tutela del dret a la igualtat entre les dones i els homes a través de procediments judicials preferents i sumaris on es pot invertir la càrrega de la prova.

Estableix un marc general per a l'adopció de les accions positives que permetin condicions per a afavorir una major igualtat real i efectiva entre homes i dones, i incorpora un conjunt de mesures per eliminar i corregir la desigualtat en els diferents àmbits de la realitat social, cultural, artística i per al foment de la igualtat.

Finalment, assegura una representació equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans, càrrecs de responsabilitat i de presa de decisió de tots els poders públics en la normativa de règim electoral.

✓ Les polítiques d'igualtat a l'àmbit autonòmic i local

Catalunya ha estat una autonomia on hi ha hagut un moviment social actiu en relació amb les demandes i reivindicacions feministes, tant a nivell de la societat civil, com en iniciatives des de les institucions. Així, trobem departaments, unitats i entitats dedicades a la igualtat al mateix moment que va ser permès formalment en el període de transició democràtica, inicialment en els sindicats, entitats associatives, partits polítics de caire progressista.

A Catalunya, l'equitat de gènere és un valor reconegut en l'ordenament jurídic català. En particular, l'Estatut de Catalunya aprovat per Llei orgànica el juliol de 2006, es mostra altament sensible en relació amb aquesta temàtica, i estableix en el títol preliminar que els poders

públics catalans han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. El model de societat que recull l'Estatut es basa en dos grans eixos: garantir els drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics catalans.

- Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol , de reforma de l'estatut d'autonomia

El nou estatut regula els drets civils i socials, entre els quals els drets de les dones correspon a l'article 19.

D'acord amb l'article 41 de l'estatut, situat dins l'apartat de principis, reconeix que els poders públics han de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere. L'estatut també incorpora la paritat en la compensació i règim electoral del Parlament (art. 56).

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, dels drets de les dones a eradicar la violència masclista

Aquesta llei recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència.

A nivell conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració de la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva eradicació.

A nivell competencial, correspon a la comarca programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes previstos per aquesta llei.

4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

4.1. FASES DE LA METODOLOGIA

Fase 1. INICI

Moment de definició i planificació de tot el procés. S'assigna a la Comissió d'Igualtat del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, creada en data 11 d'abril de 2016, com a òrgan que liderarà el projecte, es concreten les persones referents, la temporització de les sessions de treball i es delimita la informació i la documentació necessàries.

Fase 2. AVALUACIÓ I DIAGNOSI.

En aquesta fase es procedeix a la recollida i tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi, es busca obtenir un mapa de les característiques del territori i de les necessitats de la població -especialment, de les dones- alhora que s'analitza de forma introspectiva l'acció supramunicipal i els recursos disponibles.

Fase 3. PLA D'ACCIÓ.

Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es posa en marxa un procés participatiu -amb personal tècnic i polític del CCPE i també amb la ciutadania- amb l'objectiu d'establir, de forma consensuada, les mesures que es considerin necessàries per tal de corregir les desigualtats de gènere identificades i d'impulsar totes aquelles actuacions que contribueixin a reforçar els aspectes de justícia i equitat al nostre territori.

Fase 4. REDACCIÓ, VALIDACIÓ FINAL I PRESENTACIÓ DEL PLA

Un cop recollides les propostes d'actuació, d'acord amb les línies estratègiques establertes, es plasmen en un pla d'acció, que recull també els indicadors per a ser avaluat, la temporització i els recursos necessaris per poder-lo dur a terme. El pla d'acció és validat per la Comissió d'Igualtat, i que, així mateix, serà responsable d'assegurar la seva implementació, seguiment i avaluació.

4.2 EINES METODOLÒGIQUES

La metodologia que s'utilitza per a l'elaboració del Pla d'Igualtat contempla tècniques quantitatives i qualitatives, així com l'ús de les eines aplicades més adients per cada fase del procés.

Per tal de facilitar el procés de treball i assolir els objectius acordats es preveuen 4 fases en l'elaboració:

1. Fase inicial
2. Diagnosi
3. Pla d'acció
4. Redacció i validació final

Passem a detallar els continguts fonamentals de les diferents fases del procés

1. Fase inicial. Tasques

- Reunió presentació projecte
- Validació tècnica / política
- Concreció persona/es referent/s
- Assignació funcions comissió igualtat
- Altres

2. Fase diagnosi. Tasques

- Recerca i anàlisi quantitatiu (organismes públics, bases de dades, memòries, etc.).
- Anàlisi qualitatiu (valorar l'ús de totes o d'algunes de les tècniques proposades)
 - Sessió políticotècnica formativa / informativa
 - Realització d'entrevistes (persones clau)
 - Amb la ciutadania: taller- grup de discussió
- Informe de Diagnosi

3. Fase Pla d'Acció.Tasques

- Amb CCPE: sessió amb personal tècnic i polític de CCPE: presentació diagnosi i propostes d'acció
- Amb ciutadania: reunions dinàmiques
- Elaboració esborrany pla i validació Comissió d'Igualtat

4. Fase Redacció i Validació Final. Tasques

- Revisió i redacció final de document
- Validació CCPE
- Lliurement final
- Presentació pública

5. DIAGNOSI DE GÈNERE DE LA COMARCA

5. 1 DESCRIPCIÓ GENERAL DE LA COMARCA

Des del CCPE hem fet aquest anàlisi amb la finalitat d'obtenir un millor coneixement de la situació de les dones de la comarca per tal de planificar i desenvolupar polítiques d'igualtat d'oportunitats adequades a les necessitats i a la realitat social de les dones.

Hem fet un anàlisi dels indicadors socioeconòmics del Pla de l'Estany, tenint en compte la variable sexe. Concretament, són objecte d'anàlisi els àmbits que fan referència a la composició de la població i els seus principals trets i pautes demogràfiques, a l'activitat econòmica i l'estructuració del mercat de treball.

5. 2 TERRITORI

El Pla de l'Estany és una comarca situada al nord-est de Catalunya, a la plana de l'estany de Banyoles, que limita amb les comarques de la Garrotxa, l'Alt Empordà i el Gironès. La comarca del Pla de l'Estany va ser creada l'any 1988 i està composta per onze municipis. Banyoles n'és la capital per raons històriques, econòmiques i demogràfiques.



La comarca del Pla de l'Estany està formada pels següents municipis:

- Banyoles
- Camós
- Cornellà del Terri
- Crespà
- Esponellà
- Fontcoberta
- Palol de Revardit
- Porqueres
- Sant Miquel de Campmajor
- Serinyà
- Vilademuls

5. 3 DEMOGRAFIA

Les xifres oficials del padró municipal d'habitants indica que l'any 2015 la població de la comarca era la següent:

Població. Per sexe. 2015	
Homes	15.837
Dones	15.699
Total	31.536

Si es desglossa la dada general anterior, per sexes i nacionalitat, dona el resultat següent:

Espanyola			Estrangera			Total		
Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
13435	13620	27055	2402	2079	4481	15837	15699	31536

Seguidament, es mostra una taula amb el llistat de municipis amb el nombre d'habitants diferenciats per sexe, d'acord amb les dades oficials de l'Idescat i que fan referència a l'any 2015:

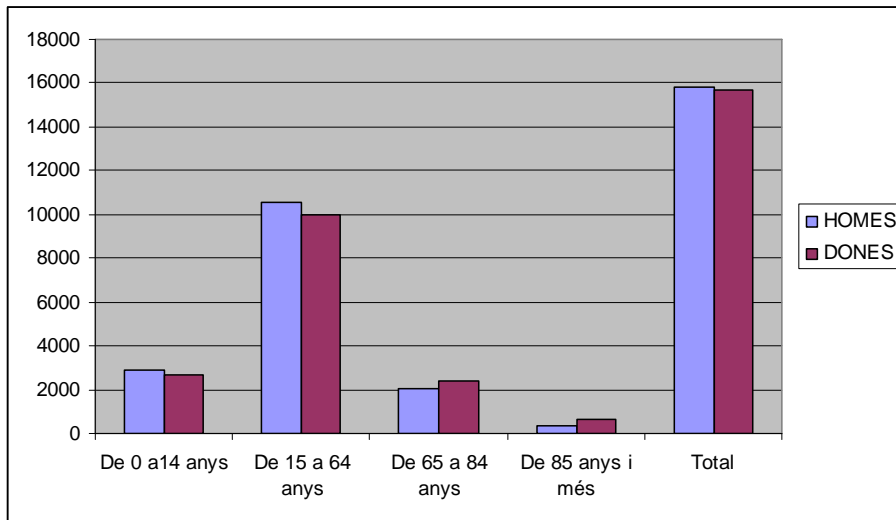
MUNICIPI	DONES	HOMES	TOTAL
Banyoles	9647	9652	19299
Camós	337	346	683
Cornellà de Terri	1089	1147	2236
Crespjà	123	133	256
Esponellà	223	221	444
Fontcoberta	739	709	1448
Palol de Revardit	226	240	466
Porqueres	2268	2253	4521
St. Miquel de Campmajor	104	115	219
Serinyà	545	585	1130
Vilademuls	398	436	834

Tal i com es pot observar, a la comarca la proporció entre homes i dones és força equilibrada, mantenint la tendència de les comarques de Girona.

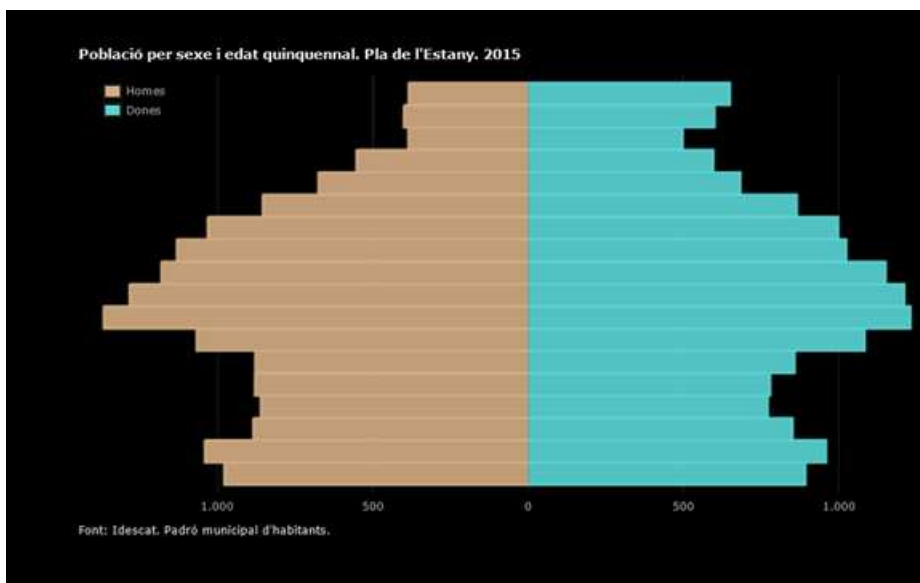
D'altra banda, si es comparen les dades de la població per sexes i edats, resulta que, en global per comarca, les dones representen un percentatge més elevat, a partir de 65 anys i més:

	homes	dones
De 0 a 14 anys	2.904	2.702
De 15 a 64 anys	10.534	9.971
De 65 a 84 anys	2.014	2.377
De 85 anys i més	385	649
Total	15.837	15.699

Si es traslladen les dades anteriors en una gràfica, es pot veure més visualment que tot i que hi ha una proporció molt similar entre homes i dones, el primer col·lectiu sempre es col·loca per sobre totes les franges d'edat fins als 65 anys, moment en què s'inversa:



Seguidament, es pot veure una piràmide de la població de la comarca del Pla de l'Estany, conforme les dades anteriors:



5. 4 NATURALES DE LA POBLACIÓ

Tal i com es pot observar de les dades publicades per IDESCAT de l'any 2015 referents a la comarca del Pla de l'Estany, resulta que el nombre de persones immigrants és superior que al d'emigrants, tant pel que respecte a homes com a dones.

Quant a les immigracions, resulta que aquest fenomen es produeix de forma superior en les dones de fins a 34 anys, moment en què s'observa una inversió del col·lectiu que més accedeix al territori comarcal, que passa a ser el dels homes.

Quant a les emigracions, els homes emigren més del territori comarcal que les dones, el que denota una major estabilitat de les dones al Pla de l'Estany.

	Immigacions			Emigracions			Saldo migratori		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
De 0 a 14 anys	85	94	179	69	83	152	16	11	27
De 15 a 29 anys	124	142	266	125	123	248	-1	19	18
De 30 a 34 anys	68	71	139	75	59	134	-7	12	5
De 35 a 44 anys	127	101	228	96	89	185	31	12	43
De 45 a 59 anys	73	64	137	88	47	135	-15	17	2
De 60 anys i més	34	74	108	39	46	85	-5	28	23
Total	511	546	1057	492	447	939	19	99	118

	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Migracions internes											
<i>Dins de la mateixa comarca</i>	373	523	432	511	437	412	440	375	450	423	484
<i>Amb la resta de Catalunya</i>											
Immigracions	719	661	633	668	710	720	663	624	730	690	689
Emigracions	624	570	540	531	576	571	541	591	519	515	558
Saldo migratori	95	91	93	137	134	149	122	33	211	175	131
<i>Amb la resta d'Espanya</i>											
immigracions	83	110	115	150	116	141	125	172	144	95	92
emigracions	116	150	105	102	160	167	124	176	202	186	94
saldo migratori	-33	-40	10	48	-44	-26	1	-4	-58	-91	-2
Migracions externes											
Immigracions	255	240	233	210	333	341	410	560	609	453	511
Emigracions	199	281	558	278	150	121	170	78	62	104	51
saldo migratori	56	-41	-325	-68	183	220	240	482	547	349	460
Saldo migratori total	118	10	-222	117	273	343	363	511	700	433	589

A la taula anterior es comparen els paràmetres d'evolució de la població segons el sexe i el lloc de naixement (Catalunya, resta de l'Estat i l'estranger) i s'evidencia el fort augment de la població a causa de les persones que han arribat de fora de l'Estat, essent el punt més àlgid l'any 2007.

Aquestes dades evidencien la importància de les persones migrades a la comarca, per la qual cosa cal tenir-les en compte a l'hora de planificar qualsevol tipus de política i especialment les que promouen la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones. Atès que moltes de les dones migrades provenen de països on no es dona valor a aquest tipus de polítiques, aquest factor també cal tenir-lo en compte, ja que, molt probablement, per incidir en aquestes dones

caldrà començar per una tasca de sensibilització, perquè no tenen la mateixa consciència de les desigualtats que poden tenir dones d'altres llocs on la sensibilitat vers aquestes qüestions és major.

També caldrà tenir en compte les dificultats que tenen aquestes dones a l'hora d'integrar-se social, psicològica i laboralment. Per tant, caldrà fer una planificació específica per poder incidir de forma coherent, eficaç i efectiva per tal que puguin trobar-se en situació d'igualtat.

5. 5OCUPACIÓ

L'anàlisi de la situació d'ocupació de la població ens aportarà la situació de la dona en aquests aspectes. Per això, en la taula següent es compara la població activa total (de 16 anys i més) ocupada i desocupada a la comarca l'any 2015, diferenciant homes i dones:

Edat	Homes	Dones	Total
De 16 a 19 anys	18,3	15,6	33,9
De 20 a 24 anys	43,8	34,8	78,7
De 25 a 29 anys	55,3	74,1	129,4
De 30 a 34 anys	61,9	92,1	154
De 35 a 39 anys	85,2	97,3	182,5
De 40 a 44 anys	100,6	108,8	209,3
De 45 a 49 anys	84,9	80,6	165,5
De 50 a 54 anys	110,5	68,8	179,3
De 55 a 59 anys	112,5	86	198,5
De 60 anys i més	76,2	96,1	172,3
Total	749,3	754,2	1503,5

Pel que fa a les persones desocupades i aturades ens trobem amb el següent quadre evolutiu, distribuït per sexes:

	Homes	Dones	Total
2015	749,3	754,2	1503,5
2014	871,2	831,6	1702,8
2013	916,6	839,3	1755,9
2012	918,2	816,8	1735
2011	882,9	734,1	1617
2010	813,6	678,8	1492,3
2009	761,9	641,8	1403,7
2008	417	457,2	874,1
2007	303,5	390,3	693,8
2006	300,2	408,1	708,3
2005	283,9	428,3	712,3

Tal i com es pot observar, si bé durant el període 2009 – 2014 les dones suposaven un índex menor d'aturades que els homes, aquesta tendència l'any 2015 s'ha invertit.

5. 6 CONCLUSIÓ: SITUACIÓ DE LES DONES A LA COMARCA

- ✚ Les dones representen el 49,78% de la població de la comarca.
- ✚ El percentatge de dones de més de 65 anys és del 19,27% en referència al total de dones de la comarca i del 9,59% en referència a la població global de la comarca.
- ✚ El percentatge de població estrangera a la comarca és del 14,20%.
- ✚ El 6,59% de la població estrangera són dones.
- ✚ Les dones d'origen immigrant representen el 13,24% del total de dones de la comarca.
- ✚ Les dones representen el 50,16% de persones aturades a la comarca, segons les últimes dades de què es disposa.

5. 7 ALTRES ASPECTES A TENIR EN COMPTE A L'HORA DE PLANIFICAR ACCIONS

- ✚ Deficiències en el transport públic.
- ✚ Dificultats de mobilitat intercomarcal.
- ✚ Desajust entre les ofertes i les demandes del mercat de treball
- ✚ Elevat grau d'estacionalització de l'ocupació.
- ✚ Augment dels serveis i professionals que treballen a diferents ens locals per a la igualtat d'oportunitats.
- ✚ Augment de la consciència pel tractament de la igualtat d'oportunitats en l'àmbit polític.
- ✚ Avenç important en el treball transversal de la igualtat d'oportunitats.

6. DIAGNOSI DE GÈNERE DEL CCPE

6.1 CÀRRECS ELECTES

A continuació analitzem l'estructura de distribució de càrrecs polítics, fixant-nos en el nombre de consellers i conselleres que hi ha al Consell Comarcal del Pla de l'Estany.

La Presidència, així com també la Gerència del CCPE estan actualment ocupats per homes. Pel que fa a les conselleries, està formada majoritàriament per homes i, per tant, no es compliria l'equilibri de paritat legalment exigida, tot i que no s'està molt lluny del mínim de paritat exigida (arrodonint representa un 40%, respecte del 50% legalment exigida):

	HOMES	DONES	Total	% Homes	% Dones
PRESIDÈNCIA	1	0	1	100,00	0,00
CONSELLERS COMARCALS	12	7	19	63,16	36,84
GERÈNCIA	1	0	1	100,00	0,00

6.2 TREBALLADORS I TREBALLADORES DEL CONSELL COMARCAL DEL PLA DE L'ESTANY

El CCPE disposa d'una plantilla de 173 persones. La plantilla del CCPE està format majoritàriament per dones amb un percentatge d'un 55,49% (96 dones) respecte del 44,51% (77 homes). Aquesta tendència no és una situació excepcional d'aquest ens ja que en l'administració pública estadísticament sempre acostumen a ocupar la plantilla majoritàriament dones, a diferència del que continua passant en els càrrecs de representació política, on el sexe masculí predomina sobre el femení.

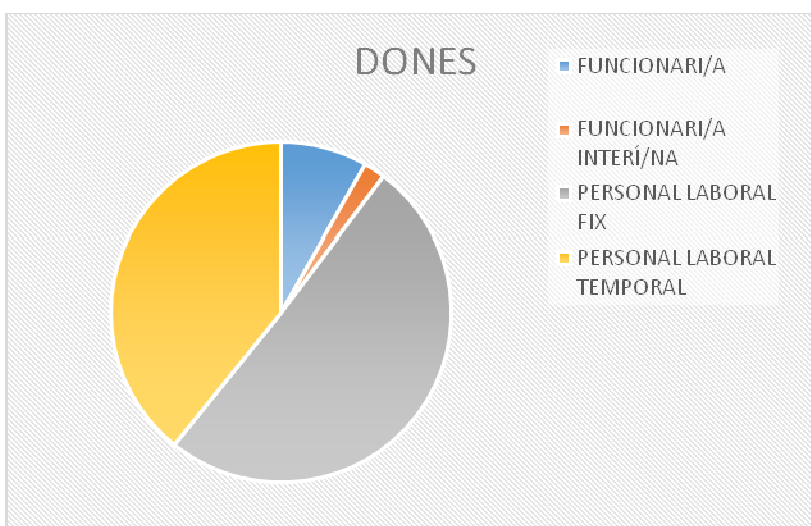
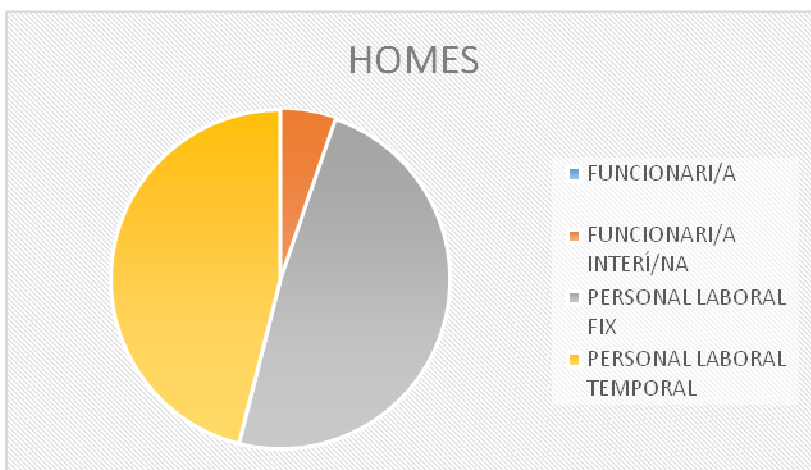
La major part de les dones treballadores al CCPE es concentren amb un 57,30 % en la franja d'edat entre els 35 als 50 anys. Pel que fa al sexe masculí, no es dona una concentració marcada d'homes en una franja d'edat determinada, sinó que es dona un repartiment molt pròxim entre les edats de 16 a 35 anys d'edat (50% de la plantilla masculina) i els 50 a 65 anys d'edat (44,23% d'aquest col·lectiu). S'adjunta gràfic respecte de les dades analitzades:

	HOMES	DONES	Total	% Homes	% Dones
PLANTILLA	77	96	173	44,51	55,49
PERSONAL TÈCNIC	10	29	39	25,64	74,36
RESTA PERSONAL	67	67	134	50,00	50,00
FRANGES EDAT	HOMES	DONES	Total	% Homes	% Dones
16 a 35	16	16	32	50,00	50,00
35 a 50	38	51	89	42,70	57,30
50 a 65	23	29	52	44,23	55,77

Les dades de les condicions laborals mostren que el grau d'estabilitat entre els homes i les dones és similar (tenint en compte la suma dels percentatges derivats de personal laboral fix i funcionari, essent un 59,18 % en el cas de les dones i del 41,83 % en el cas dels homes):

	HOMES	DONES	Total	% Homes	% Dones
FUNCIONARI/A	4	8	12	33,33	66,67
FUNCIONARI/A INTERÍ/NA	0	2	2	0,00	100,00
PERSONAL LABORAL FIX	37	49	86	43,02	56,98
PERSONAL LABORAL TEMPORAL	35	38	73	47,95	52,05

Les dades anteriors donen lloc als següents gràfics visuals:



Destacar l'alta representació de les dones en totes les àrees del CCPE, a excepció de l'organisme vinculat COIET, que tenen una representació del 38,82%. En les demés àrees, organismes vinculats o dependents del CCPE, el percentatge de dones o bé es situa per sobre al dels homes, o bé s'assimila a la paritat:

ÀRES	HOMES	DONES	Total	% Homes	% Dones
70-ORG ESP BENESTAR SOCIAL	10	42	52	19,23	80,77
75 -ORG ESP COIET	52	33	85	61,18	38,82
ADMINISTRACIÓ GENERAL	9	17	26	34,62	65,38
MEDI AMBIENT I URBANISME	6	4	10	60,00	40,00

7. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

Aquest Pla d'Igualtat respon al compromís institucional davant la ciutadania de treballar per la igualtat de dones i homes, i d'incidir i transformar les diferents dimensions de la desigualtat que persisteixen a la nostra societat. Per això, les diferents àrees del CCPE assumeixen la responsabilitat de treballar de forma transversal, propiciant la participació de la societat civil i desenvolupant les accions oportunes per a la consecució dels objectius del Pla.

7. 1 OBJECTIUS

El Pla d'Igualtat es proposa els següents objectius generals:

- Mantenir el compromís polític per incorporar el principi d'igualtat en totes les polítiques del CCPE, per tal d'afavorir la transformació de les relacions entre homes i dones, i el progrés de la ciutadania.
- Promoure una gestió transversal i integral de les polítiques, i els recursos públics.
- Determinar les estratègies a adoptar i treballar per a la implementació de les accions.
- Potenciar la participació de la ciutadania i, especialment, de les dones per tal d'incorporar les seves necessitats, interessos i expectatives.
- Facilitar la formació professional amb perspectiva de gènere del personal del CCPE, i contribuir a la sensibilització de les entitats, associacions, i de tota la ciutadania en general.

7. 2 LÍNIES ESTRATÈGIQUES

El Pla d'Igualtat inclou diverses línies estratègiques, relacionades amb diferents dimensions de la desigualtat de gènere i que afecten diversos àmbits de treball, sempre amb una vocació de transversalitat que implica les diferents àrees i amb l'objectiu d'incorporar el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques.

Les 5 línies estratègiques que inclou aquest Pla d'Igualtat són:

- **Línia 1: Impulsar polítiques de gènere de forma transversal.**
- **Línia 2: Acció contra la violència masclista**
- **Línia 3. Fomentar la participació de les dones**
- **Línia 4: Reorganització dels treballs i nous usos del temps**
- **Línia 5. Fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones.**

Cada una d'aquestes línies estratègiques es desplega en un seguit d'objectius generals, i aquests en uns objectius específics, que s'aniran concretant en unes accions que es portaran a terme durant el període de vigència del Pla d'Igualtat.

Amb tot, es planteja una proposta oberta i flexible, que pot anar incorporant accions i modificant-ne el contingut al llarg del temps, en funció de l'evolució de la realitat comarcal i de les polítiques del CCPE.

Considerem que un Pla d'Igualtat, perquè sigui vàlid i factible com a eina de treball, ha de presentar uns objectius assolibles i realistes amb un temps determinat, en aquest cas, pel període 2016 – 2019.

LÍNIA ESTRATÈGICA 1. IMPULSAR LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE DE FORMA TRANSVERSAL

Actualment el repte de les polítiques de dones està situat en el desenvolupament de l'enfocament de la transversalitat que proposa incloure la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'actuació política del Govern i que, per tant, obliga a elaborar de nou, conceptes i construir formes de pensar el món, des d'un nou paradigma que consideri les diferències entre les condicions, les situacions i les necessitats respectives de les dones i dels homes, i que incorpori les aportacions i els sabers específics de les dones des del reconeixement i del respecte a la diversitat i a la igualtat d'oportunitats des de la diferència.

Aquesta transversalització comporta afirmar que cap aspecte és aliè a les dones, tot el cicle de la vida de les persones, des dels primers processos de socialització fins a la vellesa, considerant tots els àmbits en els quals s'interactua al llarg de la vida: educació, treball, oci, serveis socials, etc. i que, al mateix temps, estan interrelacionats entre ells, fet que exigeix una actuació transversal des de totes les àrees.

Des d'aquest Pla d'Igualtat, treballarem la transversalitat com una de les línies estratègiques amb l'objectiu de visualitzar les necessitats i demandes de les dones en totes les àrees d'actuació del CCPE, a través de polítiques d'igualtat d'oportunitats.

- **Objectius Generals**

1. Coordinar l'actuació transversal en relació a les polítiques d'igualtat
2. Difondre al CCPE i als municipis de la comarca, el Pla d'Igualtat com un valor i una eina per aconseguir la igualtat entre dones i homes.
3. Sensibilitzar i formar al personal polític del CCPE en matèria d'igualtat.
4. Promocionar i desenvolupar el llenguatge no sexista dins el CCPE.
5. Millorar les condicions laborals del personal del CCPE des de la perspectiva d'igualtat entre dones i homes.
6. Afavorir que les polítiques desenvolupades des del CCPE tinguin en compte a la totalitat de la ciutadania, incloent els col·lectius vulnerables.
7. Crear un fons documental en el qual els estudiants, professionals i població en general, puguin trobar tot tipus d'informació actualitzada sobre la igualtat d'oportunitats.

OBJECTIU GENERAL 1.1 Coordinar l'actuació transversal en relació a les polítiques d'igualtat

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- | |
|---|
| - Adjudicar els recursos tècnics, econòmics i polítics per a la implementació d'aquest Pla. |
| - Fent un seguiment i implementació del Pla a través d'una comissió específica. |
| - Elaborar indicadors de quantitatius i qualitats que permetin avaluar el grau d'acompliment d'aquest Pla i el seu impacte a CCPE i a la comarca. |
| - Incorporar la perspectiva de gènere en els programes transversals i/o intersectorials de les diferents àrees i serveis. |

- Recollir i analitzar de forma sistemàtica dades desagregades per sexes de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis i de les actuacions del CCPE, com a base per a la planificació, l'avaluació i la definició de polítiques.

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Tipus de recursos personals i materials emprats en el seguiment, impuls i la coordinació de la implementació del Pla.
- Nombre de reunions realitzades en aquest àmbit.
- Acords assolits durant el seguiment, reunions i coordinacions per la implementació del Pla.
- Paritat en les reunions esmentades.
- Nombre de programes de diferents àrees i serveis on s'ha incorporat la perspectiva de gènere.
- Quantitat de dades segregades per sexe, edat i lloc d'origen en estudis i memòries elaborades.

OBJECTIU GENERAL 1.2 Difondre al CCPE i als municipis el Pla d'Igualtat com un valor i una eina per aconseguir la igualtat entre dones i homes.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Portar a terme un pla de comunicació i difusió externa del Pla d'Igualtat
- Portar a terme un pla de comunicació i difusió interna del Pla d'Igualtat.
- Introduir en cadascun dels serveis d'atenció directa del CCPE informació relacionada sobre les accions i serveis adreçats a la població que puguin afavorir la igualtat entre dones i homes.
- Tenir present la igualtat entre gènere als fòrums, taules i consells com una estratègia de sensibilització.
- Donar suport a l'elaboració i desplegament de plans de polítiques de dones als ens locals.
- Donar suport a les actuacions que tinguin en compte el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.
- Potenciar i fer visibles les iniciatives socials relacionades amb la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, i amb el reconeixement de les aportacions femenines.

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Construcció d'una pàgina web pròpia vinculada a la Igualtat.
- Nombre de notícies sobre el Pla d'Igualtat apareguts a la web del CCPE.
- Resultats d'un qüestionari a realitzar a la plantilla en el que es mesuri el grau d'implicació en informar-se sobre el Pla d'Igualtat a través de correus electrònics.
- Grau de coneixement de la població de la campanya de sensibilització per fomentar l'interès de la ciutadania que no acostuma a implicar-se en la igualtat de gènere.
- Nombre d'aparicions d'informació i notícies sobre el Pla d'Igualtat als mitjans de comunicació.

- Tipologia de difusió dels continguts i propostes del Pla als diferents mitjans de comunicació municipals.

OBJECTIU GENERAL 1.3. Sensibilitzar i formar al personal polític del CCPE en matèria d'igualtat.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Informar, sensibilitzar i/o formar al personal polític i tècnic sobre la igualtat de gènere per facilitar la incorporació d'aquesta perspectiva en el seu treball.
- Sensibilitzar sobre el Pla a tot el personal, a través de plans de formació, cursos, jornades, tallers, etc.
- Revisar la denominació i la descripció de llocs de treball, en cas de constar elaborades, així com de competències professionals utilitzant un llenguatge no sexista.
- Difondre i donar visibilitat de la realitat de les dones i els homes que treballen al CCPE.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Nombre de formacions realitzades al personal polític i tècnic implicat al Pla sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació i programació d'actuacions.
- Nombre d'accions formatives relacionades amb la perspectiva de gènere realitzades al personal en general i, en especial, al personal amb tasques d'atenció al públic.
- Anàlisi des d'una perspectiva de gènere de les dades segregades de la plantilla del CCPE.
- Tipologia de difusió al personal municipal sobre normatives, cursos, jornades o seminaris en matèria d'igualtat entre les diferents àrees.

OBJECTIU GENERAL 1.4 Promocionar i desenvolupar el llenguatge no sexista dins el CCPE.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori en la comunicació visual, oral i escrita del CCPE.
- Revisar la imatge del CCPE perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria.
- Formar els i les professionals per a l'adquisició de certes competències conceptuals i instrumentals sobre gènere i igualtat.
- Sensibilitzar i formar al personal municipal sobre com fer un ús no sexista del llenguatge i de les imatges a l'administració pública i als mitjans de comunicació.
- Recollir i analitzar de forma sistemàtica dades desagregades per sexes de persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis del CCPE, com a base per a la planificació, l'avaluació i la definició de polítiques.
- Assegurar la presència de dones en els actes i les fotografies oficials.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Nombre de formacions per al personal sobre com fer un ús no sexista del llenguatge i de les imatges.
- Grau d'utilització de les diferents àrees dels materials editats.
- Nombre d'accions de sensibilització dirigides al personal polític sobre el significat i la importància d'utilitzar un llenguatge no sexista.
- Nombre i tipus de canvis realitzats en documents interns i externs del CCPE.

OBJECTIU GENERAL 1.5 Millorar les condicions laborals del personal del CCPE des de la perspectiva d'igualtat entre dones i homes.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Vetllar perquè els treballadors/es de CCPE puguin fer ús de les eines de la conciliació personal, familiar i laboral.
- Introduir criteris no discriminatoris en els processos de selecció de personal per treballar al Consell.
- Promoure la incorporació de dones en llocs de treball tradicionalment masculins per tal de disminuir la segregació horitzontal.
- Promoure la incorporació d'homes en llocs de treball tradicionalment femenins per tal de disminuir la segregació horitzontal.
- Promocionar les dones a càrrecs d'alta responsabilitat per tal de disminuir la segregació vertical (àrees on hi ha majoria femenina però el cap és un home).
- Establir criteris de valoració de gènere i igualtat en els plecs de condicions tècniques per a la contractació de serveis i compres per concurs.

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Nombre de places públiques d'ocupació que han ofert les vacants en masculí i femení (o llenguatge no sexista).
- Grau de paritat en la contractació laboral.
- Nombre de dones que s'han incorporat en llocs de treball tradicionalment masculins durant la implementació del Pla.
- Nombre d'homes que s'han incorporat en llocs de treball tradicionalment femenins durant la implementació del Pla.
- Nombre de persones que han sol·licitat flexibilitat dels horaris o els permisos laborals per conciliar la vida laboral, familiar i personal.
- Nombre de facilitats donades a aquestes persones.
- Tipologia de promocions de la paritat entre homes i dones en empreses externes.

OBJECTIU GENERAL 1.6 Afavorir que les polítiques desenvolupades des del CCPE tinguin en compte a la totalitat de la ciutadania, incloent els col·lectius vulnerables.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Fomentar una cultura comunitària basada en la inclusió i el respecte a la diversitat i a les diferències.
- Tenir en compte les situacions de desigualtat a l'hora de programar actuacions, afavorint aquells col·lectius que requereixen un suport especial.
- Afavorir la integració social mitjançant les accions d'aquest Pla entre els col·lectius vulnerables: persones nouvingudes, persones amb capacitats especials, persones amb malalties mentals, persones amb addiccions, entre d'altres.
- Promoure l'autonomia i l'apoderament de les dones en risc o situació d'exclusió social, per tal de millorar la seva qualitat de vida, afavorint el seu desenvolupament personal, professional i social.

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Nombre d'accions on s'afavoria la igualtat de gènere i s'han contemplat suports especials per a persones que ho necessitin.
- Grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques comarcals.
- Grau de representació de persones de diferents cultures, orientacions sexuals, edats o amb diferents recursos econòmics en la campanya de promoció del Pla d'Igualtat i en les accions dutes a terme.
- Implementació de projectes que fomentin xarxes de suport entre la ciutadania.
- Nombre de casos detectats de pobresa femenina, famílies monoparentals i tipus d'ajuts donats.

OBJECTIU GENERAL 1.7 Crear un fons documental en el qual els estudiants, professionals i població en general, puguin trobar tot tipus d'informació actualitzada sobre la igualtat d'oportunitats.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Utilitzar el programa informàtic propi o habilitat per arxivar fons documental vinculat a la present matèria.
- Adquirir de forma periòdica llibres, contes, vídeos, etc. vinculats a la posició de la dona a la societat.
- Crear un espai on hi hagi tot el fons documental i que sigui accessible a la ciutadania.

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Nombre de documents adquirits cada any
- Nombre de consultes rebudes per part de la ciutadania
- Tipus de documents més sol·licitats

LÍNIA ESTRATÈGICA 2. LLUITAR CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

L'any 1993, en el marc de la Declaració sobre l'Eliminació de la Violència contra la Dona, de la ONU, es consensuà la definició de violència de gènere com "*tot acte basat en la pertinença al sexe femení que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic*

per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada". La IV Conferència Mundial de la Dona, celebrada a Beijing, l'any 1995, reconegué que "a totes les societats, en menor o major mesura, hi ha dones i nenes subjectes a maltractaments físics, psíquics i sexuals sense distinció de nivell d'interessos, classes o cultura".

La llei catalana del dret a les dones a eradicar la violència masclista utilitza l'expressió violència masclista, entenent que el masclisme és el concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per algunes parts de la societat com a superior. La llei aborda totes les formes d'exercir la violència masclista: violència física, violència psicològica, violència sexual i abusos sexuals a les dones i menors, i violència econòmica.

També situa els àmbits en què es pot produir aquesta violència: en l'àmbit de parella, en l'àmbit familiar, laboral, i social o comunitari -agressions sexuals, assetjament sexual, tràfic i explotació sexual de dones i nenes, matrimonis forçats, violència derivada de conflictes armats, i violència contra els drets sexual i reproductius de les dones-.

Així doncs, la violència de gènere és un problema social i estructural que requereix un tractament per part dels governs i la resta d'agents socials que han de promoure una política activa i transversal, que doni una resposta integral. Això implica el desenvolupament de models d'intervenció que incloguin des de la detecció, la sensibilització i la prevenció de la problemàtica fins a l'atenció i la recuperació de les dones. Sense oblidar la necessitat de formació dels professionals. Des de l'àmbit local és imprescindible impulsar marcs d'actuació que permetin optimitzar recursos, així com sumar i coordinar esforços i intervencions.

- **Objectius generals**

1. Sensibilitzar i conscienciar la ciutadania per tal d'aconseguir una tolerància zero vers la violència masclista
2. Consolidar i ampliar els serveis a dones víctimes de violència masclista
3. Desenvolupar estratègies de prevenció i sensibilització per a totes les formes de violència masclista.

OBJECTIU GENERAL 2.1 Sensibilitzar i conscienciar la ciutadania per tal d'aconseguir una tolerància zero vers la violència masclista

OBJECTIUS ESPECÍFICS

-	Commemorar el dia internacional contra la violència de gènere
-	Mantenir i reforçar les accions de sensibilització envers la violència de gènere adreçades a la ciutadania
-	Implicar les entitats i els ajuntaments de la comarca en les diferents accions contra la violència de gènere.
-	Incrementar les activitats de prevenció de les violències i estereotips de gènere adreçades a l'alumnat dels centres d'educació
-	Informar els pares i les mares sobre el tema de la violència, la prevenció, la detecció i la igualtat de gènere.

- Sensibilitzar i formar en prevenció i lluita contra la violència de gènere al personal tècnic i polític del CCPE i els ajuntaments.
- Sensibilitzar als homes sobre la prevenció i lluita contra la violència masclista per tal de fomentar la seva conscienciació i involucrar-los en aquesta problemàtica que afecta al conjunt de la societat.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Nombre de tallers de prevenció de relacions abusives i de les violències realitzades als centres educatius i grau de participació.
- Nombre d'activitats sobre les violències i els estereotips de gènere en l'educació de persones adultes, centres d'educació no formal i centres culturals, i grau de participació.
- Quantitat d'accions formatives sobre violència de gènere realitzada pel personal tècnic i polític.
- Grau de participació de les sessions.
- Nombre i tipus d'entitats, comerços i serveis dels municipis implicats en accions contra la violència de gènere.
- Nombre d'accions formatives o informatives a pares i mares sobre la violència, la prevenció, detecció i la igualtat de gènere.
- Nombre i tipus d'activitats d'informació i sensibilització ciutadana envers la violència de gènere (dates d'aquestes activitats i grau de participació).
- Nombre d'accions de difusió sobre la violència de gènere en els mitjans de comunicació locals i pàgines web municipals.
- Nombre d'accions de sensibilització dirigides als homes sobre la violència masclista.
- Grau d'efectivitat de la detecció de conductes abusives i nombre de persones agressores informes o sensibilitzades sobre recursos.

OBJECTIU GENERAL 2.2 Consolidar i ampliar els serveis a dones víctimes de violència masclista

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Desenvolupar activitats per afavorir la recuperació integral de les dones i homes que han patit o pateixen violència.
- Millorar els mecanismes de coordinació interprofessional adequats per evitar la victimització secundària.
- Dissenyar actuacions que tinguin en compte els diferents col·lectius de dones i les seves necessitats específiques.
- Millorar la difusió del PIAD.
- Continuar coordinant el servei de teleassistència mòbil.
- Potenciar els processos d'autonomia de les dones .
- Contribuir a la prevenció i superació de totes les situacions de desigualtat de gènere.
- Possibilitar un acompanyament i recolzament professional en els casos d'acolliment d'urgència de víctimes de violència masclista que han d'abandonar el seu domicili.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Nombre d'activitats que afavoreixen la recuperació integral de les persones que han patit o pateixen violència.
- Grau de participació.
- Grau de millora dels mecanismes de coordinació interprofessional en els casos de violència masclista.
- Quantia de tallers i xerrades per a dones joves, grans i/o immigrants amb temàtiques que estiguin relacionades amb les violències i les seves necessitats específiques.
- Grau de participació d'aquests tallers i xerrades.

OBJECTIU GENERAL 2.3 Desenvolupar estratègies de prevenció i sensibilització per a totes les formes de violència masclista.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Difondre les diferents formes i àmbits de la violència masclista i les greus conseqüències que comporta perquè totes les persones la puguin identificar precoçment.
- Identificar les causes d'actituds abusives entre la població jove, prevenir-les i fomentar els valors de la cultura de la pau i de la no-violència en les relacions interpersonals.
- Oferir respostes unificades i adients a les diferents formes i àmbits en els quals es pot produir la violència masclista en coordinació i cooperació amb els ens locals.
- Promoure la participació de les associacions de dones en l'elaboració i avaluació de les polítiques públiques en matèria de violència masclista.
- Abordar i minimitzar la síndrome d'esgotament professional

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Nombre d'accions desenvolupades.
- Nombre de demandes rebudes, tipus de respostes fetes i grau de satisfacció.
- Nombre d'associacions participants i grau de satisfacció.
- Nombre d'actuacions desenvolupades per minimitzar la síndrome d'esgotament professional

LÍNIA ESTRATÈGICA 3. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

Quan parlem de participació i d'associacionisme de les dones cal, en primer lloc, reivindicar una genealogia en femení de les dones que ens han precedit i reconèixer les seves aportacions al llarg de la història, la seva experiència i, sobretot, el seu saber de vida. Gràcies a elles podem afirmar que la política de les dones és la política perquè les dones participem en la construcció,

el manteniment i la transformació de la societat des de tots els àmbits, posant en joc l'autoritat femenina enfront les formes del poder patriarcal.

Les dones ja participem. Les dones sempre hem participat, però cal fer-ho visible.

El camí per vèncer la discriminació i la injustícia, i a favor de la llibertat resulta llarg i dur, però podem assenyalar l'assoliment de fites legals importants com ara la Llei del divorci, els centres de planificació familiar, els drets reproductius de les dones, la Llei de mesures integrals contra la violència vers les dones.

En aquesta línia, aquest Pla del Consell Comarcal del Pla de l'Estany, 2016-2019 es planteja com a eix estratègic per continuar incrementant la presència i la participació de les dones en tots els àmbits de la vida social, tenint en compte la seva diversitat. La finalitat és millorar la participació de les dones des del convenciment que calen canvis profunds en l'organització de la societat, i que no n'hi ha prou amb la garantia legal de la igualtat d'oportunitats.

Per fer possible aquests objectius és necessari que les entitats de dones assumeixin el repte que tenen com a col·lectiu: continuar apareixent i intervenint en la vida pública com a promotores de ciutadania. Ser ciutadana comporta també el compromís de fer ciutat, de fer societat. Una ciutadana no és només aquella que sap on viu sinó, sobretot, qui es planteja on vol viure, en quin barri, en quina ciutat, en quina societat.

Participar no és només col·laborar o opinar sobre una determinada actuació, no és donar-se per assabentades o sentir-se informades del que fan les i els representants. Participar suposa un plus de voluntat, d'intervenció, un sentit de pertinença a un col·lectiu, a un grup, a una ciutat, a un país, un projecte propi amb una finalitat pròpia. És necessari superar les polítiques de contentar i contenir. Fa falta caminar vers la concertació i la corresponsabilitat; per això continuarem potenciant la capacitat de les associacions de dones, afavorirem la interacció, la coordinació, la construcció de xarxes, la millora de l'entramat associatiu femení a través del suport tècnic de les professionals del PIAD i de les Trobades d'Associacions de Dones.

- **Objectius Generals:**

1. Promoure l'associacionisme de dones i la seva participació com agents socials i polítics a tots els àmbits (cultural, polític, social i econòmic).
2. Incrementar i visibilitzar la presència de les dones en tota la seva diversitat (immigrades, amb discapacitat, monoparentals, etc.).
3. Millorar la formació de les dones i de les associacions

OBJECTIU GENERAL 3.1: Promoure l'associacionisme de dones i la seva participació com a agents socials i polítics a tots els àmbits (cultural, polític, social i econòmic).

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- | |
|--|
| - Conèixer el grau de participació de dones i homes en les associacions de la comarca, tenint en compte les seves edats i orígens. |
| - Potenciar la xarxa associativa de dones de la comarca per reforçar els mecanismes de participació del teixit associatiu i impulsar el creixement i la consolidació de les associacions. |
| - Donar a conèixer l'activitat d'associacions de dones de la comarca i d'altres llocs de Catalunya a la ciutadania, per tal d'incentivar la creació d'altres associacions de dones a altres municipis. |

- Generar més espais de relació per a dones, on l'oferta sigui formativa o amb temàtiques que tinguin en compte les necessitats i motivacions de les bagenques. D'aquesta manera s'empodera a les dones des de la vessant personal.
- Afavorir la presència i la participació activa de les dones, de totes les edats, orígens i situacions, en les associacions o entitats del municipi.
- Promoure la creació d'espais d'oci i lleure que afavoreixin la participació de tota la ciutadania i promoguin l'intercanvi.
- Portar a terme activitats i propostes amb presència i temàtica de dones durant tot l'any

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Nombre d'associacions i tipus d'entitats que retornen la fitxa amb el número de persones associades per sexe i edat.
- Nombre i tipus d'accions per promoure la creació d'entitats de dones i resultats obtinguts.
- Nombre de persones participants en les Trobades de Dones i grau de satisfacció d'aquestes.
- Quantia d'entitats que promouen mesures de conciliació entre la vida familiar, laboral, sociopolítica i personal.
- Quantia d'activitats per donar a conèixer associacions de dones de la comarca i d'altres llocs de Catalunya a la ciutadania.
- Grau de participació i satisfacció d'aquestes activitats.
- Quantitat d'activitats de formació, autoconeixement i d'empoderament personal per a dones.
- Nombre de persones participants en aquestes activitats i grau de satisfacció.
- Activitats on s'han ofert serveis de canguratge o activitats paral·leles per a infants i grau d'utilització.
- Espais o àmbits on s'ha realitzat la difusió d'aquestes activitats entre tots els col·lectius de dones.
- Nombre de dones, edats i orígens d'aquestes, que participen en les associacions o entitats durant la implementació del Pla.

OBJECTIU GENERAL 3.2: Incrementar i visibilitzar la presència de les dones en tota la seva diversitat

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Afavorir la presència i la participació activa de les dones, de totes les edats, orígens i situacions, en les associacions de la comarca.
- Potenciar espais de relació entre dones de diverses generacions, així com de cultures diverses.
- Realitzar tallers participatius que promoguin l'intercanvi i el debat amb perspectiva de gènere entre homes i dones (es pot fer per grups d'edat i també grups heterogenis).
- Realitzar tallers participatius, amb perspectiva de gènere, de caire lúdic per al jovent i la gent gran

- Portar a terme activitats i propostes amb presència i temàtica de dones durant tot l'any

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Nombre de dones, edats i orígens d'aquestes, que participen en les associacions o entitats durant la implementació del Pla.
- Nombre d'activitats i tallers i tipus que fomentin la relació entre dones de diferents generacions i/o de cultures diverses.
- Difusió d'aquestes activitats als mitjans de comunicació. Incidint especialment entre les dones joves, dones grans i dones immigrades.
- Quantia d'accions de promoció de la participació de les dones immigrades i d'altres ètnies en les entitats i resultats obtinguts.
- Quantia d'activitats per donar a conèixer associacions de dones de la comarca i d'altres llocs de Catalunya a la ciutadania.
- Tipus de difusió de les associacions i espais de participació que existeixen al municipi a tots els col·lectius de dones.

OBJECTIU GENERAL 3.3: Millorar la formació de les dones i de les associacions

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Promoure la creació d'espais formatius que afavoreixin la participació de tota la ciutadania i promoguin l'intercanvi.
- Oferir formació a les associacions de dones sobre perspectiva de gènere, intergeneracionalitat i multiculturalitat.
- Millora de les eines formatives i metodològiques per facilitar l'activitat de les associacions.
- Facilitar informació sobre les activitats que es fan arreu de Catalunya sobre gènere i igualtat d'oportunitats, sobre els recursos i serveis per a dones.
- Generar més espais de relació per a dones, on l'oferta sigui formativa o amb temàtiques que tinguin en compte les necessitats i motivacions de les bagenques. D'aquesta manera s'empodera a les dones des de la vessant personal.
- Realitzar els tallers o cursos en diversos horaris, per facilitar la conciliació personal, laboral i familiar a les dones.
- Oferir servei de canguratge o d'activitats paral·leles per a infants, per tal que puguin assistir dones amb fills/es.
- Fer difusió d'aquestes activitats als mitjans de comunicació. Incidint especialment entre les dones joves, dones grans i dones immigrades.

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Quantitat d'activitats de formació, autoconeixement i d'empoderament personal per a dones.

-	Nombre de dones, edats i orígens d'aquestes, participants en aquestes activitats i grau de satisfacció.
-	Tipus de millores de les eines formatives i metodològiques per facilitar l'activitat de les entitats de dones del municipi.
-	Quantitat d'accions per promoure la participació de dones joves en el Consell de Dones i d'Igualtat.
-	Activitats on s'han ofert serveis de canguratge o activitats paral·leles per a infants.
-	Grau d'utilització dels serveis de canguratge i de les activitats paral·leles per a infants.
-	Espais o àmbits on s'ha realitzat la difusió d'aquestes activitats entre tots els col·lectius de dones.
-	Tipus de difusió de les associacions i espais de participació que existeixen al municipi a tots els col·lectius de dones.

LÍNIA ESTRATÈGICA 4. REORGANITZACIÓ DELS TREBALLS I NOUS USOS DEL TEMPS

La manera com una societat organitza el temps o l'espai denota la seva manera d'entendre el món, quines són les seves tradicions culturals, com distribueix el poder i la riquesa i quines són les formes i possibilitats de comunicació interpersonal i, en definitiva, tot allò que descriu els seus estils de vida.

En cada espai de la vida hi regeixen unes lògiques socials, unes regles, uns principis diversos i sovint independents o fins i tot contraposats.

Com a espais podem parlar del personal, el familiar, el treball, l'escola... Hi ha una desigualtat jeràrquica entre els diferents àmbits, amb un predomini clar de l'espai laboral damunt de la resta i "la família" amb una posició de clara inferioritat.

El model d'horari que tenim com a referència és el definit per la societat industrial i se sosté sobre :

- _ Una estructura familiar nuclear : matrimoni- fills.
- _ Una activitat laboral productiva de predomini industrial amb horari i localització espacial rígida, centrada en l'home.
- _ Una dedicació a les responsabilitats reproductives i de cura familiar ateses per la dona.
- _ Una escola amb horaris no adaptats al mercat laboral.

Tot això configura un "ordre social" que s'articula a partir del binomi: treball productiu i treball reproductiu. L'un es quantifica i té valor, l'altre és invisible i no té valor.

Visibilitzar aquest treball significaria reconèixer i donar valor a la important participació de les dones en l'activitat de sostenibilitat social i econòmica que, alhora, possibilita el funcionament del mercat, permet taxes de benefici superior i manté uns determinats nivells de benestar i qualitat de vida.

És sobre les dones que recau el pes d'un "imaginari social" que encara penalitza les dones per la participació en els beneficis del mercat davant l'indiscutible dret reconegut als homes, entesos com a agents, responsables exclusius de l'economia. Per tant, un dels conflictes principals per a les dones és l'organització del temps i dels diferents treballs de cura en la seva vida quotidiana.

Per treballar vers la conciliació de la vida familiar i laboral és necessària:

- _La intervenció dels diferents nivells ,comptant
Amb tots els agents que intervenen en una veritable corresponsabilitat social.
- _La realització de projectes que desenvolupin eines, activitats i actuacions que permeten l'anàlisi,la redefinició i el coneixement sobre gènere i conciliació.

Això es pot aconseguir amb els agents claus implicats en la construcció d'una nova societat que contribueixi a un canvi de mentalitat i actituds dels homes i de les dones per equilibrar la participació en les tasques domèstiques i de cura de les persones.

Des del present Pla es vol treballar per a la conciliació de la vida personal i laboral, ja que és un requisit indispensable per a la consecució de la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes.

Volem aconseguir un model de societat organitzada en funció de les persones, per la qual cosa hem de parlar del "temps de criança", del "temps de relació",del "temps de les dones" i tornar a desenvolupar una nova "reorganització social". Hem de produir un canvi de mirada de la nostra societat perquè les dones deixin de ser gairebé les úniques responsables del treball familiar i domèstic, i d'aquesta manera avançar vers un nou paradigma social.

Per tant, caldrà desenvolupar accions que enforteixin l'objectiu de donar valor (quantitatiu i qualitatiu)a l'experiència femenina, és a dir, tot un conjunt d'habilitats, destreses, qualificacions i creativitat que formen part dels treballs de les dones en l'àmbit domèstic i en la vida quotidiana.

D'altra banda, s'haurà de treballar de forma transversal per sensibilitzar els diferents àmbits. Entre altres, treballar i donar suport a les accions encaminades a la creació de mecanismes dirigits a les empreses públiques i privades que tinguin com a objectiu sensibilitzar les organitzacions del nostre entorn en la necessitat d'ampliar criteris ètics i de responsabilitat social a la gestió interna i externa, per eradicar les discriminacions envers les dones que sovint es produeixen en el món laboral, com són les diferències salarials, l'escassa representació als llocs de direcció, els contractes, els horaris..., continuant impulsant i ampliant el II Pla Comarcal d'igualtat a les empreses de la comarca.

En aquesta línia d'implicació, els diferents agents donaran suport i impulsa les diferents polítiques de temps que tenen com a finalitat la integració social i econòmica, la sostenibilitat de la vida urbana i la cohesió social. Aquestes polítiques es desenvolupen en els diferents àmbits: mobilitat (transport públic), horaris dels serveis públics (escolars, socials,sanitaris...), horaris comercials, utilització i regularització d'espais públics.

Amb totes aquestes actuacions s'espera poder incidir en la revisió d'un nou contracte social entre dones i homes a partir de la revisió de l'organització del temps i de l'espai, que haurà de portar un canvi en les pautes socioculturals i,per tant,una millora en la vida quotidiana de totes les persones.

- **Objectius Generals**

1. Reduir les desigualtats de gènere en el treball productiu i reproductiu.
2. Promoure la conciliació dels temps personal, familiar, social i professional.
3. Promoure el desenvolupament personal i comunitari de les dones i homes de la comarca del Pla de l'Estany.

OBJECTIU GENERAL 4.1: Reduir les desigualtats de gènere en el treball productiu i reproductiu

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Ampliar el coneixement de la situació social de la població en el mercat de treball i fer visibles les desigualtats de gènere en aquest àmbit.
- Impulsar projectes i activitats que sensibilitzin i produeixin canvis a la comarca entorn a la necessitat de comptabilitzar la vida laboral i la personal per als homes i les dones.
- Estudis comparatius sobre l'organització i els usos del temps i de l'espai de les dones i homes. Impuls de mesures laborals que afavoreixin fer compatible el treball reproductiu i productiu.
- Avançar en el reconeixement de la vida quotidiana com a valor social (treball familiar – domèstic), treballant per aconseguir la comptabilitat de la vida personal i laboral entre homes i dones.
- Realitzar activitats adreçades a propiciar el reconeixement de la vida quotidiana com a “valor social”. Donant suport al bancs del temps o intercanvis de serveis
- Desenvolupar accions que visibilitzin el valor del treball reproductiu i de cura que desenvolupen les dones.
- Incloure la perspectiva de gènere al disseny i elaboració de les polítiques de treball, als plans formatius i a les organitzacions sindicals.
- Segregació per sexe, edat i origen de totes les dades estadístiques que fan referència a la precarietat laboral, el tipus de contracte, el nivell d'estudis i la taxa d'atur.
- Introducció de la variable sexe a tots els estudis i reculls de dades que es facin des dels serveis de Promoció Econòmica.
- Incloure la perspectiva de gènere a la formació del personal de l'àmbit de la ocupació.

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Estudis desenvolupats sobre organització i usos del temps i Nombre de mesures impulsades.
- Nombre d'activitats desenvolupades per valorar la vida quotidiana.
- Tipus d'estadístiques i reculls de dades relacionades amb els treballs segregades per sexe.
- Anàlisi des d'una perspectiva de gènere d'aquestes estadístiques i reculls de dades.
- Nombre i tipus d'actuacions amb els agents econòmics de la comarca on s'ha incorporat la perspectiva de gènere.
- Quantitat d'activitats de formació i sensibilització realitzades pel personal de l'àmbit de l'ocupació. Grau de participació.
- Nombre d'activitats relacionades amb gènere, ocupació, treballs i temps realitzades pel personal tècnic. Grau de participació.

- Tipus de difusió realitzada dels cursos de formació ocupacional i tallers d'ocupació que disminueixen la segregació horitzontal.

OBJECTIU GENERAL 4.2: Promoure la conciliació dels temps personal, familiar, social i professional

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Informar i sensibilitzar la població, el teixit empresarial, comercial i sindical sobre el valor econòmic i social del treball familiar - domèstic, com a eina indispensable per al manteniment de la vida i de la resta d'activitats i treballs.
- Realització de campanyes informatives i de sensibilització sobre la visibilització del treball reproductiu i de cura.5
- Introducció d'aquests conceptes en les activitats de formació ocupacional i totes les relacionades amb el món laboral.
- Inclusió del treball domèstic en els estudis sobre ocupació, usos del temps i salut que es realitzin al municipi.
- Promoció al teixit empresarial, comercial i sindical la flexibilitat d'horaris per als treballadors i treballadores, per poder compaginar treball amb la vida personal i familiar.
- Facilitació de la informació sobre tallers, jornades o cursos sobre conciliació al personal directiu de les empreses,
- organitzacions sindicals i per a les persones qui tenen negocis amb personal al seu càrrec.
- Informació d'ajudes i plans d'igualtat per a empreses.
- Desenvolupar eines pedagògiques per treballar la conciliació en els diferents àmbits educatius.
- Creació d'eines "pedagògiques" per treballar la conciliació de la vida personal i laboral

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Nombre de campanyes informatives i de sensibilització per donar valor econòmic i social als treballs familiars i domèstics.
- Grau d'introducció en les activitats relacionades amb el món laboral dels conceptes relacionats amb el treball familiar i domèstic, la coresponsabilitat i la conciliació.
- Grau d'inclusió del treball domèstic en els estudis sobre ocupació i usos del temps realitzats a la comarca.
- Nombre d'accions promotores de la conciliació dels temps. Grau de participació.
- Quantitat d'informació donada sobre ajudes i plans d'igualtat per a empreses.
- Nombre d'eines "pedagògiques" creades.

OBJECTIU GENERAL 4.3:Fomentar la coresponsabilitat de tasques entre homes i dones en tots els àmbits

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Realitzar activitats de sensibilització ciutadana sobre la necessitat i la importància de la coresponsabilitat entre dones i homes en les tasques reproductives (tant domèstiques com de cura).
- Realització de projectes coeducatius als CEIP i IES que treballin la coresponsabilitat entre nens i nenes/nois i noies.
- Realització d'una campanya per implicar els homes en les tasques domèstiques:
- Incentivar que els homes agafin els permisos de paternitat i amb la cura de persones dependents.
- Difusió de la informació sobre aquest tipus de permisos en espais on ells participin: feina, poliesportius i centres educatius.
- Realitzar accions formatives per a homes i dones, orientades a l'adquisició i desenvolupament d'actituds, hàbits i destreses necessàries per realitzar i responsabilitzar-se de tasques tradicionalment femenines i masculines respectivament.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Nombre d'activitats de sensibilització ciutadana sobre la coresponsabilitat. I grau de participació i satisfacció.
- Quantitat d'accions coeducatives als CEIP i IES que treballin la coresponsabilitat.
- Nombre de tallers d'intercanvi de tasques i responsabilitats entre dones i homes en l'àmbit domèstic.
- Grau de ressò de la campanya per implicar els homes en les tasques domèstiques.
- Espais o àmbits de difusió de la informació sobre els permisos de paternitat i la cura de persones dependents a la població masculina.
- Nombre d'activitats orientades a la responsabilització de tasques tradicionalment femenines (per homes) i masculines (per
- dones).
- Espais o àmbits de difusió d'aquestes activitats entre els diversos col·lectius.
- Quantitat de tallers d'habilitats domèstiques per a homes. Grau de participació i de satisfacció.
- Nombre de tallers per a dones sobre treballs domèstics que habitualment fan els homes. Grau de participació i de satisfacció.

OBJECTIU GENERAL 4.4: Promoure el desenvolupament personal i comunitari de les dones i homes de la comarca del Pla de l'Estany

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Introduir la perspectiva de gènere en la planificació cultural, esportiva i de lleure.
- Potenciar la continuïtat de les activitats esportives i lúdiques, en els equipaments esportius municipals o altres espais, que atenguin a les necessitats i els interessos de les dones, en totes les etapes del seu cicle vital. És imprescindible per això que en el disseny d'aquest programa d'activitats hi participin les mateixes dones.
- Tenir en compte l'impacte diferencial en dones i en homes de la programació cultural, de lleure i esports per tal de facilitar la participació de les dones de la comarca.

- Anàlisi dels horaris i les distribucions i usos del temps de la població, segregant dades per sexe, edat, ètnia o procedència.
- Oferiment d'activitats amb temàtica atractiva per dones i per homes, i en especial la programació juvenil que tingui en compte els interessos tant de les noies com els nois.
- Oferiment de serveis de cangur, en aquelles activitats que es consideri necessari (depenent de la franja d'edat, l'equipament, horari), per a facilitar la participació d'aquelles persones que tenen infants al seu càrrec (es pot demandar prèvia confirmació).
- Informar les dones del municipi sobre les possibilitats esportives i culturals que s'ofereixen a la comarca (activitats, clubs i entitats esportives i culturals).
- Establir processos que facilitin el coneixement dels interessos, demandes i necessitats de la ciutadania vers les propostes culturals, esportives i de lleure.
- Realitzar accions de sensibilització adreçades a les entitats esportives i a la ciutadania per trencar les desigualtats de gènere a l'esport.
- Sensibilització en els clubs esportius i als/les professionals d'activitats físico -esportives sobre les diferències de gènere en la pràctica esportiva així com sobre la importància de la participació femenina.
- Reconèixer i visibilitzar l'esport femení.
- Potenciar la participació de les dones en la vida associativa.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Grau d'adaptació de les necessitats i els interessos de les dones, pel disseny del programa d'activitats esportives.
- Grau de participació de les dones en el disseny del programa i grau de participació en les mateixes activitats esportives.
- Tipus d'anàlisi realitzat sobre els horaris, distribucions i usos del temps de la població, segregant dades per sexe, edat, ètnia o procedència.
- Nombre d'activitats realitzades amb temàtica atractiva per dones i per homes des de l'experiència de les dones. Grau de participació i satisfacció.
- Grau d'adequació dels horaris en què es duguin a terme les activitats a les necessitats dels diferents col·lectius de dones.
- Quantitat d'activitats on s'han ofert serveis de cangur i grau d'utilització d'aquest servei.
- Nombre de materials de difusió dels beneficis de la pràctica esportiva en dones i homes i de les possibilitats esportives del municipi.
- Tipus de difusió dels materials esmentats.
- Grau de participació en els mecanismes participatius per recollir interessos, demandes i necessitats de la ciutadania vers les propostes culturals, esportives i de lleure.
- Nombre de dones i homes participants en les diverses activitats que es programen.
- Nombre d'activitats per promoure noves formes de participació i associacionisme.
- Nombre d'accions de sensibilització en els clubs esportius i als/les professionals d'activitats físicoesportives en perspectiva de gènere. I grau de participació i satisfacció.
- Nombre d'accions de sensibilització per a que les associacions esportives incrementin el nombre de dones als seus òrgans de decisió.

- Tipus de difusió de les competicions esportives femenines i les esportistes del municipi a través dels mitjans de comunicació local

LÍNIA ESTRATÈGICA 5. FOMENTAR LA COEDUCACIÓ, LA FORMACIÓ I LA PRODUCCIÓ CULTURAL DE LES DONES

L'educació actual accepta el canvi en aquells àmbits en què es detecten desigualtats, però està encara molt lluny de possibilitar accions que potenciïn les diferències culturals de gènere.

La coeducació és un principi pedagògic dirigit a aprofundir l'abast de la democràcia a l'escola. Parteix d'un marc conceptual que presenta la cultura en tota la globalitat, accepta les diferències personals sense confondre-les amb els estereotips de gènere i adequa els processos d'aprenentatge a les característiques de l'alumnat, sense discriminacions.

La pràctica de la coeducació comporta canvis conceptuals i actitudinals profunds. Hi ha molts estudis que en parlen. Subirats i Brullet (1988) van analitzar les actituds diferenciades amb les quals són tractats els nens i les nenes a l'escola mixta. Moreno (1986) i Moreno i Salse (1992) han demostrat les diferents percepcions que tenen nens i nenes respecte a les seves possibilitats, projecció social, etc. També hi ha estudis que posen de relleu com es transmeten, juntament amb aquestes actituds sexistes, els models androcristes de la ciència que prevalen en la nostra societat. Per tant, cal fer una revisió dels continguts curriculars, un dels objectius bàsics de l'educació obligatòria hauria de ser el de preparar nenes i nens per construir una societat en què les diferències de gènere no siguin discriminatòries.

Per tant, és important que treballem per aconseguir una escola coeducadora on es garanteixi la igualtat i es valori la diferència. El canvi en la pràctica escolar ha de venir determinat pel pas d'un sistema cultural d'escola mixta a un sistema cultural d'escola coeducativa.

En l'actual escola mixta androcèntrica no es reconeix la diferència entre els sexes. La diferència es converteix en discriminació i consolida un model masculí dominant.

Per aconseguir canvis hem de crear iniciatives i dirigir accions metodològiques i pedagògiques i, especialment, hem d'afavorir i donar suport a la creació d'eines d'observació i d'anàlisi, encaminades a aconseguir canvis de consciència en els agents de transmissió cultural: famílies, societat, professorat... La comprensió de la discriminació de les nenes, noies i dones és una condició necessària per construir una consciència col·lectiva justa i democràtica.

En aquesta línia de treball s'ha de continuar donant suport a diferents accions i activitats, així com a la creació de "material pedagògic" no sexista i promoure una concepció "no androcèntrica" del saber que continuï introduint, tant en l'àmbit escolar, com en l'associatiu i comunitari, l'anàlisi i la reflexió de les diferències de gènere, amb l'objectiu d'ajudar a construir identitats sense reproduir els estereotips sexistes.

En resum, es considera que s'ha de promoure la coeducació amb una visió global, a l'abast de tothom. Totes les dones han de poder gaudir, en condicions de llibertat i d'igualtat, dels mitjans i oportunitats de formació, d'esbarjo i de desenvolupament personal que ofereix la ciutat. Caldrà, doncs, tenir en compte totes les dones, amb les seves necessitats particulars, i afavorir la seva llibertat.

La participació és present des de l'inici del procés, amb la detecció de la necessitat o la definició de l'objectiu, fins a la planificació, execució i avaluació dels resultats. Així s'assolirà la màxima interacció amb altres intervencions i s'aprofitaran els efectes sinèrgics de cadascuna d'elles.

És molt important afavorir espais on es fomenti la formació, la reflexió i investigació al voltant del pensament femení en tota la seva varietat, perquè des de la mirada de les dones hem d'aportar idees i plantejaments nous.

Les dones hem de dir quina ciutat volem per viure; hem de continuar essent promotores de ciutadania. En aquest moment de la història creiem que el gran repte de les dones és gaudir de l'estatus de ciutadanes a partir de la pròpia condició femenina. Ja no es tracta únicament d'aconseguir la igualtat, sinó el reconeixement de la diferència, sense que aquesta comporti desigualtat.

- **Objectius generals:**

1. Promoure la coeducació com a valor transversal en l'educació d'infants, adolescents i joves.
2. Fomentar la igualtat entre dones i homes i en especial l'empoderament de les dones des de la formació de persones adultes.
3. Fomentar la presència de les dones com a creadores actives de la cultura i visibilitzar les seves aportacions i la seva creativitat.

OBJECTIU GENERAL 5.1: Promoure la coeducació com a valor transversal en l'educació d'infants, adolescents i Joves

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Promoure una educació basada en el respecte a l'altra i en les relacions no abusives: gènere, interculturalitat, diversitat, solidaritat.
- Sensibilitzar i formar la comunitat educativa en el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Trencar amb els estereotips de gènere a l'àmbit escolar.
- Sensibilitzar a la ciutadania sobre la importància del joc en l'adquisició de la identitat personal i la transmissió d'estereotips de gènere.
- Desenvolupar eines pedagògiques per treballar la conciliació en els diferents àmbits educatius.
- Creació d'eines "pedagògiques" per treballar la conciliació de la vida personal i laboral.
- Introduir criteris d'igualtat i coresponsabilitat en les AMPAs, Consell d'Infants i Escolars.

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Nombre d'activitats dels CEIP en les què nens i nenes comparteixin diferents tasques domèstiques (feminitzades i masculinitzades).
- Tipus de distribució dels patis d'escoles i nombre i periodicitat en el que es desenvolupen jocs no sexistes.

-	Quantia d'activitats als CEIP que visibilitzin i valorin la cura de les persones. Grau de participació del professorat i alumnat.
-	Nombre i tipus d'accions de sensibilització per als IES i Centres de Cicles Formatius i resultats obtinguts.
-	Numero de propostes de caire artístic i d'interès per al jovent que incorporin la perspectiva de gènere. I grau de participació.
-	Grau de participació del professorat dels centres educatius del municipi en accions de formació en igualtat de gènere i coeducació.
-	Nombre i tipus d'informació i material sobre coeducació difosa entre el professorat dels IES i CEIP.
-	Creació del fons de recursos pedagògics i materials didàctics de gènere i coeducació.
-	Tipus d'activitats realitzades per incloure als espais informals o de tutories els temes sobre la situació de dones i homes en l'educació i en el mercat de treball.

OBJECTIU GENERAL 5.2: Fomentar la igualtat entre dones i homes i en especial l'empoderament de les dones des de la formació de persones adultes

OBJECTIUS ESPECÍFICS

-	Promoure una educació basada en el respecte a l'altra i en les relacions no abusives: gènere, interculturalitat, diversitat, solidaritat.
-	Fomentar la coeducació i el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els espais de lleure i d'educació no formal.
-	Promoure la formació de les persones adultes des d'una perspectiva de gènere.
-	Crear un fons documental en el qual estudiants, professionals i població en general, puguin trobar tot tipus d'informació actualitzada sobre la igualtat d'oportunitats.
-	Oferir informació sobre activitats i recursos com a mitjà de dinamització social i personal.
-	Oferir formació a professionals i col·lectius interessats en el tema específic de gènere.
-	Organitzar activitats comunitàries que afavoreixin la reflexió crítica de les actituds i estereotips sexistes.

INDICADORS D'AVALUACIÓ

-	Nombre d'activitats per promoure actituds de respecte i tipus.
-	Nombre de formacions en perspectiva de gènere i igualtat realitzada pel professorat de les escoles de persones adultes i Grau de participació.
-	Numero de xerrades i tallers relacionats amb el gènere escollida per les escoles de persones adultes per a l'alumnat i Grau de participació i de satisfacció.
-	Quantia de trobades/jornades amb altres Escoles de Persones Adultes per compartir experiències des de la perspectiva de gènere.

OBJECTIU GENERAL 5.3: Fomentar la presència de les dones com a creadores actives de la cultura i visibilitzar les seves aportacions i la seva creativitat

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Convidar als municipis a programar exposicions, xerrades, seminaris, i debats sobre les aportacions culturals, artístiques i científiques de les dones de diversos orígens i indrets del món.
- Programar cursos i tallers de creativitat i producció artística involucrant especialment al jovent i a nois i noies immigrants.
- Promoure les creacions de les dones artistes (pintura, teatre i audiovisuals) i donar-les a conèixer a nivell comarcal.
- Programar concursos sobre producció cultural des de una mirada crítica, fomentant la lluita per a la igualtat de gènere (literatura, pintura, fotografia, escultura, teatre, música i dansa).
- Fomentar que les biblioteques municipals adquireixin publicacions relacionades amb el gènere i la igualtat d'oportunitats

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Nombre d'activitats sobre aportacions culturals, artístiques i científiques de les dones. Tipus de difusió i grau de participació.
- Quantia de cursos i tallers de creativitat i producció artística per al jovent (especialment immigrants). Tipus de difusió i grau de participació.
- Nombre d'accions relacionades amb les creacions de les dones artistes i tipus de difusió realitzada.
- Quantitat de concursos sobre producció cultural des de una mirada crítica. Tipus de difusió i grau de participació.
- Nombre d'activitats per la difusió d'obres d'autores de literatura en la biblioteca del municipi. Grau de participació.
- Nombre i tipus de materials del fons bibliogràfic sobre temàtiques d'igualtat de gènere.

8. MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DEL CCPE

El desenvolupament de polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats no requereix necessàriament de grans recursos i infraestructures però sí d'algun tipus de seguiment, assessorament, suport i coordinació per assegurar i reforçar la introducció de la perspectiva de gènere transversalment a totes les àrees.

El Pla és un instrument que té com a finalitat aglutinar totes les actuacions que es realitzen al voltant de la dona, així com recollir totes les noves propostes d'actuació segons la realitat canviant i existent a la comarca.

És necessari doncs garantir que hi hagi nivells de coordinació per tal de portar a terme les actuacions que marca el Pla, proposar-ne de noves, vetllar perquè es compleixin i avaluar-les. Per tal de poder fer el seguiment i l'avaluació del Pla cal una implicació i participació dels diferents agents implicats: l'administració, els i les agents socials i el teixit associatiu.

Per tal de garantir el compliment dels objectius del Pla i les actuacions, es proposa que sigui la Comissió d'Igualtat, creada per Decret de Presidència de data 11 d'abril de 2016, qui assumeixi aquesta tasca.

8.1 Objectiu general de la Comissió:

§ Implementar i avaluar les diferents accions del Pla.

8.2 Objectius específics de la Comissió:

§ Crear una xarxa transversal entre les diferents àrees del CCPE.

§ Prioritzar les accions anuals que des del CCPE es volen emprendre.

§ Determinar els indicadors d'avaluació anualment

§ Avaluació anual del conjunt del Pla i de totes les àrees i/o projectes que tinguin en compte la perspectiva de gènere.

Si es considera oportú es podran crear comissions de treball. Així mateix, aquesta Comissió es reunirà, per tractar les matèries objectes del present Pla, com a mínim dos cops per any.

Desitgem que el Pla constitueixi una aportació útil i afavoreixi el procés de sensibilització i transformació social, per avançar en la consecució de la igualtat de drets entre dones i homes, incidint, així, en la millora de la qualitat de vida del conjunt de la comarca.