

Pla de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf

2017-2020



Consell Comarcal
del Garraf

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020

ÍNDIX

1. Presentació	5
2. Introducció	6
3. Marc normatiu	8
1. Àmbit internacional	8
▪ A nivell europeu,	9
2. Àmbit estatal	9
3. Àmbit autonòmic de Catalunya	10
▪ Àmbit municipal i/o supramunicipal	12
4. Marc Conceptual	13
1. Objectiu general del Pla	16
2. Línies estratègiques generals	17
5. Metodologia de treball	18
6. Diagnosi de la situació de les dones a la comarca del Garraf	20
1. Les característiques locals	20
▪ El territori	20
▪ Dinàmica i estructura de la població	23
▪ L'organització comarcal i municipal des de la perspectiva de gènere	26
2. Els rols de les dones de la comarca	27
7. Avaluació del Pla de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf, 2009 -2012 amb pròrroga fins al 2016	31
8. Programes d'actuació del Pla de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf	35
1. Compromís amb la Igualtat	36
2. Acció contra la violència masclista	38
3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	40
4. Reformulació dels treballs i del temps	41
5. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	43
9. Planificació de l'avaluació	44

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020

10. Mecanismes de difusió del Pla	45
11. Bibliografia	46
12. Glossari	47

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

1. Presentació

Em plau presentar-vos el II Pla Comarcal de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf. Un pla que pretén donar continuïtat a la feina que des de fa anys venim realitzant dins de la fita d'aconseguir en el nostre territori la igualtat efectiva entre dones i homes.

Tot i que el principi d'igualtat està en la base de les nostres societats democràtiques, i malgrat els progressos legislatius realitzats i haver assolit la igualtat formal, la realitat ens mostra que encara persisteixen una visió androcèntrica i factors que incideixen en la desigualtat d'oportunitats entre homes i dones. Per tant, segueix sent necessari continuar planificant i desenvolupant actuacions i polítiques encaminades a transformar aquests comportaments socials i garantir la equitat de gènere.

Fa uns anys que el Consell Comarcal del Garraf és una institució compromesa amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats, assumint el repte de treballar per garantir, dins les nostres competències, un futur en què l'equitat entre dones i homes sigui possible.

Després de l'elaboració del Primer Pla de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf, l'any 2009, es va prorrogar l'any 2012, i ara és important poder revisar i actualitzar els objectius i mesures treballades, d'acord amb les necessitats i realitat actual.

Amb aquest nou pla, volem disposar d'un document viu i transformador, que contribueixi a transformar en clau de gènere la nostra societat, definint els projectes i actuacions a desenvolupar, orientats a avançar cap a la igualtat efectiva.

Estem convençuts i convençudes que, per a la Institució, serà una eina útil amb la qual dibuixar el camí a seguir en matèria de polítiques d'igualtat, ajudant a impulsar els plans municipals o establint i desenvolupant mesures i accions concretes que així ho fomentin.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

2. Introducció

El Pla de polítiques de Dones suposa fer efectiva l'aplicació del principi de transversalitat de gènere a tots els àmbits d'actuació del Consell Comarcal, de manera que la igualtat de gènere deixi de ser considerada com a una qüestió separada més, per a esdevenir un aspecte present a totes les polítiques o programes que es desenvolupin des del Consell Comarcal, independentment de la temàtica que es tracti en aquestes actuacions polítiques. Aquest necessari plantejament transversal requereix de l'adquisició de compromisos polítics i també de la sensibilitat, la voluntat i la implicació de tot el personal tècnic.

El Pla constitueix un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi de diagnòstic prèvia d'aquesta situació. El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.

En el cas concret del Consell Comarcal del Garraf, aquestes atribucions es materialitzen de manera significativa en la prestació de serveis socials als tres municipis més petits de la comarca – Olivella, Canyelles i Cubelles – tots tres amb un volum total de població empadronada inferior als 20.000 habitants, i per tant, que gestionen els seus serveis socials de forma coordinada dels del Consell Comarcal del Garraf.

També dins de la comarca del Garraf la Xarxa Comarcal de grups de Dones, va realitzar una anàlisi de la situació de violència masclista al nostre territori i es van proposar actuacions específiques de difusió i prevenció en aquesta matèria, que es van concretar en l'elaboració del Protocol d'Atenció a Dones Víctimes de Violència Familiar a la comarca del Garraf.

Però fins l'any 2009, moment en que es va redactar el Pla de polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf 2009-2012, aquesta voluntat expressa no s'havia plasmat en cap document general o pla d'actuació. Per tant, el primer objectiu d'aquest Pla va ser precisament el de dotar el Consell Comarcal del Garraf d'un document marc que hauria de servir per articular totes les actuacions adreçades a aconseguir el gran objectiu inherent: el d'arribar a una situació de plena igualtat entre dones i homes a la comarca. D'aquesta manera, la pròpia redacció del Pla ja ha suposat, per se, un pas endavant en la consolidació de les polítiques d'igualtat a la comarca del Garraf.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

L'any 2012, es posà en marxa el SIAD Garraf, Servei d'Informació i Atenció a les Dones, residents als municipis de menys de 20.000 habitats (Canyelles, Cubelles i Olivella), i l'any 2013 s'ha treballat, amb professionals dels diferents àmbits, en l'actualització del Protocol d'Atenció a Dones Víctimes de Violència Masclista.

L'any 2013, aprova la pròrroga del Pla de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf, per continuar treballant en les línies d'actuació definides.

Amb aquest nou document es pretén consolidar algunes de les mesures ja desenvolupades en el Pla anterior, i establir nous objectius i mesures a desenvolupar, en diferents àmbits de la gestió de la nostra organització i al nostre territori, orientades a avançar cap a la igualtat d'oportunitats. És, doncs, un document clau que, a més de servir per a la planificació i la posada en marxa d'actuacions concretes, ha de preveure el seguiment i l'avaluació posterior del camí recorregut en aquesta matèria i ha de poder mesurar l'impacte o els efectes del mateix en les condicions de vida de la ciutadania a la que s'adreça i, especialment, en la millora de la situació de les dones.

Aquest II Pla de Polítiques de Dones, planteja les línies estratègiques que emmarquen les actuacions transversals a desenvolupar: El contingut d'aquestes línies son: Compromís amb la Igualtat, Acció contra la violència masclista, Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària, Reformulació dels treballs i dels temps i Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.

3. Marc normatiu

1. Àmbit internacional

- Carta de les Nacions Unides (1945) el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere. A partir de l'aprovació de la Declaració Universal dels Drets Humans, l'any 1948, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència en relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció.
- Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona de les Nacions Unides (1967)
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979) Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures a adoptar pels governs
- La II i III conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985) Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial i van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.
- Declaració i Plataforma d'Acció, adoptada pels governs en la IV conferència Mundial de la dona de (conferència de Beijing, 1995) marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del mainstreaming de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació
- Protocol facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides (1999)
- 2001 – Resolució de la Comissió de Drets Humans de Nacions Unides 2001/49 condemna tots els actes de violència masclista contra les dones.
- Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides A/RES/64/139, de 18 de desembre de 2009, relativa a la intensificació dels esforços per eliminar totes les formes de violència contra la dona.
- 2015, el Consell econòmic i Social de les Nacions Unides ha demanat a la comissió de la Condició jurídica i social de la Dona avaluar l'aplicació de les polítiques en un sessió coneguda com Beijing 20.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

- *A nivell europeu,*
 - Tractat de Roma, de 1975, que imposa l'obligació als Estat Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor.
 - 1992 Declaració d'Atenes, en què, per primera vegada, es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la "democràcia paritària".
 - 1997 del Tractat d'Amsterdam, el qual articula la igualtat entre homes i dones, l'antidiscriminació i les mesures d'acció positiva. El text normatiu comunitari situa la igualtat de gènere com a principal objectiu de la Unió Europea i reforça també la idea d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, és a dir, d'aplicar el mainstreaming o transversalitat de gènere.
 - Directiva 2002/73/CE, de 23 setembre, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en tot allò que es refereix a l'accés al treball, a la formació i a promoció professionals i a les condicions treball.
 - 2007 Tractat de Lisboa que va entrar en vigor el desembre del 2009, modernitza les Institucions Europees per adaptar-les als nous reptes, un dels seus eixos és la carta de drets fonamentals.
 - El 21 de setembre de 2010, la Comissió va adoptar una "Estratègia per la igualtat entre homes i dones 2010-2015" que estableix les prioritats en matèria d'igualtat de gènere i l'objectiu d'acabar amb la violència de gènere, amb referència especial a la mutilació genital femenina.
 - La "*Carta de la Dona*" (2010) que renova el compromís per a la igualtat entre els sexes i la consolidació de la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques.
 - El *Pacte Europeu per la Igualtat de gènere (2011-2020)*, que 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

2. Àmbit estatal

- 1978 A l'Estat espanyol, el tractament legislatiu que fa referència a la igualtat no arriba fins la Constitució Espanyola del 1978, que en el seu article 14 proclama que tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- 1999 – Llei 39/99 de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

- 2003 – Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica, aquesta llei regula mesures de protecció per a dones que pateixen agressions per part de la seva parella, i en general, per a les víctimes de violència en l'àmbit familiar. –
- 2004 – Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, suposa una fita sense precedents en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència.
- 2005 – Llei 13/2005, de 1 de juliol, per la que es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contraure matrimoni, que regula entre d'altres aspectes, el dret de persones del mateix sexe a contraure matrimoni.
- 2007 – Llei orgànica per la Igualtat Efectiva entre dones i homes, aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre les i promoure la igualtat real.
- 2010 – Llei orgànica 5/2010 de 22 de juny que modifica la Llei Orgànica 10/1995 de 23 de Novembre del Codi Penal que modifica els arts 153 i 173 del Codi Penal entre d'altres, penant amb més rigor aquests conductes.
- 2011, reforma del Codi Civil que permet el canvi de l'ordre dels cognoms i regula el procediment.
- 2015 –Llei 4/2015 regula el marc jurídic de protecció de les víctimes de delictes convertint-les en parts actives del procés (accés a les notificacions, a recórrer, a estar acompanyada d'una persona de confiança...)
- Llei Orgànica 1/2015 que modifica el Codi Penal que afecta a les violències masclistes, destacant la regulació del tipus del stalking y sexting (arts 172.ter i 197.7 respectivament del C.Penal).

3. Àmbit autonòmic de Catalunya

- 1989 – Creació de l'Institut Català de la Dona llei 11/1989
- 2006 – Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art.153). L'àmbit competencial preveu: El nou Estatut regula els drets civils i socials de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i la seva autonomia, així

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats (art. 19). Pel que fa als principis d'actuació dels poder públics, l'article 41 de l'Estatut, estableix que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i hauran de:

- Garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat.
 - Garantir la incorporació per part dels poder públics de la transversalitat en totes les polítiques públiques per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
 - Afrontar de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
 - Fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots els àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
 - Reconèixer el valor econòmic del treball de cura i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials.
 - Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual.
 - L'Estatut també incorpora la paritat en la composició i règim electoral del Parlament (article 56).
- 2008 – Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària. La Llei defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots els àmbits en què es pot produir (en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari). Els principals objectius de la Llei són:
 - Eradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
 - Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'eradicar-la de la societat.
 - Reconèixer els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.
 - 2015 – Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aquesta llei incorpora les modificacions legislatives i substancials per avançar cap a la igualtat efectiva i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

discriminacions contra les dones. S'adequa al marc legislatiu comunitari i es marca uns objectius molt avançats en polítiques de gènere, com:

- Determina competències de l'Administració autonòmica i local en matèria de polítiques d'igualtat. Reconeix la feina de les associacions de dones i fixa els objectius a aconseguir amb aquesta llei.
- Refereix els mecanismes per a garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes en l'Administració pública per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions i els plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques.
- Estableix les polítiques a seguir en àmbit educatiu basat en la coeducació, promoció professional, universitats, estableix mesures sobre el dret al treball en igualtat de condicions. Inclou mesures en matèria de seguretat i salut en el treball i accions de protecció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Incorpora l'obligació de fer plans d'igualtat en empreses de més de dos-cents treballadors.
- Incorpora la perspectiva de gènere en tots els àmbits.

▪ Àmbit municipal i/o supramunicipal

L'administració pública local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeix la Carta Europea d'Autonomia Local i també la Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local. Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

Cal destacar:

- 1987 – Llei 6/1987, de 4 d'abril, sobre l'organització comarcal de Catalunya
- 2007 – Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
- 2007 – Llei 12/2007 de Serveis Socials, com a element fonamental per a la garantia del dret als serveis socials de la xarxa pública basat entre d'altres en el principi d'igualtat; i com a base prèvia per a elaborar la Cartera de Serveis Socials i per a què el govern l'aprovi, es presenta

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

el catàleg classificat de serveis i prestacions del Sistema Català de Serveis Socials, i dins d'ell el Servei d'Informació i Atenció a la Dona. –

- 2015 – Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes que segons article 6 indica que són funcions dels ens locals:
 - Estudiar i detectar les mancances i necessitats de les dones
 - Sensibilitzar a la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar campanyes de sensibilització i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
 - Atendre i informar a les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici de llurs drets
 - Integar la transversalitat
 - Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei.
 - Elaborar plans d'igualtat
 - Fomentar ocupació femenina
 - Fomentar presència en els òrgans de participació
 - Donar suport als grups de feministes i entitats en defensa de les dones
 - Adequar dades i estadístiques

4. Marc Conceptual

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals i europeus. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes, vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida i és una necessitat essencial en una societat moderna que vol eradicar el sistema patriarcal i sexista.

L'afirmació anterior no només ha de ser reconeguda legalment sinó que s'ha exercir d'una manera efectiva en tots els aspectes de la vida per tal que la igualtat legal també sigui real. Disposem d'un marc legal extens que es desplega en l'àmbit internacional, comunitari, estatal, autonòmic i local, que propugna el respecte al principi d'igualtat entre homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals. A fi d'assegurar d'una manera efectiva aquesta igualtat, s'ha de tenir en compte també, a més de la discriminació, per raó de sexe, altres aspectes com ara la discriminació per característiques genètiques, llengua, conviccions, orientació sexual, opinions polítiques o de qualsevol altre mena.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

Tot i haver donat un pas important, 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.

L'administració pública local, per les seves pròpies característiques que la configuren com un govern proper a la ciutadania i a la realitat social, se situa en una posició idònia per assumir un paper actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, dins del marc de les seves competències.

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere sorgeixen per donar resposta a les demandes i necessitats de les dones i tenen com a finalitat eradicar les desigualtats existents entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural.

La seva incorporació a l'agenda pública, gràcies a les reivindicacions feministes i als moviments de dones que han tingut lloc al llarg de la nostra història, ha estat fonamental pel progrés dels drets de les dones i pel desenvolupament de la igualtat i la justícia en les nostres societats contemporànies.

Sens dubte, la intervenció de la comunitat internacional ha estat decisiva en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere i, en concret, el reconeixement de la necessitat d'introduir l'estratègia del gender mainstreaming o transversalitat de gènere que, tal i com defineix el Consell d'Europa, resulta una eina clau per l'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament, i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels agents normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

A partir d'aquí, les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen en base a l'anomenada estratègia dual que combina aquesta perspectiva transversal amb les accions positives que continuen, en molts casos, essent necessàries per equilibrar determinades condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

Les principals referències conceptuals i els fonaments dels criteris a seguir en l'elaboració del II Pla de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf es deriven ja del propi marc normatiu al qual ens hem referit anteriorment. L'objectiu de posar fi als models que han exclòs les dones i construir-ne de nous per poder viure en un món millor i més just.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

Tanmateix, és important fer constància d'algunes referències conceptuals que ens permetran abastar en la seva totalitat la finalitat última d'aquest Pla: El concepte d'Igualtat, la transversalitat i l'aplicació de la perspectiva de gènere

El concepte d'igualtat

El concepte d'igualtat que impregna tot el Pla consisteix fonamentalment en atorgar el mateix valor a totes les persones, però sense que això suposi ignorar la diferència present entre dones i homes en la societat i també entre les pròpies dones i els propis homes entre si. D'aquesta manera, el que es propicia és el reconeixement d'una diversitat d'aspiracions i de necessitats d'unes i altres, a les quals el Pla intentarà donar cabuda de la forma més exhaustiva possible.

Tanmateix hi ha present en tot el Pla un segon aspecte de la interpretació del concepte d'igualtat que cal posar de relleu: el de cercar una igualtat "real" i no només teòrica o normativa, que impregni els àmbits privats de la vida quotidiana (món reproductiu) i no romangui únicament com una actuació dels poders públics en els àmbits purament productius.

La transversalitat

La transversalitat de gènere parteix de la idea primordial que, a l'hora de realitzar qualsevol planificació d'accions, qualsevol política o programa, inclòs en l'àmbit legislatiu, cal considerar prèviament l'efecte que tindrà aquesta acció tant per a dones com per a homes, i a tots nivells i en totes les àrees.

L'aplicació de la perspectiva de gènere

L'aplicació de la perspectiva de gènere permetrà detectar tant les necessitats pràctiques de les dones, com els seus interessos estratègics.

Les necessitats pràctiques de les dones fan referència als aspectes materials requerits per assolir una bona qualitat de vida, són les necessitats més immediates de les dones, i per tant, qualsevol acció que es dugui a terme en aquest àmbit servirà per millorar les seves condicions de vida, però sense canviar els rols socials ni les relacions de poder existents.

En canvi, les necessitats o interessos estratègics estan directament relacionats amb la situació de subordinació per raó de gènere, amb aconseguir una posició d'igualtat real en l'àmbit polític, social i laboral. Per tant, les accions (formatives, de conscienciació social, d'accés equitatiu als llocs de representació i de presa de decisió, etc.) que es prenguin serviran per canviar estereotips i valors de manera que propiciïn canvis estructurals en la societat.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

La fórmula més efectiva per cobrir ambdues tipologies de necessitats consisteix en treballar de forma conjunta en les dues, aplicant polítiques d'acció positiva i polítiques de perspectiva de gènere.

1. Objectiu general del Pla

En línia amb els conceptes contemplats en l'apartat anterior, es podria dir que l'objectiu general d'aquest pla -entenenent com a tal la plasmació del nivell purament estratègic de les actuacions que posteriorment es duren a terme des del Consell Comarcal- consisteix fonamentalment en continuar treballant des de les dues vessants del concepte d'igualtat:

- Dimensió positiva (tots i totes som iguals)
- Dimensió negativa (prohibició de qualsevol tipus de discriminació)

Tot incorporant una tercera dimensió per regular les situacions anòmales o injustes que es detectin:

- Dimensió compensadora (principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes)

Caldrà, per tant:

En primer lloc, continuar treballant per eradicar la discriminació, perquè, tot i que sovint sembla que les situacions discriminatòries estan ja superades, sí es cert que encara se'n produeixen de moltes, potser ja no de forma tant evident, sinó més aviat com a pràctiques encobertes o dissimulades en el marc del que és vist com quelcom quotidià o dels hàbits adquirits.

I en segon lloc, treballar per assolir la igualtat "real", no només formal o normativa, tant en l'àmbit laboral (i aquí fem referència no tant sols a la igualtat d'oportunitats, sinó a la mateixa presència, poder i capacitat per arribar a alts càrrecs), com en l'àmbit privat (relacions personals, violència masclista i altres submissions, tasques de cura), i en definitiva, en tots els àmbits socials, siguin públics o privats on la dona encara pot incrementar la seva participació i ha de fer sentir encara més la seva veu (en la política, el món associatiu, l'esport, l'oci, etc).

Darrera d'aquest objectiu "marc" està l'interès de promoure un canvi estructural que ens dugui a una societat més justa, on dones i homes gaudeixin d'una millor qualitat de vida i puguin desenvolupar lliurement les seves vides, sense impediments provocats per estereotips o concepcions obsoletes del que és l'ésser humà indiferentment del seu sexe.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

2. Línies estratègiques generals

Per assolir aquest objectiu general d'igualtat cal treballar sobre les mancances i necessitats detectades, que són, en definitiva, els motius o les causes per les quals encara no s'ha assolit la igualtat real.

Com aconseguir-ho? Mitjançant les següents estratègies:

1. Aplicant de forma transversal la perspectiva de gènere, perquè, donat que les causes de la desigualtat són múltiples i molt variades, cal aplicar les polítiques d'igualtat de forma transversal, a tot els àmbits, per tal que siguin efectives. No és suficient amb treballar només en l'àmbit dels serveis socials o del món laboral, sinó que cal també aplicar la perspectiva de gènere a les polítiques educatives, a les actuacions en l'àmbit esportiu, a la promoció de la salut i la investigació mèdica, a la planificació d'espais urbans, etc. Aquesta dinàmica de treball, implicarà alhora la coordinació i el treball en xarxa entre les diferents àrees i departaments del Consell Comarcal i també entre les diverses administracions municipals.
2. Desenvolupant accions positives (de protecció, de promoció, etc.) envers els col·lectius desfavorits, incidint principalment en les àrees on les dones pateixen encara més discriminació o es troben en situació de desigualtat.
3. Treballant per canviar rols i valors, que sovint són els causants de les desigualtats a nivell més elemental (àmbit domèstic, socialitzador, educació pares/mares envers fills/es), i en concret centrant-nos en:
 - Desenvolupar tècniques educatives-formatives.
 - Continuar aplicant estratègies sensibilitzadores.
 - I vetllar de manera especial perquè es faci un ús no sexista del llenguatge.
4. I molt relacionat amb l' anterior, però en general, com a marc bàsic on s'inscriuen totes les possibles accions, cercant l'empoderament de les dones (individual i col·lectiu): com a forma de millorar la seva qualitat de vida en particular i la de tota la societat en general.

Per últim, com a element final, caldrà incorporar de forma generalitzada l'avaluació d'impacte de gènere a qualsevol actuació o acció política que es dugui a terme des del Consell Comarcal del Garraf, tot i que aquest aspecte es podria considerar tant una estratègia (ens permetrà treballar per detectar noves mancances i per endegar processos de millora) com alhora també una part fonamental de la metodologia que aplicarem en el disseny de projectes concrets dins el marc del Pla de polítiques de Dones.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

5. Metodologia de treball

Per assolir els objectius generals del Pla, hem determinat sis eixos programàtics a partir dels quals definirem els objectius específics a nivell tàctic, que alhora ens serviran com a marc per al posterior disseny i realització de projectes concrets dins de cada programa a nivell operatiu.

A partir d'aquests eixos, s'establiran una sèrie de línies d'actuació basades en una metodologia de programació que consisteixi, no tant en assimilar un programa determinat a la consecució d'un dels objectius generals abans esmentats, sinó en treballar des d'un programa concret per aconseguir diversos aspectes dels objectius generals abans esmentats.

En aquest nivell més operatiu de projectes concrets, es determinaran a través d'un cronograma les diferents accions que es duran a terme, amb els seus pressupostos i els recursos assignats, així com una sèrie d'indicadors que permetran avaluar de forma més concreta els resultats obtinguts i la consecució dels objectius fixats.

L'elaboració d'aquest Pla seguirà una metodologia basada en:

L'aplicació de la perspectiva de gènere a tot el procés, i molt especialment:

En el moment de l'anàlisi de la realitat de la comarca, perquè aquesta diagnosi prèvia ens permetrà conèixer les diferències reals que actualment continuen existint entre homes i dones, les desigualtats en el món del treball i en la política, o les dificultats per conciliar la vida laboral, familiar i personal. I per aquest motiu és especialment rellevant prendre en consideració no només els indicadors demogràfics i quantitius habituals, sinó també indicadors pròpiament de gènere. Tanmateix, molts d'aquests indicadors no són contemplats en les bases de dades i fonts estadístiques de les que disposem actualment i per tant, la obtenció d'aquestes dades de gènere es podrien arribar a considerar com un objectiu més a desenvolupar en posteriors projectes .

Com també en el moment de l'avaluació del projecte, plantejada com un seguiment continu del desenvolupament dels diferents eixos programàtics i dels projectes que es vagin dissenyant, que permeti determinar els ajustos que siguin necessaris durant l'execució, i també, per descomptat, com a una avaluació conjunta a posteriori, un cop transcorregut el temps necessari per poder considerar els efectes, esperats o no, de les diferents actuacions.

Desenvolupar el treball en xarxa amb altres institucions i també amb associacions i entitats de dones, amb escoles, etc. I alhora cercar la coordinació entre departaments i la cooperació institucional.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

Cercar la participació social de les dones, implicant-les tant de forma individual com a través dels diferents col·lectius i associacions de la comarca, perquè facin les seves aportacions i valoracions tant en el disseny de projectes concrets com en la seva implementació posterior.

En el procés d'obtenció d'informació, hem partit inicialment de fonts secundàries bàsiques (estadístiques, informes, etc.) que ens permetran fer una primera aproximació a la realitat.

Per la diagnosi de les dades, hem optat per consultar les estadístiques ja elaborades per altres organismes i institucions com les del Servei d'Iniciatives Econòmiques de la Mancomunitat Penedès-Garraf, la base de dades del Programa Hermes de la Diputació de Barcelona, i també les fonts més habituals com serien les de l'IdesCat i l'INE.

A partir de la informació que aquestes fonts ens subministren, hem creuat dades per fer una anàlisi i valoració pròpia des del Consell Comarcal. Aquesta informació qualitativa ens permetrà copsar quina és la comprensió de la realitat de les persones que la viuen a diari i alhora servirà per, en alguns casos, pal·liar la manca d'informació quantitativa.

En aquest primer estadi de la diagnosi, bàsicament ens hem concentrat en cercar la participació de tot el personal que treballa en el Consell (cada àrea coneix de primera mà les necessitats i mancances dels àmbits on treballa de forma habitual). Hem realitzat una sessió inicial conjunta amb representants de totes les àrees i departaments, i en concret se'ls ha demanat que omplin un document indicant quines són les temàtiques o possibles actuacions que consideren del seu màxim interès per la feina que desenvolupen.

A partir dels comentaris i indicacions aportades, hem procedit a realitzar un intercanvi d'impressions amb els participants de les diferents àrees i les conclusions extretes s'han complementat amb entrevistes individualitzades a les persones caps d'àrea de cada departament del Consell Comarcal.

Aquesta dinàmica ha esdevingut una important font d'informació qualitativa, interessant sobretot per apreciar com perceben la realitat els seus propis protagonistes, i de la qual se n'ha derivat la voluntat de crear a mig termini una comissió interna formada per membres de totes les àrees del Consell, que realitzi un seguiment periòdic de l'evolució del Pla de Polítiques de Dones.

De forma complementària, hem cercat la col·laboració amb els ajuntaments dels municipis de la comarca, per tal que ens aportin experiències pròpies (sobretot en el cas de Vilanova i la Geltrú, que és el municipi on més s'ha estat treballant en matèria d'igualtat de gènere dins la comarca) i també per posar en comú idees i valoracions amb la resta d'ajuntaments que ara precisament enceten els

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

seus propis Plans (aquest seria el cas de l'ajuntament d'Olivella i, properament, el de Cubelles) amb l'objectiu de cercar la coherència de plantejaments i també una possible col·laboració en l'estudi continuat i periòdic de la situació de la dona a la comarca.

Donat que l'objectiu primordial d'aquest treball és realitzar un Pla d'abast comarcal, sempre que ha estat possible s'han analitzat els indicadors de situació de la dona a la comarca en conjunt. Però malgrat que aquest ha estat el punt de partida, sovint s'ha hagut d'estudiar cada municipi per separat i aquesta ha estat una dificultat afegida perquè són municipis molt heterogenis entre si i moltes dades no tindrien sentit si s'estudien de forma conjunta a tota la comarca.

En efecte, les problemàtiques i les necessitats de les dones varien substancialment en funció de quin municipi estem tractant. I de fet, les competències del Consell comarcal també són diferents a cadascuna de les localitats.

Òbviament, el Pla desenvoluparà o proposarà més accions per als municipis on hi té més presència o allà on hi presta més serveis, que són precisament els municipis més petits de la comarca, és a dir, aquells que no disposen d'una gestió dels serveis socials pròpia, sinó a nivell comarcal.

Com ja s'ha dit en parlar de l'objectiu d'aquesta diagnosi, la metodologia o criteri a aplicar consistirà en fer una anàlisi de dades des d'un enfocament de gènere sempre que sigui possible.

6. Diagnosi de la situació de les dones a la comarca del Garraf

1. Les característiques locals

- *El territori*

La comarca del Garraf és una de les més petites de Catalunya. Està formada únicament per sis municipis: Canyelles, Cubelles, Olivella, Sant Pere de Ribes, Sitges i Vilanova i la Geltrú, les característiques dels quals són considerablement diferents entre si.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020



Potser aquest és el primer element que destaca a l'hora d'iniciar un estudi o anàlisi de la comarca: el fet que ens trobem davant pocs municipis i molt heterogenis. Ja només atenent al nivell poblacional, existeix una gran divergència entre la capital comarcal, Vilanova i la Geltrú, amb més de 65.000 habitants, i les poblacions més petites com Canyelles i Olivella, que a 31 de desembre de 2015 compten amb 4.375 i 3.569 habitants respectivament.

En mig d'aquest considerable salt de població trobem altres dos municipis, Sant Pere de Ribes i Sitges, que tot i tenir una població numèricament similar -29.666 i 28.269 habitants respectivament -, també són molt diferents entre si per diversos motius, tal com s'anirà evidenciant a mesura que analitzem la situació de la comarca.

I per acabar, a mig camí entre aquests municipis "mitjans" i els dos més petits, trobem Cubelles, que a 31 de desembre de 2015 compta amb una població de 14.420 habitants.

A nivell orogràfic, l'element més característic de la comarca és la presència del massís del Garraf (parc natural protegit) que ocupa bona part del total del territori de la comarca i que també esdevé un element diferenciador entre els sis municipis que conformen la comarca, en el sentit que més de la meitat de la superfície del Garraf està formada per massa forestal, però només l'11% es destina a terres de conreu, principalment de secà (hi destaca sobretot la vinya).

La presència del massís del Garraf és molt significativa en el cas del municipi d'Olivella, que com a terme municipal és un dels més extensos en superfície (supera per exemple el de la capital de

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

comarca, Vilanova i la Geltrú), però que, en tractar-se bàsicament d'una àrea forestal protegida, no suposa un factor determinant en el desenvolupament o possible expansió del municipi.

Aquesta diversitat en quant a les superfícies dels termes municipals i els seus nivells poblacionals es posa de manifest clarament en comprovar les densitats demogràfiques (núm. d'habitants per km²) de cadascun dels municipis:

Densitat demogràfica dels municipis del Garraf

	Població (2016)	Superfície (km²)	Densitat
Canyelles	4.407	14,2	309,7
Cubelles	14.608	13,5	1082,9
Olivella	3.569	38,8	92,1
Sant Pere de Ribes	29.842	40,8	731,4
Sitges	28.478	43,8	649,4
Vilanova I la Geltrú	65.972	34,0	1.940,9
COMARCA	146.876	185,1	793,5

Font: elaboració pròpia (dades IDESCAT).

Si comparem amb la densitat demogràfica de tota Catalunya de l'any 2016 (233,8 hab/km²) es posa de manifest el fet que el Garraf és una àrea densament poblada, amb el dinamisme i alhora les necessitats que això comporta, sobretot si ho comparem amb altres zones més despoblades del territori català.

Continuant amb aquesta breu visió sobre la situació del sector primari a la comarca, podem dir que la ramaderia està representada per una seixantena d'explotacions de bestiar, la major part d'aviram; però el Garraf és predominantment una comarca oberta a la mar Mediterrània (únicament els municipis d'Olivella i Canyelles són d'interior) i és per això que el sector pesquer és també força dinàmic: la comarca disposa de 92 embarcacions, amb un volum de pesca anual de gairebé 4,5 tones.

Pel que fa al sector secundari, cal determinar que la indústria no constitueix l'element fonamental del desenvolupament econòmic de la comarca, perquè, de fet, l'activitat econòmica del Garraf es sustenta fonamentalment en el sector serveis i, fa uns anys, en el de la construcció.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

Dintre del sector serveis, pren especial rellevància el turisme, en especial al municipi de Sitges. La forta aposta per aquest sector, l'elevada dedicació de recursos a l'hostaleria, l'oci i el turisme en general constitueix clarament l'element més diferenciador d'aquest municipi envers la resta de la comarca i de fet, es podria dir que Sitges ha estat un dels municipis pioners en el turisme català perquè ja des de finals del segle XIX es té constància que hi estiejaven personatges rellevants de l'època. Seguint aquesta dinàmica, a Vilanova i la Geltrú i Cubelles també s'ha desenvolupat amb força el sector turístic, tot i fer-ho des d'una altra perspectiva i amb menys rellevància en comparació amb altres factors econòmics de desenvolupament municipal.

Per últim esmentar que el sector de la construcció, tant de tipus residencial com turística, ha estat el motor econòmic primordial dels darrers anys, però sense constituir un element diferenciador de la comarca perquè aquesta mateixa dinàmica s'ha estat reproduint a tot el territori espanyol. Tanmateix, potser cal destacar la forta contracció, i fins i tot podríem dir declivi, que ha estat patint el sector en els últims anys i que condiciona qualsevol anàlisi del mercat laboral i de les perspectives econòmiques de la població de la comarca.

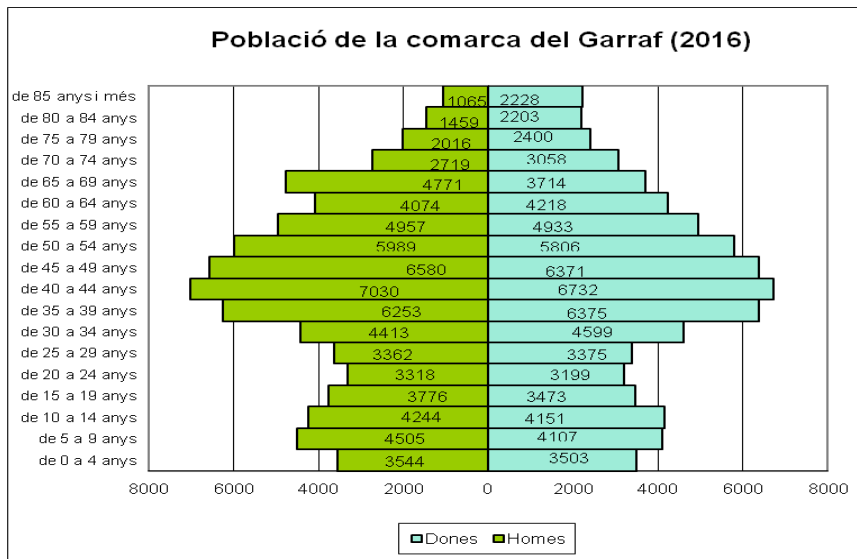
Pel que fa a la dimensió dels municipis i el creixement en la darrera dècada, es manté la mateixa situació que fa una dècada i els municipis més poblats continuen sent els mateixos, però en canvi, cal destacar com en el cas dels municipis més petits, el creixement de la darrera dècada ha suposat incrementar, en alguns casos, en quasi bé el doble la seva població, mentre que als grans municipis aquest creixement, proporcionalment, no ha estat tant important.

El fet que els municipis petits de la comarca hagin duplicat la seva població en tant sols deu anys implica la necessitat de dur a terme reajustaments diversos per cobrir les necessitats de la població nouvinguda, per redimensionar els serveis bàsics a la ciutadania i en general, per donar cabuda a totes les demandes i necessitats que aquest increment poblacional ha suposat.

- *Dinàmica i estructura de la població*

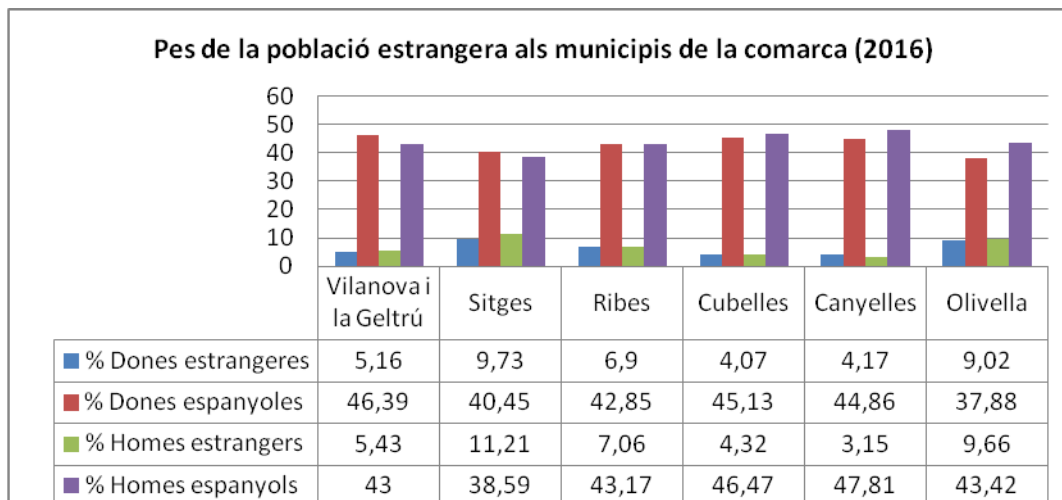
Lligant-ho amb l'apartat anterior, el creixement de la població també ha implicat certes variacions en l'estructura d'edats d'alguns municipis de la comarca. Si bé la piràmide d'edats de la comarca del Garraf en conjunt no divergeix gaire de les estructures habituals, la taxa de creixement poblacional és superior a la catalana, i a més, alguns municipis com Canyelles, i sobretot Olivella, han experimentat en els últims anys un rejueniment de la seva població com a conseqüència directa de l'increment poblacional de la darrera dècada.

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020



Font: elaboració pròpia (dades IDESCAT)

Sense estendre'ns gaire més en l'anàlisi demogràfica, finalitzarem considerant breument el pes a la comarca dels moviments migratoris que s'han viscut en els municipis en els darrers anys.



Font: elaboració pròpia (dades no oficials de padrons municipals a 31-12-2016).

En el següent gràfic ja s'aprecia clarament com el pes de la població estrangera és especialment rellevant al municipi de Sitges on la presència de dones estrangeres suposa casi una desena part de la seva població total a l'igual que succeeix amb la població estrangera masculina, de manera que la població estrangera a Sitges suma un global del 21% de la població total.

A continuació hi segueix el municipi d'Olivella, on la població estrangera femenina suposa un 9,02 % del total (en conjunt la població estrangera a Olivella suposa casi el 19% sobre el total).

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

A la resta de municipis, la presència de persones estrangeres oscil·la entre el 7% de presència de població estrangera a Canyelles i el 14% total a Sant Pere de Ribes.

Pel que fa a la procedència d'aquests col·lectius, el gran volum de població estrangera a la comarca prové de països de la Unió Europea (i per tant, amb estatus reconegut de ciutadania europea i tot el que això comporta pel que fa a permisos residència i de treball), però en segon lloc també hi ha una forta presència de població estrangera procedent d'Amèrica (sobretot Amèrica Llatina) i en tercer lloc, tot i que ja amb un pes específic menys significatiu, trobem la presència de població marroquina.

Però d'altra banda, existeix un element diferenciador, a part dels evidents socioculturals, entre aquests dos grups: en el cas de la població de procedència americana es dona una major presència de dones que d'homes a la nostra comarca, mentre que la tònica habitual a la resta de grups de persones estrangeres és precisament al contrari: més homes que dones.

Pel que fa a la resta de llocs d'origen, les dades resulten poc rellevants, fins i tot en el cas de països asiàtics. Tot i que en analitzar-ho de forma individualitzada per a cada municipi, en alguns casos sí prenen importància col·lectius nacionals que, en l'anàlisi conjunta de la comarca, queden més difuminats.

Per municipis, es veu clarament que, en termes numèrics i no proporcionals, la població estrangera es concentra bàsicament als municipis grans de la comarca: Sitges, Vilanova i Sant Pere de Ribes. (que, de fet, són substancialment els que tenen més població en volum total, i per tant, és lògic que també l'han de tenir pel que fa a la població estrangera). I aquí també trobem algunes diferències significatives com per exemple el fet que, si bé Sitges és el municipi que en termes relatius té més presència de població estrangera, es pot veure com en el cas de població marroquina, les xifres de residents a Sitges són poc rellevants.

En conclusió, a l'hora de dissenyar accions concretes en matèria de gènere a la comarca caldrà que prenguem en consideració una realitat fonamental com són els fenòmens migratoris, que estan provocant una creixent diversificació de les poblacions.

I això sense deixar de banda altres dos factors molt interrelacionats com són la tendència a la disminució de la natalitat i alhora l'augment de l'esperança de vida, que ens estan duent a una població envellida, amb unes necessitats específiques que caldrà atendre, en especial des d'una perspectiva de gènere (donat que les dones són majoria entre els sectors de més edat de totes les poblacions de la comarca).

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020

- L'organització comarcal i municipal des de la perspectiva de gènere

La comarca del Garraf és la segona comarca més petita de Catalunya en quant a superfície, limita amb les comarques del Baix Llobregat, l'Alt Penedès, el Baix Penedès.

Juntament amb les comarques penedesenques constitueix la Mancomunitat Penedès-Garraf, creada per dotar de més i millors serveis als municipis que constitueixen les tres comarques.

Pel que fa a la pròpia institució que va desenvolupar aquest Pla, el Consell Comarcal del Garraf, la cultura organitzativa és totalment respectuosa amb les diferències de gènere i de qualsevol altra tipologia i alhora és propiciadora de la igualtat d'oportunitats.

La gerència del Consell està ostentada per una dona, la majoria de les caps d'Àrea del Consell són dones i en general, potser degut a les tasques que s'hi desenvolupen, es tracta d'una organització molt feminitzada a nivell laboral, on la presència d'homes és minoritària a totes les àrees sense excepció.

Des del punt de vista polític, la composició del ple del Consell Comarcal, del total de 33 consellers i conselleres 17 són homes i 16 són dones.

Aquest patró no es repeteix si parlem de les composicions dels plens dels respectius ajuntaments i dels seus governs municipals. Si bé, en els 6 municipis de la comarca hi ha 5 alcaldesses, la presència de dones amb càrrec de regidores en 5 dels municipis és inferior a la d'homes.

Pel que fa a les dinàmiques de col·laboració o cooperació entre ajuntaments en la promoció de la igualtat de gènere, es va treballant en aquest sentit amb els municipis grans, i donant suport als municipis de menys de 20.000 habitants.

En efecte, els municipis de Vilanova i la Geltrú, Sant Pere de Ribes, Sitges, Cubelles i Olivella tenen el seu propi Pla d'Igualtat i, cadascú segons les seves possibilitats, treballen per la igualtat de gènere, desenvolupant accions periòdiques per a arnar-lo implementant.

De tot aquest panorama tant divers, cal centrar-nos però en indicar que no es parteix de zero, que alguna cosa ja s'està fent en matèria d'igualtat de gènere i que s'aprofitarà tant l'experiència que això hagi pogut generar, com possibles recursos disponibles, a l'hora de dissenyar les diverses accions concretes que sorgeixin d'aquest Pla Comarcal de Polítiques de dones.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

El Consell Comarcal del Garraf continuarà treballant amb els diferents ens locals per a mantenir les dinàmiques de col·laboració que enforteixin les polítiques d'igualtat dins tot l'àmbit de la comarca.

D'aquesta manera no es duplicaran les actuacions sinó que es tractarà més aviat de complementar, de buscar la forma de treballar en xarxa i de forma coordinada.

Com a recurs més immediat, el Consell Comarcal disposa del SIAD Garraf, servei d'informació i atenció a les dones, que atén la població dels municipis de menys de 20.000 habitants (Cubelles, Canyelles i Olivella). Ha actualitzat, recentment, el Protocol d'atenció a dones víctimes de violència masclista, que s'havia redactat l'any 2006. També, des de la institució es té en compte l'ús no sexista del llenguatge.

2. Els rols de les dones de la comarca

Les persones disposen d'un temps limitat que distribueixen en tres esferes o "temps de vida": el treball remunerat, la família i el temps personal.

Els rols i els estereotips atribuïts històricament a dones i homes juguen encara avui dia un paper cabdal en el repartiment de tasques, i produeixen importants desequilibris entre homes i dones pel que fa al repartiment que fan del seu temps entre les tres esferes abans indicades.

En aquest sentit, són les dones qui assumeixen de forma majoritària les tasques de cura o reproductives dins l'àmbit familiar, la qual cosa no afavoreix la distribució equitativa del seu temps entre les altres dues esferes (món laboral i temps personal).

Fins i tot es podria dir que aquesta assumpció majoritària de les tasques de cura per part de les dones és alhora un factor determinant de la presència (o absència) de les dones en el mercat de treball remunerat i també del temps que dediquen per a si mateixes o per a participar en la vida política i social.

Davant aquesta situació, la societat actual planteja la necessitat de fer reformes en profunditat pel que fa a l'organització dels temps, tot cercant especialment la conciliació de la vida quotidiana de les persones i dels seus treballs.

I tot i que, socialment, encara ens trobem davant la creença que la conciliació és un problema de les dones, hem d'avançar en aquesta percepció i comprendre que la conciliació dels tres temps és un important problema social i que les solucions passen per que dones i homes treballin plegats en la

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

corresponsabilitat social i per que els agents institucionals i del món empresarial abandonin la visió dual que separa àmbit públic i àmbit privat i també s'impliquin en la recerca d'una nova cultura social.

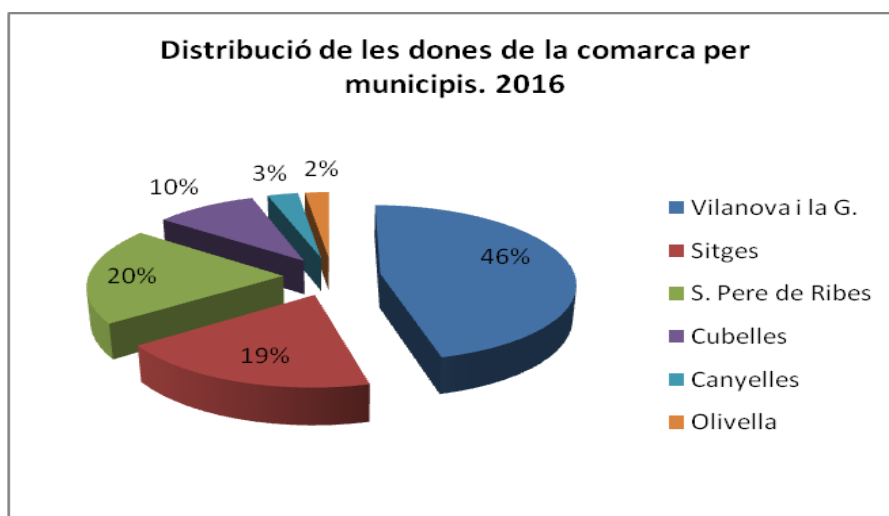
En el cas de la comarca del Garraf la situació no difereix excessivament del que es constata a nivell general. Tanmateix, analitzarem a continuació com són les dones de la comarca i quin paper desenvolupen tant en el món laboral productiu com en l'àmbit reproductiu, i quina és la seva participació en la vida política i social.

Aquesta breu descripció, ens permetrà realitzar una posterior definició de les principals necessitats i els interessos de les dones del Garraf.

Perfils bàsics i característiques generals de les dones de la comarca

La situació de la dona està condicionada per la seva situació en el cicle vital (si té o no persones dependents al seu càrrec) i el tipus de llar al qual pertanyen (unipersonal, monoparental, parella amb fills/es, etc), per aquest motiu resulta fonamental conèixer com són les dones de la comarca segons el moment vital en el qual es troben, i també segons el seu nivell educatiu, la seva nacionalitat, segons quin siguin els recursos econòmics i personals dels quals disposen, perquè des d'aquesta visió en conjunt, podrem determinar quina serà l'actuació política més adient en cada moment per actuar en favor de la igualtat de gènere.

En primer lloc, en el següent gràfic considerarem quin és el pes relatiu de les dones de cada municipi en el conjunt global de la comarca:



Font: elaboració pròpia (dades de padrons municipals a 31-12-2016)

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

Òbviament, és la mateixa distribució proporcional que a nivell general, però és important tenir-la en compte a l'hora d'endegar una política concreta a nivell dels municipis petits, per tal de saber el volum de públic real al qual ens estarem adreçant.

Pel que fa a l'accés a la formació educativa i els nivells de coneixements assolits per les dones de la comarca, aquests no difereixen substancialment de la situació a d'altres comarques o en el conjunt de la població femenina catalana.

Les dones del Garraf segueixen la tendència habitual que fa que, durant l'època que estudien batxillerat o cicles formatius diversos, acabin decidint-se per branques de coneixement tradicionalment feminitzades o que responen a rols femenins: humanitats, serveis socials, branca bio-sanitària, administració d'empreses, etc. Fet que determinarà de forma plena les seves possibilitats posteriors d'incorporació al mercat laboral.

L'àmbit de l'activitat productiva: el treball remunerat i l'atur

Aquesta mateixa afirmació pel que fa a les tasques feminitzades, la podem aplicar a l'actual panorama laboral de la dona a la comarca del Garraf perquè, seguint la tendència habitual trobem que es dediquen fonamentalment a feines relacionades amb la branca administrativa, o de tipus social o de serveis a les persones.

Tanmateix, per la pròpia tipologia del mercat laboral de la comarca, també són moltes les dones que es dediquen a treballs del sector serveis (en especial hostaleria i restauració, que també resulten molt feminitzats en alguns àmbits concrets) .

Pel que fa a la presència o permanència de la dona en el mercat de treball, trobem que sovint està molt condicionada pel cicle vital en el qual es troba (soltera o amb parella, amb fills en edat de no escolarització o sense, etc.). També en considerar el nivell d'atur registrat a la comarca trobem diferències pel que fa als dos sexes, el 53,6% de les dones estan a l'atur, front al 46,4% d'homes.

Les dones, en general, pateixen més precarietat laboral, tenen més dificultats per desenvolupar una carrera professional i arribar a càrrecs de responsabilitat i aquesta tendència habitual també es dona a la nostra comarca.

Si tenim en compte que la majoria de dones desenvolupen de forma simultània feines en el món productiu i en el reproductiu o domèstic, trobem que, en general treballen un promig de 30 hores setmanals més que els homes cosa que, a part de la reducció que això suposa en quant a la disposició

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

de temps lliure per a elles mateixes, també està provocant altres fenòmens com el de la "doble presència" entesa com a la necessitat que tenen moltes dones d'ocupar-se de diversos afers de la seva esfera domèstica i/o reproductiva de forma simultània mentre realitzen activitats en el món laboral o productiu (i que, per tant, no s'ha de confondre amb el que seria la "doble jornada").

Aquesta doble presència també juga un paper en contra del propi desenvolupament professional de les dones que sovint no són promocionades o reconegudes de manera adient a les seves capacitats o habilitats i sí en canvi es veuen perjudicades per aquestes situacions.

L'àmbit reproductiu no remunerat

Generalment, el treball reproductor (tasques de cura i atenció domèstica) el desenvolupen les dones. Si prenem en consideració el fet que, amb l'augment de l'esperança de vida s'està donant un fenomen de creixement de la població considerada de la quarta edat, ens trobem que són precisament les dones qui atenen moltes de les necessitats relacionades amb la cura d'aquestes persones grans i/o dependents, que per tant, queden cobertes dins l'economia familiar o bé, si això no és possible, amb la xarxa de serveis públics (tot i que generalment aquests serveis són insuficients i és només amb l'esforç i atenció de les dones que es resolen les necessitats de cura i atenció tant de persones grans, com dels infants).

Les dones que realitzen treball reproductiu no remunerat a temps complet hi dediquen unes 50-80 hores setmanals, però paradoxalment, a nivell de censos, padrons i a les Enquestes de Població Activa se les continua considerant "població inactiva", amb la injustícia i la manca de consideració que això suposa envers un treball que resulta essencial pel bon funcionament de tota la societat.

A la comarca del Garraf no es disposa d'estudis o estadístiques que posin de manifest aquesta realitat, però el treball diari de treballadors/es socials, educadors/es i altres professionals permet copsar, tot i ser de forma subjectiva, que són les dones les principals usuàries d'aquests serveis socials, les que els reclamen per a elles mateixes i, molt especialment, per als seus familiars que els requereixen quan elles no poden proporcionar les atencions que serien necessàries.

Per tal que les dones puguin optimitzar els seus usos dels temps tot garantint-los una major autonomia i poder de decisió, caldrà fer una aposta ferma per contribuir a buscar solucions envers problemàtiques tant diverses com serien:

- El fenomen de la soledat en la gent gran i les llars unipersonals (en quant a dones vídues d'edat avançada).

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

- Les necessitats de suport envers les dones curadores (perquè molts cops aquestes tasques de cura que realitzen van fins i tot en detriment de la seva pròpia salut).
- Les llars monomarentals (que són molt més freqüents que les monoparentals) i que suposen un risc d'exclusió social i feminització de la pobresa), i que requeririen accions adreçades a crear o reforçar els serveis de proximitat com: ludoteques, llars d'infants suficients i a preus assequibles, etc.

L'àmbit de la participació social

Degut a les dificultats que experimenta el col·lectiu femení per conciliar la vida laboral amb la familiar i la personal, en especial quan les tasques domèstiques no són compartides, trobem que la participació de les dones en activitats públiques no ha assolit el nivell que hauria de tenir.

En general a la comarca hi ha una presència molt baixa de dones en determinades associacions o entitats de tota mena (esportives, culturals, veïnals, etc.) i les que hi participen manifesten que no volen o no poden assumir tasques de responsabilitat dins d'elles.

Aquesta tendència en quant a nivell de participació únicament s'inverteix quan analitzem entitats culturals o associatives de tipologia "feminitzada" o bé que, per la temàtica que abasten, interessin menys al públic masculí, que no els associen amb els seus rols tradicionals, de manera que les dones que hi participen acaben esdevenint majoria (associacions de balls populars, de cant coral, de temes relacionats amb la salut i els benestar, les associacions de mares i pares d'alumnes, etc.).

7. Avaluació del Pla de polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf, 2009 -2012 amb pròrroga fins al 2015

Amb aquesta avaluació, pretenen reflexionar sobre les accions que s'han fet d'aquest primer Pla de polítiques de Dones i en quina mida s'acosten als objectius previstos. Des d'aquesta avaluació anirem construïm les noves accions, tenint en compte els resultats obtinguts fins ara.

Eix 1: Incorporació de la perspectiva de gènere.

La primera línia de treball que varem desenvolupar va ser l'aplicació de la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les actuacions que es desenvolupen en el si del Consell Comarcal per tal de

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

facilitar el treball transversal i el desenvolupament de polítiques d'igualtat de forma coordinada entre diferents àrees i en xarxa amb altres administracions i entitats.

Al llarg d'aquet anys hem desenvolupat vàries línies d'actuació:

- Treball en l'ús real d'un llenguatge no sexista ni androcèntric: es va fer una formació en llenguatge no sexista a tot el personal del Consell Comarcal, es va crear el tríptic: "Recomanacions per a l'ús no sexista del llenguatge", i es va fer la revisió dels continguts dels impresos, revistes, webs i altres formes de producció documental del Consell Comarcal i es va fer l'adaptació de tota la documentació del Consell Comarcal a un llenguatge no sexista.
- Mantenim actualitzada la informació legal en matèria d'igualtat mitjançant una base de dades de normatives legals.

Si bé, la valoració global que fem de les accions realitzades és positiva en quan a les accions realitzades, destaquem que no hem pogut desenvolupar la comissió d'igualtat, responsable de vetllar i donar continuïtat a les accions del Pla, i per tant, resta com el primer repte del proper Pla de polítiques de dones. Amb aquesta comissió d'igualtat pretenen desenvolupar espais de coordinació com a estratègia per fomentar la transversalitat de gènere.

Eix 2: Educar i conscienciar.

Des d'aquesta línia pretenien dotar de valors no sexistes als nois i noies i a la resta de la ciutadania. Per aconseguir aquests canvis, proposaven treballar per modificar els rols i els estereotips patriarcals i que encara perduren a les nostres vides quotidianes, mitjançant accions coeducatives i sensibilitzadores.

En aquest eix hem desenvolupat les següents accions:

- Tallers de prevenció de relacions abusives per a joves. Aquests tallers els realitzem periòdicament als instituts de Canyelles i Olivella des de l'any 2013.
- Hem treballat estratègies de gènere i tallers de sensibilització sobre la igualtat per a les noies i nois que participen en el programa XAM (Xarxa d'Acompanyament en el Municipi) des de l'any 2009 i ha quedat incorporat dins dels programes anuals que es realitzen.
- Hem col·laborat en el disseny de les campanyes de conscienciació per a les diferents diades commemoratives, amb activitats com: Vídeo fòrums per a joves a Olivella, concurs de contes per a la ciutadania: "Reescrivim els contes tradicionals per a la Igualtat.

La valoració d'aquestes accions son del tot positives i s'han anat instaurant com activitats programades que realitzem cada any amb les joves i els joves de la nostra comarca. Tot i això, no hem pogut realitzar activitats dirigides a les mares i els pares i per tant, resta pendent com a accions

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020

a realitzar en el següent Pla que dissenyem, alhora que continuarem consolidant la línia encetada de tallers de prevenció de joves.

Eix 3: Món laboral i conciliació amb la vida personal

Des d'aquest eix es pretenia donar un pas més enllà i treballar ja no per consolidar les polítiques laborals actives i la conciliació entre la vida laboral i la personal, sinó en aconseguir que aquesta conciliació comporti alhora la corresponsabilitat entre homes i dones pel que fa a l'assumpció de tasques domèstiques i de responsabilitats de cura en el món reproductiu. Dins d'aquesta línia de treball:

- Hem realitzat un grup de dones per treballar "Asertivitat i Habilitats socials" per afavorir la inserció socio-laboral de les dones.
- Hem ofert el servei d'atenció domiciliària per ajudar a les dones que realitzen la cura de persones amb dependència.
- Hem ofert col·laboració per a l'elaboració dels plans d'igualtat als municipis d'Olivella, Canyelles i Cubelles.
- S'ha realitzat Pla d'ocupació per a dones en Olivella, dirigit a Auxiliar de la Llar.

De cara al proper Pla, desenvoluparem més accions dirigides més cap al treball dins de la corresponsabilitat.

Eix 4: Participació ciutadana i empoderament de les dones.

Partim de que per que la perspectiva femenina sigui més present a la societat, cal que les dones actuïn de forma més visible en tots els àmbits públics, i aportin els seus valors, els seus sabers i les seves valoracions.

- Hem realitzat grups de dones, que finalment s'han constituït en grups de Dones, tant en Cubelles com en Olivella, afavorint així l'associacionisme femení
- Hem col·laborat en el Programa dona Activa: Juntes podem. Dones en acció d'Olivella.
- Hem realitzat la xerrada Dona i dret de família.
- Hem realitzat tallers de dones entre 45 i 55 anys als municipis de Cubelles, d'iniciació a les tècniques teatrals.
- Hem col·laborat en el taller "Per tancar la invisibilitat" a Canyelles i Olivella.

La valoració que fem d'aquesta línia d'actuació és que encara hem de treballar molt més per afavorir l'associacionisme femení en la nostra comarca, ja que creiem que encara no hi ha prou moviment de dones que puguin aportar tots els seus sabers en els diferents àmbits. Aquest és per nosaltres un eix a continuar treballant en el proper Pla de Polítiques de dones.

Eix 5: Millora de la qualitat de vida de les dones

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

Aquesta és la finalitat última de qualsevol acció en matèria de gènere i que en definitiva, totes les actuacions que es desenvolupen van adreçades a millorar un o diversos aspectes de la vida de les dones en particular i de totes les persones que els envolten en general.

- Hem realitzat tallers per a dones grans.
- Des del SIAD, treballem per eradicar l'aïllament d'algunes dones dels municipis de Canyelles i Olivella

Des de la feina del SIAD observem que l'aïllament d'aquestes dones porta acompanyat un gran ventall de manifestacions somàtiques i per tant, agafem el repte de treballar més per crear espais de salut per a les dones dins del nou Pla de polítiques de dones.

Eix 6: Violència de gènere

La presència de la violència masclista és la constatació més contundent del fracàs d'un model patriarcal que relegava les dones a un plànol secundari basat en patrons relacionals de domini/submissió. Per tant varem planificar un abordatge integral d'aquesta problemàtica. Les accions que hem realitzat han estat:

- Creació del SIAD Garraf que ha atès des de l'any 2012 fins a l'actualitat, a 320 dones i ha realitzat 1400 actuacions tant d'assessorament, acompanyaments psicològics com a jurídics. D'aquestes més del 70% han estat dones víctimes de violència masclista.
- S'ha participat en la Xarxa d'atenció integral a les dones de la comarca del Garraf, en prevenció de violència de gènere.
- S'ha creat el Protocol d'atenció a les dones víctimes de violència de gènere a la comarca del Garraf.
- S'han format als vigilants municipals d'Olivella i als agents municipals de Canyelles en matèria d'actuació davant la violència masclista.
- S'ha assistit a les reunions del protocol de Vilanova i la Geltrú
- Hem liderat el Recurs d'Urgència per a dones víctimes de violència masclista.
- S'ha fet un Programa de suport a la marentalitat en dones víctimes de violència de gènere.
- S'han fet grups de dones per l'abordatge de situacions de violència de gènere.
- S'ha fet formació en violència masclista: Seminari violència de gènere a la parella, reptes i eines per a la intervenció dels i les professionals. Xerrada sobre violència masclista dirigida a professionals. Jornada de prevenció de la violència masclista en joves i adolescents.

Totes les accions realitzades han estat ben acollides tant per les dones com pels professionals, però la violència masclista és un lacre que exigeix continuar treballant per disminuir l'impacte d'aquesta violència i avançar per eradicar-la. Continúa per tant, sent un dels eixos de treball que aquest consell dedica el màxim d'esforços i implicació, també pel proper Pla.

8. Programes d'actuació del Pla de polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf

LÍNIES ESTRATÈGIQUES

Per tal de dotar de coherència tota l'actuació del Consell Comarcal en matèria d'igualtat de gènere, els diferents programes que es desenvolupin respondran a unes línies d'actuació que alhora s'emmarcaran en un de les següents línies estratègiques:

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020

1. Compromís amb la Igualtat

L'aplicació de la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les actuacions que es desenvolupin en el si del Consell Comarcal, facilitarà el treball transversal i el desenvolupament de polítiques d'igualtat de forma coordinada entre diferents àrees i en xarxa amb altres administracions i entitats.

LÍNIA ESTRATÈGICA 1: Compromís amb la Igualtat				
Situat la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció institucional, a nivell comarcal (Consell Comarcal) i de totes les polítiques municipals (Ajuntaments de la comarca).				
OBJECTIUS GENERALS				
1.1 Consolidar la trajectòria comarcal en polítiques d'igualtat.				
1.2 Difondre als municipis el Pla d'igualtat com un valor i una eina per aconseguir la igualtat entre dones i homes				
1.3 Sensibilitzar i formar al personal polític i tècnic del Consell comarcal del Garraf en matèria d'igualtat.				
OBJECTIU GENERAL 1.1: Consolidar la trajectòria comarcal en polítiques d'igualtat.				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Creació d'una comissió d'Igualtat responsable de vetllar pel la posada en marxa del Pla, així com l'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar la creació d'una comissió permanent que vetlli pel seguiment del Pla. - Demanar la vinculació tècnica de tots els departaments del CCG 	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions convocades - Nombre de persones assistents - Nombre d'accions realitzades 	Totes les àrees del Consell Comarcal del Garraf
Contribuir al desenvolupament de les polítiques d'igualtat a tots els municipis de la comarca	<ul style="list-style-type: none"> - Col·laborar en les accions que es porten a terme als municipis de Cubelles, Canyelles i Olivella en matèria d'Igualtat. 	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions convocades - Nombre d'accions realitzades 	Àrea de Serveis Socials i Salut

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

Comunicació des de la perspectiva de gènere en els programes de les diferents àrees i serveis	- Desenvolupar una tasca continuada d'avaluació i dinamització del Pla comarcal	A curt termini, 2016-2017	- Anàlisi de la documentació del Consell. - Revisió del llenguatge no sexista ni discriminatori -Anàlisi de les imatges que fa servir el Consell	Totes les àrees del Consell Comarcal del Garraf
---	---	------------------------------	--	---

OBJECTIU GENERAL 1.2: Difondre als municipis el II Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere com un valor i una eina per aconseguir la igualtat entre dones i homes

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Portar a terme un pla de comunicació i difusió externa del II Pla perquè arribi a la ciutadania	- Fer una bona difusió externa per a donar a conèixer aquest Pla d'igualtat a la ciutadania.	A curt termini, 2016-2017	-Nombre de mesures de comunicacions externes realitzades	Àrea de Serveis Generals i Organització. Comunicació
Portar a terme un pla de comunicació i difusió del II Pla perquè arribi als responsables polítics i els tècnics de l'ens.	- Fer una bona difusió interna i externa per a donar a conèixer aquest Pla d'igualtat.	A curt termini, 2016-2017	-Nombre de mesures de comunicacions internes realitzades - Nombre de mesures de comunicacions externes realitzades	Àrea de Serveis Generals i Organització. Àrea de Serveis Socials i Salut.

OBJECTIU GENERAL 1.3: Sensibilitzar i formar al personal polític i tècnic del Consell comarcal del Garraf en matèria d'igualtat.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Sensibilitzar i formar al personal polític i tècnic del CCG en matèria d'igualtat	- Realitzar cursos específics per promocionar la igualtat de gènere adaptats de cada àrea de l'ens	A mig termini, 2017-2018	-Nombre de accions formatives realitzades	Àrea de Serveis Generals i Organització

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020

2. Acció contra la violència masclista

El maltractament físic i psicològic al qual es veuen sotmeses algunes dones en la nostra societat actual és la mostra més evident que és necessari dedicar notables esforços per canviar valors i rols molt arrelats encara avui dia en bona part de la ciutadania. La presència de la violència masclista és la constatació més contundent del fracàs d'un model patriarcal basat en patrons relacionals de domini/submissió.

Davant aquesta situació, totes les autoritats i ens públics han de concentrar esforços tant en pal·liar i resoldre la situació en la qual es troben aquestes dones i sovint també les seves famílies (amb especial atenció als fills i filles d'aquestes dones), com en planificar un abordatge integral d'aquesta problemàtica.

LÍNIA ESTRATÈGICA 2: Acció contra la violència masclista				
Disminuir l'impacte de les violències masclistes i avançar en la seva eradicació mitjançant la prevenció i l'actuació coordinada				
OBJECTIUS GENERALS				
2.1	Donar continuïtat als mecanismes i procediments d'intervenció			
2.2	Sensibilitzar i conscienciar la ciutadania per tal d'aconseguir una tolerància zero vers la violència masclista.			
2.3	Desenvolupar estratègies de prevenció i sensibilització en infants i joves			
OBJECTIU ESPECÍFIC 2.1: Donar continuïtat als mecanismes i procediments d'intervenció				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
SIAD	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar i ampliar els serveis a les dones víctimes de violència masclista - Mantenir l'atenció psicològica i l'assessorament jurídic per a dones - Apropar el SIAD als municipis de la comarca - Programa d'atenció psicosocial a dones víctimes de violència masclista 	2016-2019	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de dones ateses - Nombre de actuacions realitzades - Nombre de actuacions realitzats a cada municipi 	Àrea de Serveis Socials i Salut

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

OBJECTIU ESPECÍFIC 2.2: Sensibilitzar i conscienciar la ciutadania per tal d'aconseguir una tolerància zero vers la violència masclista.				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Mantenir i reforçar les accions de sensibilització envers la violència contra les dones adreçades a la ciutadania	- Contribuir en la commemoració de la diada 25 de novembre	2017-2020	- Nombre de reunions realitzades - Nombre de col·laboracions amb els municipis	Àrea de Serveis Socials i Salut
Sessions d'acompanyament a mares i infants	- Programa de marentalitat a dones víctimes de violència masclista. - Programa d'atenció a nens i nenes víctimes de violència masclista	2017-2020	- Nombre de grups de mares realitzats. - Nombre de grups d'infants realitzats	Àrea de Serveis Socials i Salut
Mantenir i millorar el Protocol per a l'abordatge de la violència masclista	- Revisar el Protocol amb els diferents agents municipals i valorar modificacions, si s'escau	A curt termini, 2017	- Nombre de reunions convocades	Àrea de Serveis Socials i Salut
OBJECTIU ESPECÍFIC 2.3: Desenvolupar estratègies de prevenció i sensibilització en infants i joves				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Tallers de sensibilització a joves	- Tallers de prevenció de les violències, afectivitat-sexualitat i trencament d'estereotips de gènere adreçades a alumnat de l'ESO, - Tallers per identificar les causes d'actituds abusives entre la població jove, prevenir-les i fomentar valors de la cultura de la pau i la no-violència en les relacions interpersonals.	2017-2019	- Nombre de tallers - Nombre de joves assistents - Nombre de sessions realitzades - Grau de satisfacció dels tallers	Àrea de Serveis Socials i Salut
Sessions d'acompanyament a mares i pares dins del programa XAM	- Informar a mares i pares sobre el tema de la violència, la seva prevenció i detecció, així com la igualtat de gènere.	2017-2019	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de assistents - Grau de satisfacció de les sessions	Àrea de Serveis Socials i Salut

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020

3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Dotar de valors no sexistes els nois i noies, i també la resta de la ciutadania, esdevé un element fonamental per aconseguir que es produeixin canvis estructurals en la societat que ens duguin a un món més just i respectuós. Per tal d'aconseguir aquests canvis, és fonamental continuar treballant per modificar els rols i els estereotips patriarcals que encara perduren a les nostres vides quotidianes, mitjançant accions coeducatives i sensibilitzadores.

LÍNIA ESTRATÈGICA 3: Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària				
Situat la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a que totes les persones gaudeixin d'una vida digna i lliure de discriminacions				
OBJECTIUS GENERALS				
3.1 Promoure la coeducació com a valor transversal en l'educació d'infants, adolescents i joves				
3.2 Sensibilitzar i Conscienciar en valors d'equitat a la ciutadania				
OBJECTIU ESPECÍFIC 3.1: Promoure la coeducació com a valor transversal en l'educació d'infants, adolescents i joves				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Sensibilitzar i formar la comunitat educativa en el principi d'igualtat de gènere	- Realitzar xerrades específiques per sensibilitzar en igualtat de gènere	A mig i llarg termini, 2017-2020	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de assistents - Grau de satisfacció de les sessions	Àrea d'ensenyament Àrea de Serveis Socials i Salut
Trencar amb els estereotips de gènere a l'àmbit escolar	- Crear el programa "maleta igualitària" amb contes per la igualtat per a nenes i nens de la comunitat escolar.	A mig i llarg termini, 2017-2020	- Nombre d'escoles adherides al programa la maleta igualitària. - Nombre de tallers realitzats	Àrea d'ensenyament Àrea de Serveis Socials i Salut
OBJECTIU ESPECÍFIC 3.2: Conscienciar en valors d'equitat a la ciutadania				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Commemoració de diades	- Contribuir en la commemoració de les diades als municipis de Cubelles, Canyelles i Olivella: 8 de març, 28 de maig, 28 de juny, 25 de novembre	A mig i llarg termini, 2017-2020	- Nombre de reunions realitzades - Nombre de col·laboracions amb els municipis	Àrea de Serveis Socials i Salut

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020

4. Reformulació dels treballs i del temps

La independència econòmica i la possibilitat de disposar de recursos econòmics propis són elements fonamentals per aconseguir la igualtat real entre dones i homes. Per aquest motiu és imprescindible que les dones puguin accedir al món laboral en igualtat de condicions que els homes pel que fa a la seva formació els seus coneixements i les seves habilitats.

Si bé és cert que els poders públics han concentrat molts recursos de forma extensa i específica en l'eradicació de tot tipus de discriminació laboral, encara avui és necessari fer un pas més enllà i treballar ja no únicament per consolidar les polítiques laborals actives i la conciliació entre la vida laboral i la personal, sinó en aconseguir que aquesta conciliació comporti alhora la corresponsabilitat entre homes i dones pel que fa a l'assumpció de tasques domèstiques i de responsabilitats de cura en el món reproductiu.

Des d'una perspectiva àmplia o global del que seria la qualitat de vida de les dones, es podria dir que aquesta és la finalitat última de qualsevol acció en matèria de gènere i que, en definitiva, totes les actuacions que es desenvolupin van adreçades a millorar un o diversos aspectes de la vida de les dones en particular i de totes les persones que les envolten en general.

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020

LÍNIA ESTRATÈGICA 4: Reformulació dels treballs i dels temps				
<p>La incorporació massiva de les dones al treball remunerat no ha tingut una resposta proporcional masculina d'incorporació a l'àmbit reproductiu. Aquest fet provoca una feixuga càrrega per moltes dones ja que solapa e intensifica els seus temps de treball i afecta la seva salut. Cal fomentar la coresponsabilitat familiar i social entre homes i dones.</p>				
OBJECTIUS GENERALS				
4.1 Fomentar la prevenció, la promoció i la millora de la salut incloent la visió de gènere i tenint en compte les diferents etapes del cicle vital				
4.2 Fomentar la coresponsabilitat familiar i social entre homes i dones en tots els àmbits				
OBJECTIU ESPECÍFIC 4.1: Fomentar la prevenció, la promoció i la millora de la salut incloent la visió de gènere i tenint en compte les diferents etapes del cicle vital				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Promoure espais de reflexió, recerca i formació vers la salut de les dones des de la perspectiva de gènere per tal de millorar la seva salut.	- Sessions de sensibilització als professionals sobre la salut de la dona des de la perspectiva de gènere.	A mig termini 2017-2018	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de assistents - Grau de satisfacció de les sessions	Àrea de Serveis Socials i Salut
Fomentar la gestió de la pròpia salut i autocura	- Grup de dones de treball per la millora de la salut	A curt termini 2017	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de assistents - Grau de satisfacció de les sessions	Àrea de Serveis Socials i Salut
OBJECTIU ESPECÍFIC 4.2. Fomentar la coresponsabilitat familiar i social entre homes i dones en tots els àmbits				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Visualitzar la influència que exerceixen els estereotips de gènere i la doble jornada (laboral i familiar) en la salut de les persones	- Sessions de sensibilització sobre la importància de la coresponsabilitat entre dones i homes dins dels programes adreçats a joves	A mig termini 2017-2018	- Nombre de sessions realitzades - Nombre de assistents - Grau de satisfacció de les sessions	Àrea de Serveis Socials i Salut
Servei d'ajuda a domicili	- Donar continuïtat al servei d'ajuda a domicili	2017-2020	- Nombre de famílies ateses en el projecte - Nombre d'infants atesos - Nombre de persones adultes ateses	Àrea de Serveis Socials i Salut

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020

5. *Reconeixement del lideratge i la participació de les dones*

Per tal que la perspectiva femenina sigui present a la societat, cal que siguin les pròpies dones les que actuïn de forma més visible en tots els àmbits públics, tant a nivell polític, com sindical, empresarial, etc. i aportin les seves visions, els seus sabers i les seves valoracions. Bona part del fet que les dones actualment no siguin presents en igual mesura que els homes en els llocs de presa de decisions (càrrecs polítics, consells d'administració, presidències d'entitats, etc.) es deu a la manca d'estímuls per participar, per organitzar-se i crear associacions que defensin els seus drets de forma específica, i en general, per una manca d'iniciativa que caldrà fomentar mitjançant accions d'empoderament.

LÍNIA ESTRATÈGICA 5: Reconeixement del lideratge i la participació de les dones				
Des d'aquesta línia olem treballar per Visibilitzar i Potenciar la participació de les dones en la vida social i cultural de la comarca, incrementant la presència de les dones en tota la seva diversitat.				
OBJECTIU GENERAL				
5.1 Promoure l'associacionisme de dones i la seva participació com a agents socials i polítics a tots els àmbits (cultural, polític, social i econòmic)				
OBJECTIU ESPECÍFIC 5.1: Promoure l'associacionisme de dones i la seva participació com a agents socials i polítics a tots els àmbits (cultural, polític, social i econòmic)				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	RESPONSABLE
Diagnosi de les entitats de dones a la comarca	- Fer una diagnosi i recull de dades per conèixer les entitats de dones, entitats feministes i espais de relació femenina de la comarca	A mig termini 2017-2018	- Document de la diagnosi	Àrea de Serveis Socials i Salut
Fomentar la presència de les dones com a creadores actives de la cultura i visibilitzar les seves aportacions i la seva creativitat	- Portar a terme activitats i propostes amb presència i temàtica de dones a la Masia d'en Cabanyes	A mig i llarg termini, 2017-2020	- Nombre d'actes realitzats - Grau de participació	Àrea de Cultura, Patrimoni, Ocupació i Esports
Millorar la formació de les dones i de les associacions	- Realitzar cursos de formació que tinguin en compte les necessitats i motivacions de les dones	A mig termini, 2018-2019	- Nombre de cursos realitzats - Nombre d'assistents	Àrea de Cultura, Patrimoni, Ocupació i Esports

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

9. Planificació de l'avaluació

El sistema d'avaluació de les mesures que integren el II Pla de Polítiques de dones del Consell Comarcal que farem servir, serà una fitxa de seguiment i avaluació per cada una de les accions. Aquestes fitxes permetran que les persones responsables de cada una de les accions puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació.

Línia estratègica			
Objectiu Específic			
ACCIÓ:			
Realització de l'acció	SI	NO	
Àrees implicades			
Valoració de l'acció	Bona	Regular	Dolenta
Any d'inici			
Durada de l'acció			
Es mantindrà l'acció?	SI	NO	
Observacions:			

Fitxa d'avaluació de les accions realitzades

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

10. Mecanismes de difusió del Pla

El II Pla de Polítiques de Dones del Consell Comarcal del Garraf constitueix un primer pas per avançar envers la consecució de la igualtat real entre dones i homes a la nostra comarca.

El principal mecanisme que s'utilitzarà per fer pública la seva existència consistirà bàsicament en fer una campanya interna de comunicació mitjançant la qual tot el personal del Consell i les persones externes que hi col·laboren de forma quotidiana coneguin el Pla, assimilïn els seus continguts, i l'apliquin en el seu treball diari.

Un cop el Pla hagi estat aprovat pel Ple del Consell Comarcal, s'elaborarà una nota de premsa o notícia al web del Consell Comarcal perquè la ciutadania conegui que el Consell disposa d'un II Pla de Polítiques de Dones.

En una segona fase, que coincidirà amb el moment en que es comencin a desenvolupar projectes concrets a l'empareda del marc d'aquest Pla, sí es planificaran campanyes de comunicació específiques per a cada projecte que es realitzi.

Aquestes campanyes de comunicació determinaran els recursos necessaris, els mitjans de comunicació en els quals se'n farà ressò, el material gràfic requerit, el públic objectiu al qual s'adreçaran les campanyes, etc. i seran gestionades i supervisades des de l'Àrea de Participació, Comunicació i Cooperació del propi Consell Comarcal.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

11. Bibliografia

CASTRO GARCÍA, Carmen (2003) *Introducción al Enfoque Integrado o MAINSTREAMING de Género, Guía Básica*; Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer

DIPUTACIO DE BARCELONA (2015) *II Pla Comarcal D'Igualtat de Gènere a la comarca del Bages*. Diputació de Barcelona

FUNDACIÓ MARIA AURÈLIA CAPMANY (2007) *Conciliació i nous usos del temps*; Col·lecció Eines, nº 8. Barcelona: Institut Català de les Dones.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2013) *Pla estratègic de polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya (2012-2015)*; Institut Català de les Dones.

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (2016) *Curs Plans de Polítiques de Dones*. Institut Català de les Dones.

MARTINEZ BENLLOCH, Isabel, et al. (2008); *Imaginario cultural, construcción de identidades de género y violencia: formación para la igualdad en la adolescencia*. Madrid: Instituto de la Mujer.

MARTINEZ COSTA, Carme, et al. (2007) *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*; Col·lecció Eines, nº 6. Barcelona: Institut Català de les Dones.

NEIMANIS, Astrida (2001) *Gender Mainstreaming in Practice: a handbook*. New York: Regional Gender Programme of the United Nations Development Programme's Regional Bureau for Europe and the CIS.

RIVERO RECUENCO, Ángel [dir] (2008) *De la Conciliación a la Corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*; Investigación a cargo de GPI Consultores. Madrid: Instituto de la Mujer.

12. Glossari

Accions positives: Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Assetjament sexual: És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

Avaluació de l'impacte segons el gènere: Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

Discriminació directa: Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Equitat de gènere: Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

PLA POLÍTIQUES DE DONES 2017-2020

Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Estereotip de gènere: És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Igualtat de gènere: Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes: Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Transversalització de gènere (mainstreaming): És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

Sexe: Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Segregació horitzontal: Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Sexisme en el llenguatge: Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020

A Vilanova i la Geltrú, 31 de març de 2017

PLA POLÍTQUES DE DONES 2017-2020