

III PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE CELRÀ (2022-2026)



Elaboració i coordinació del Pla d'Igualtat



Autores: Mireia Selva Monfort i Cristina Vila Peñuelas

Actualització i revisió final: Laia Pèlach Saget, Tècnica d'Igualtats de l'Ajuntament de Celrà.

Amb el suport i la col·laboració de: Ajuntament de Celrà

Any de realització: 2021

ÍNDIX

1. PRESENTACIÓ.....	5
2. INTRODUCCIÓ	7
3. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	10
3.1. EVOLUCIÓ HISTÒRICA: DE LES REIVINDICACIONS FEMINISTES A L'AGENDA POLÍTICA	10
3.2. ELS PLANS D'IGUALTAT DE GÈNERE	11
4. MARC LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	13
4.1. ÀMBIT INTERNACIONAL	13
4.2. ÀMBIT COMUNITARI	14
4.3. ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL	15
5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE CIUTADANIA	21
5.1. EINES METODOLÒGIQUES	21
5.2. FASES DEL PROCÉS METODOLÒGIC	22
6. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES.....	27
6.1. TRETS DEFINITORIS DEL PLA.....	27
6.2. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES.....	28
LÍNIA 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES ...	29
LÍNIA 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LA	
VIOLENCIA MASCLISTA	30
LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA.....	31
LÍNIA 4. EQUITAT EN EL MÓN LABORAL I PROMOCIÓ DE LA CONSCIENCIACIÓ I LA	
CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS	32
LÍNIA 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES	
.....	33
LÍNIA 6. VISIBILITZACIÓ DE LES DONES I ALTRES COL·LECTIUS OPRIMITS PER RAÓ DE GÈNERE I	
COMUNICACIÓ NO SEXISTA.....	34
6.3 IMPLEMENTACIÓ I MECANISMES DE COORDINACIÓ	35
7. DIAGNOSI DE GÈNERE	37
7.1. CONTEXT TERRITORIAL I SOCIODEMOGRÀFIC.....	37
7.2. ANÀLISI DELS ÀMBITS I LES LÍNIES ESTRATÈGIQUES	50
LÍNIA 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES ...	50
LÍNIA 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LA	
VIOLENCIA MASCLISTA	63
LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA.....	82
LÍNIA 4. EQUITAT EN EL MÓN LABORAL I PROMOCIÓ DE LA CONSCIENCIACIÓ I LA	
CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS	126

LÍNIA 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES	149
LÍNIA 6. VISIBILITZACIÓ DE LES DONES I ALTRES COL·LECTIUS OPRIMITS PER RAÓ DE GÈNERE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA.....	163
8. PLA D'ACCIÓ.....	173
PLA D'ACCIÓ CALENDARITZAT	209
9. REFERÈNCIES	217
GLOSSARI	217
REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	221
WEBGRAFIA	223

1. PRESENTACIÓ

El pla d'igualtat que teniu a les mans és fruit del compromís del Govern municipal, de l'Ajuntament i de tot el municipi de Celrà amb la igualtat de gènere. Des de fa molts anys el municipi de Celrà s'ha mostrat compromès amb la igualtat de gènere a través de la realització de plans d'igualtat i altres mesures i actuacions inspirades en les reivindicacions feministes i encaminades a millorar la igualtat de gènere al municipi i a superar el model patriarcal androcèntric i sexista que encara determina el que som, el que pensem i el que fem.

És doncs amb aquest objectiu de transformació feminista que es presenta aquest III Pla d'Igualtat de Gènere de Celrà (2022-2026), amb la voluntat de mantenir i ampliar el compromís amb la igualtat de gènere del municipi de Celrà. Així, el pla vol ser un instrument d'impuls i planificació de les polítiques d'igualtat al municipi i, alhora, ha d'esdevenir el marc de referència que defineixi els objectius a assolir i les actuacions a portar a terme per part de tots els agents implicats.

L'elaboració del pla va iniciar-se a principis de mandat amb la clara voluntat de disposar una eina que permetés orientar les polítiques d'igualtat de gènere del nostre Ajuntament ja en aquest mandat. Tanmateix la pandèmia i els canvis a nivell tècnic han fet endarrerir més del que hauríem volgut l'aprovació del mateix. Amb tot, finalment disposem d'un pla elaborat a través d'Igualtat Creativa, Cristina Vila Peñuelas i Mireia Selva Montfort, a partir d'una diagnosi que ha comptat amb la participació d'una gran diversitat de persones, ja sigui a títol individual o representant col·lectius, entitats, serveis municipals o partits polítics, entre d'altres. El pla inclou també un Pla d'Acció que, a partir de 6 línies estratègiques i els respectius objectius, concreta fins a 55 accions i mesures a realitzar en 5 anys i que demanen la implicació de només de tot l'ajuntament sinó de tot el municipi de Celrà. Així el pla ha comptat també amb l'impuls, la col·laboració, el seguiment i la revisió i actualització final de l'àrea d'Igualtats a través de la regidora, Sònia Fortià Martí, i la tècniques responsables, inicialment Mariona Salvador Pujolràs i posteriorment, Laia Pèlach Saget. És doncs una responsabilitat inicial de l'àrea d'Igualtats, però que amb la seva aprovació al Ple Municipal incorpora també el compromís i la responsabilitat amb el pla de tot l'Ajuntament de Celrà.

El municipi de Celrà ha fet passes importants en matèria d'igualtat entre homes i dones, però encara queda molt camí a recórrer. Necessitem avançar en la transversalització de les polítiques d'igualtat de gènere i en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les àrees municipals defugint limitar-nos a accions puntuals que no generin un impacte i transformació real. Cal

també incorporar la mirada LGTBIQ+ i interseccional que reconeix que la realitat de gènere va molt més enllà de les categories home / dona i que les persones vivim travessades per múltiples eixos de poder i opressió que ens situen en posicions molt diferents pel que fa a les discriminacions i desigualtat viscudes malgrat compartir, per exemple, el fet de ser dones.

Aquests són alguns dels reptes que es planteja aquest pla que pretén refermar l'aposta de l'Ajuntament i el municipi de Celrà per l'equitat. Per això, des de la regidoria d'Igualtats us animem a fer-vos-el vostre, a endinsar-vos en la diagnosi per entendre en quin punt es troba el nostre municipi en matèria d'igualtat i a assumir el Pla d'Acció com una responsabilitat i compromís de cadascuna de nosaltres.

Regidoria d'Igualtats.

2. INTRODUCCIÓ

El III Pla d'igualtat de esdevé el marc de referència bàsic de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes durant aquest període. Es tracta d'un instrument de planificació i prioritització de les actuacions en matèria d'igualtat de gènere al municipi de Celrà, és a dir, una eina de treball transversal que incorpora diverses àrees i competències municipals i, com a tal, requereix l'adquisició de compromisos polítics.

Com a Pla d'Igualtat de Gènere posa el focus en mostrar les desigualtats de gènere existents fruit d'una societat patriarcal organitzada des d'una lògica binària i a fer propostes per superar-les. És per això que sovint es fa necessari parlar des d'aquest binarisme home – dona per ressaltar aquestes desigualtats malgrat la voluntat del pla d'incloure una perspectiva LGBTIQ + i interseccional.

Les desigualtats de gènere que trobem a la nostra societat es relacionen amb les atribucions de rols o funcions socials diferenciades segons el sexe assignat a les persones en néixer, és a dir, mascle o femella. Aquestes atribucions varien segons l'època, la societat i cultura, per tant, són construccions socials i culturals del que es considera que ha de ser una dona (femella) i un home (mascle) i segueixen la lògica patriarcal i binària que ha predominat a la nostra societat. Per això, entre aquestes dues categories hi ha, a més, una relació desigual, tot situant les dones en una posició de major desigualtat en l'accés als espais socials, econòmics, polítics i culturals més valorats, i que són reservats en exclusiva, o predominantment, als homes. Trobem, doncs, que aquestes desigualtats i discriminacions venen donades per una estructura social i cultural que les sosté.

Així és que les desigualtats de gènere poden ser observades directament atenent les relacions entre homes i dones en els múltiples àmbits de la vida social, econòmica i política. Per exemple, en l'àmbit laboral, s'aprecia majors dificultats per a les dones a l'accés i manteniment al mercat laboral, diferències salarials en favor als homes per a llocs de mateixa categoria i desequilibri en el repartiment de tasques de cura i reproducció domèstica, on les dones són sobrecarregades.

No obstant, podem anar més enllà, entenent que aquesta construcció social del gènere genera múltiples desigualtats i discriminacions per raó de gènere que poden afectar també els homes, encara que les dones s'emportin la pitjor part.

És així que les polítiques públiques per la igualtat han de respondre per l'equitat de gènere, anar més enllà de les dades de les desigualtats visibles i plantejar-se la base que les sustenta. Això suposa assolir el repte de la transformació de les relacions entre homes i dones i promoure la igualtat i inclusió social real d'ambdós gèneres en tots els àmbits. I aquesta només es pot assolir amb la transversalització de les polítiques de gènere.

En l'última dècada s'ha constatat la posada en marxa de les polítiques de gènere a nivell local a tot Catalunya. Tanmateix aquesta aposta no ha estat igual a tot arreu i a més s'ha vist emmascarada per la crisi econòmica i, especialment, pel seu impacte en els pressupostos de les administracions públiques, comprometent sovint les actuacions en matèria d'igualtat.

Les conseqüències de la crisi ha invisibilitat el gènere, obviant les desigualtats estructurals i equiparant les condicions de partida d'homes i dones. Per exemple, si atenem a l'ocupació, la qualitat de la qual ja era inferior per a les dones, també ho ha estat en l'atur, ja que no és el mateix perdre un lloc de treball estable, a jornada completa, que perdre una feina temporal, a temps parcial amb un salari inferior. És a dir, la crisi ha augmentat les desigualtats de gènere ja existents i, en canvi, es posa les polítiques d'igualtat en un segon terme de les prioritats públiques. Apostar per les polítiques d'ocupació no hauria de ser exclouent de les polítiques d'igualtat, sinó complementàries, permetent que l'impacte de les polítiques per revertir la crisi fos igual tant per a dones com per a homes.

Finalment, en la línia de l'apuntat anteriorment, volem deixar constància que la diversitat de gènere va molt més enllà del binarisme home-dona i que l'hem d'entendre des de diverses eixos que interaccionen (sexe, identitat de gènere, expressió de gènere i atracció sexual) i alhora concebant les opcions dins d'aquests eixos no com unes categories estanques sinó com un continuïum de possibilitats on cadascú decideix on es posiciona en cada moment.

Així mateix aquest pla assumeix una perspectiva interseccional que reconeix que les persones estem travessades per múltiples eixos de poder i opressió que van més enllà dels relacionats amb el gènere, però que interactuen amb aquests situant-nos en situacions desiguals de poder en funció d'una multiplicitat d'aspectes (classe social, diversitat funcional, color de la pell, edat...) Per això recordem que sempre que parlem de dones s'inclou, com hauria de ser evident, tot tipus de dones. Massa sovint quan parlem de dones es pensa en aquelles que la mirada patriarcal construeix, i s'invisibilitza tota la diversitat: dones amb diversitat funcional, dones amb problemes de salut mental, dones lesbianes, dones transsexuals, dones migrades, dones d'altres ètnies, etc. Aquestes dones pateixen desigualtat i viuen situacions d'exclusió social agreujades per les múltiples discriminacions, per això el pla no tan sols té present aquesta interseccionalitat

i les seves conseqüències, sinó que sovint planteja mesures específiques en els diversos eixos tenint en compte aquesta diversitat.

3. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

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

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

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

3.1. EVOLUCIÓ HISTÒRICA: DE LES REIVINDICACIONS FEMINISTES A L'AGENDA POLÍTICA

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

La seva incorporació en l'agenda pública, gràcies a les reivindicacions feministes i al moviment de dones que s'ha donat 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.

Tot i que es té coneixement de protestes expressades per dones que es remunten a l'Edat Mitjana, la majoria de pensadores feministes coincideixen en dir que el feminisme, com a moviment social i teòric, apareix vinculat a la Il·lustració. Durant els segles XVIII i XIX, les demandes es centraven principalment en els drets civils, l'accés a l'educació, al treball, al sufragi femení i, en definitiva, a la defensa i el reconeixement de la plena ciutadania de les dones.

Els anys 60 i 70 representen una època d'intensa agitació política per al feminisme que busca noves formes d'organització per produir transformacions culturals i socials més profundes. Denuncien l'exclusió de la dona de l'esfera pública i reclamen igualtat de tracte.

La presència del feminisme en la política formal es dona en els anys posteriors, en els que comença l'etapa de reconeixement normatiu, es creen els primers organismes específics i s'impulsen les primeres estratègies polítiques formals de cara a augmentar la participació i visibilització de les dones en l'esfera pública, establint mecanismes d'acció positiva.

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 una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors 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 de discriminació positiva que continuen, en molts casos, essent necessàries per equilibrar determinades condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

3.2. ELS PLANS D'IGUALTAT DE GÈNERE

Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els Plans d'Igualtat. Els plans constitueixen 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.

Amb aquest objectiu, els governs locals de la demarcació de Girona, en el marc de les seves competències, dissenyen i implementen els Plans Locals d'Igualtat. Concebut com una eina de

treball transversal, els plans incorporen totes o diverses àrees del consistori per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals.

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 municipal.

El Pla d'Igualtat 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.

4. MARC LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

L'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han estat fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, com a resultat, en gran part, dels instruments jurídics, polítics i tècnics impulsats des de Nacions Unides. Així doncs, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat de homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

4.1. ÀMBIT INTERNACIONAL

En l'àmbit internacional, 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. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial.

Així, l'any 1975 se celebra a Mèxic la I Conferència Mundial de la Dona i, quatre anys després, s'aprova la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW). 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) 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.

Però, sens dubte, serà la IV Conferència de Beijing de 1995 la que 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.

Així, s'obre una etapa en la qual es busca analitzar els fonaments, les causes i les estructures que es troben a la base de les desigualtats existents. Per tant, a banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

Posteriorment, i per tal de realitzar un seguiment del compliment dels compromisos adquirits a Beijing, s'han realitzat tres conferències més, però ja no han suposat un avenç tan significatiu com va representar Beijing, tot i que han permès reafirmar els compromisos contrets l'any 1995.

4.2. ÀMBIT COMUNITARI

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al 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. Des d'aleshores, la igualtat de gènere s'ha anat consolidant en el dret comunitari fins a convertir-se en un dels principis fonamentals.

Així es constata amb l'aprovació al 1997 del Tractat d'Amsterdam, el qual articula la igualtat de 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 com a element estructural de la seva política social. El tractat d'Amsterdam 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. Aquest principi adquireix una rellevància definitiva amb el IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000 i amb l'aprovació l'any 2000 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea i es consagra amb el Tractat de Lisboa del 2007.

Pel que fa a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la Declaració d'Atenes, el 1992, 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". El Consell recomana als Estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

La legislació europea compta amb diverses directives principalment referides a l'àmbit del treball, igualtat salarial, permisos laborals i qüestions relatives a la seguretat social.

És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'Estat espanyol, donant lloc a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007).

4.3. ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL

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.

Igualment, a través de l'art 9.2, compromet als poders públics a que garanteixin la igualtat i la llibertat de tot els individus.

Pel que fa al tractament de la violència vers les dones, la 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. La llei preveu el dret de les dones víctimes de violència de gènere a rebre informació, assessorament i atenció integral adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als i a les menors que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO3/2007).

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. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la licitud constitucional.

Tot i que el text normatiu abasta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes de la desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals en què s'introdueixen les novetats més substancials. A continuació es presenten de manera resumida les principals mesures i àmbits d'actuació previstes en la llei estatal.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la LO3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació:

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

Les principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007 són:

a) Pautes generals d'actuació dels poders públics

- Principi de transversalitat.
- Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.
- Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un informe d'impacte de gènere.
- Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

b) Foment de la igualtat en els principals àmbits socials

- Incorporació de la perspectiva de gènere en: Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.
- Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.

c) Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats

- Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.
- Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.
- Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.
- Formació i promoció professional.
- Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

- Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.
- Permís de paternitat de 13 setmanes
- Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.
- Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.
- Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.
- Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.
- Modificacions de la Seguretat Social:
 - Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat.
 - Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.
 - Prestació econòmica paternitat.
- Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.

d) Creació d'organismes específics

- Creació d'una Comissió Inter ministerial d'Igualtat de dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri.
- Constitució d'un Consell de participació de les dones, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.

A Catalunya, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la 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:

- a. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com establir accions positives.
- b. La promoció de l'associacionisme de dones.
- c. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.

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 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 el 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).

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'erradicació 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 el àmbits en què es pot produir (en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari).

Els principals objectius de la Llei són:

- Erradicar 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'erradicar-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.

La Llei també defineix i ordena la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats, i reconeix als municipis una sèrie de competències, que es concreten en:

- a. Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.
- b. Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'administració de la Generalitat de Catalunya.
- c. Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.
- d. Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

Com ja hem dit, 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.

Pel que fa a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, la 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.

En relació a la igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya s'aprova la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta s'impregna i veu dels principis de la Carta europea per a la igualtat de dones i homes incloent la obligatorietat dels poder públics d'eliminar

qualsevol forma de discriminació, sigui aquesta directa o indirecta. Els capítols de la llei fan referència a:

- *Capítol I:* determina l'objecte i les finalitats generals, alhora que estableix també els mecanismes per garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'avaluació d'impacte i el reconeixement de les associacions.
- *Capítol II:* determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'administració local en matèria de polítiques d'igualtat.
- *Capítol III:* se centra en els mecanismes per garantir el dret a la igualtat efectiva per mitjà de les polítiques de contractació, subvencions, ajuts, beques, llicències administratives, nomenament paritari i els plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- *Capítol IV:* Defineix les polítiques públiques en diferents àmbits d'actuació: participació política; formació educativa basada en coeducació, drets al treball; reorganització dels temps, habitatge i medi ambient; i estadístiques i estudis amb perspectiva de gènere.
- *Capítol V:* estableix mesures per garantir l'aplicació de la llei.

En termes de gènere també cal tenir present la llei de referència catalana en matèria LGBTIQ+, és dir la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta llei posa les bases per desenvolupar i garantir els drets de les persones LGBTI i evitar-los situacions de discriminació i violència amb l'objectiu d'assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE CIUTADANIA

5.1. EINES METODOLÒGIQUES

La metodologia utilitzada ha combinat l'anàlisi documental, la realització d'un qüestionari en línia i entrevistes personals.

A l'hora de realitzar l'aproximació qualitativa s'han recollit les opinions, percepcions, propostes de millora i detecció de noves necessitats, a partir de la consulta directa a diferents agents i persones referents del municipi.

Així mateix hem utilitzat un qüestionari en línia adreçat a la ciutadania de Celrà. El qüestionari és una tècnica quantitativa que facilita la recollida d'informació de forma estructurada sobre una mostra de persones. El fet que el qüestionari sigui anònim, ens ha permès recollir opinions, actituds i comportaments d'una naturalesa més sincera i oberta. Aquest element ha fet que el qüestionari hagi esdevingut una bona font d'informació, sobretot pel que fa a les opinions de la ciutadania.

Les tècniques de treball han estat:

- **Anàlisi documental** d'informes, estadístiques, memòries, material de difusió i altra documentació disponible.
- **Recollida de dades estadístiques municipals** a través de dades secundàries extretes de la principal font estadística d'àmbit català (Idescat). I, per altra banda, dades recopilades pels propis serveis municipals (educació, serveis socials, esports, etc.).
- **Entrevistes en profunditat** amb personal tècnic del municipi.
- **Qüestionari en línia** específic per a la ciutadania i els centres educatius del municipi.
- **Procés participatiu** a través d'una passejada exploratòria pels carrers de Celrà amb l'objectiu d'identificar els espais detectats com a insegurs per la població jove del municipi.

Al llarg del procés s'ha comptat amb la coordinació de la tècnica d'Igualtat, Mariona Salvador i Pujolràs, que ha fet el seguiment del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat i ha coordinat els processos participatius de la ciutadania i el personal tècnic i polític.

5.2. FASES DEL PROCÉS METODOLÒGIC



Font: Elaboració pròpia, 2021

El Procés metodològic desenvolupat per elaborar el Pla d'Igualtat de Ciutadania de Celrà comprèn dues fases:

Primera fase: Revisió i anàlisi de les accions realitzades fins a l'actualitat.

Què s'ha fet en matèria d'igualtat? Quines són les noves necessitats?

Anàlisi i revisió de les accions realitzades per al foment de la igualtat: realització d'entrevistes a les persones implicades en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat fins a l'actualitat.

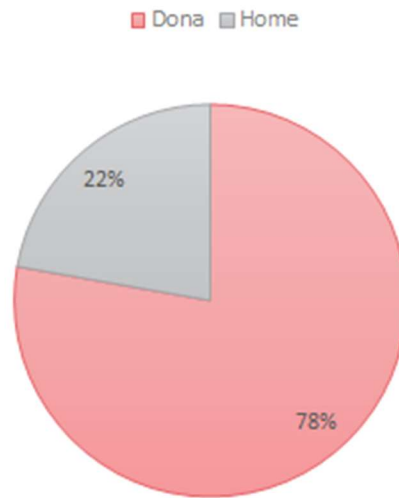
Segona Fase: Recollida de propostes de futur i elaboració del Pla d'Igualtat.

Què podem fer per continuar avançant en la construcció d'un municipi amb més igualtat de gènere?

Fase 1. Elaboració d'una diagnosi que relati la situació en clau de gènere del municipi de Celrà:

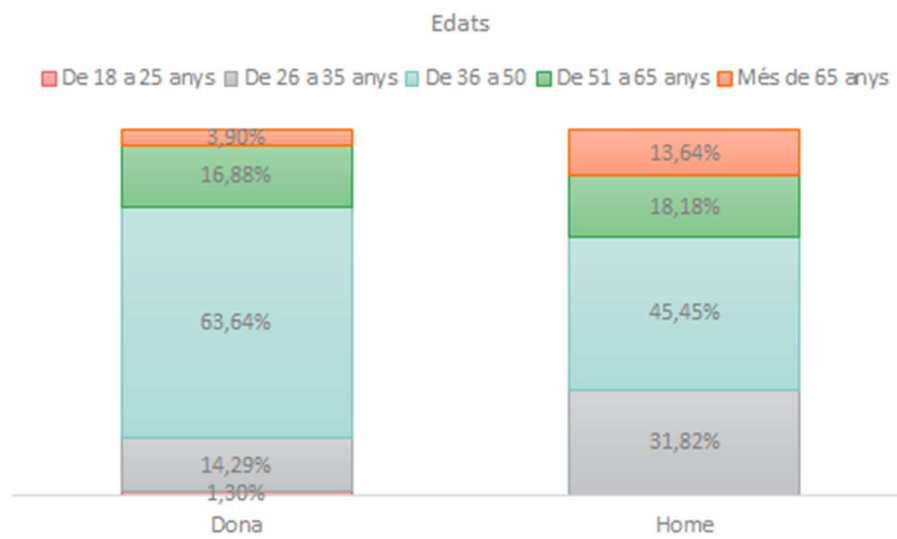
- Consulta i anàlisi de fonts d'informació secundària mitjançant la recollida d'indicadors, estadístiques i documents de treball elaborats del municipi (estadístiques, memòries i estudis de rellevància per a l'elaboració del Pla).
- Aproximació quantitativa a través d'un qüestionari en línia adreçat a la ciutadania del municipi. Han respost el qüestionari **99 persones: 77 dones i 22 homes**. Les dades extretes no són significatives ja que la població total del municipi és de 5.561 persones i, per tant, només s'ha obtingut una participació de l'1,78%. Ara bé, considerem que ens han aportat una bona fotografia de quines són les percepcions, necessitats i prioritats de la ciutadania de Celrà en relació a la igualtat de gènere.

Gràfic 1. Identitat de Gènere



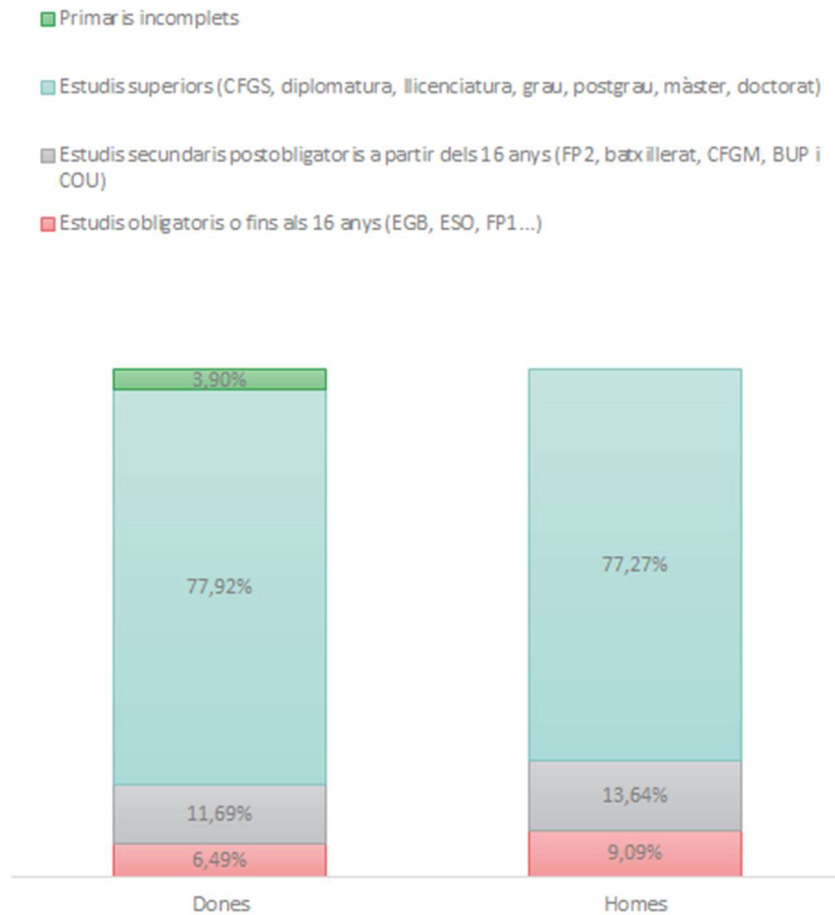
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

Gràfic 2. Edat. Per identitat de gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

Gràfic 3. Nivell d'estudis. Per identitat de gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

- Pel que fa al qüestionari relatiu a la coeducació destinat als serveis educatius del municipi, han respost **els 3 centres educatius del municipi**. El 100% de les respostes les han realitzat dones.
- Aproximació qualitativa mitjançant la realització d'entrevistes a diferents agents socials del municipi, personal tècnic i membres de l'equip de govern i oposició.

ENTREVISTES A PERSONAL TÈCNIC

Laura Francès Sanmartín – Tècnica de Cultura-

Esther Albert– Tècnica de Promoció Econòmica-

Anna Paretés – Tècnica de Salut i Esports-

Mariona Salvador Pujolràs - Tècnica de Joventut i Igualtats-

Joana Argerich –Arquitecta, àrea d’Urbanisme-

Elisenda Quintana Julian– Tècnica d’Educació-

Rosa Hernández - Treballadora Social SBAS-

Anna Cerezo - CAP Celrà-

Sílvia Vidal - Advocada SIAD-

Eugènia Muñoz Millán – Educadora Local Jove-

ENTREVISTES A PARTITS POLÍTICS

Eulàlia Ferrer - CUP-

Anna Coll - ERC-

David Mas -Junts per Catalunya-

Alícia Hernández -PSC-

ENTREVISTES A ALTRES AGENTS

Clàudia Bisbe Cle - Esplai-

Olga Taravilla Baquero - Associació Rizoma-

La Fleca

Institut Feminista

Dones mobilitzades

- Redacció de la diagnosi ordenada segons diferents eixos o àmbits d'anàlisi, identificant aquells aspectes que hauran de ser objecte de millora i d'altres que són punts forts que cal posar en valor.

Fase 2: Elaboració del Pla d'Acció 2022-2026

- Elaboració de les propostes d'actuació i els mecanismes pertinents per a portar-les a terme. És important tenir present que el Pla d'Acció ha de partir d'una realitat concreta, en aquest cas de Celrà, amb les seves característiques, mitjans i recursos, per tal de poder aplicar polítiques amb perspectiva de gènere a diferents àrees del municipi.
- Procés de consens entre els agents implicats en el procés participatiu –associacions, personal tècnic i personal polític- per concloure el Pla d'Acció definitiu.

6. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

6.1. TRETS DEFINITORIS DEL PLA

Els trets definitoris d'aquesta primera etapa en polítiques d'igualtat a Celrà són:

Dissenyar un **Pla de caràcter integrador**, des del qual el conjunt de la ciutadania del municipi se'n pugui beneficiar. Per tant, les accions contemplades als diferents eixos d'intervenció s'adrecen al conjunt de persones i agents que conformen el tenint en compte les seves múltiples diversitats.

El Pla **aposta fermament per la transversalitat** de les actuacions en els diferents àmbits: social, econòmic, cultural, educatiu i polític. I a partir d'aquests àmbits de participació, s'articulen les 6 línies d'intervenció. Des d'aquesta lògica, el projecte pretén impulsar i millorar el treball transversal entre el conjunt d'àrees del propi consistori. Algunes d'aquestes àrees amb més trajectòria de col·laboració i inclusió de la perspectiva de gènere en els seus programes i serveis poden servir de model d'atracció a d'altres amb menys recorregut.

Per a poder dissenyar polítiques transversals de gènere, és a dir, incloure la perspectiva de gènere en qualsevol política o actuació, el primer pas és saber identificar les diferències, desigualtats i discriminacions de gènere que influeixen a l'àmbit polític en el qual es vol intervenir.

Ara bé, amb l'objectiu que aquesta transversalitat de gènere pugui implementar-se de manera efectiva a les diferents àrees de l'ajuntament, és necessari millorar la capacitació i formació del personal polític i tècnic. En aquest sentit, és fonamental que el personal tècnic sàpiga detectar les possibles diferències i desigualtats de gènere en relació a l'àmbit que es vol regular o la política pública que es vol implementar. Per aquest motiu, el present Pla recull un seguit d'accions orientades a sensibilitzar i capacitar els i les professionals del Consistori en la metodologia que caldria adoptar perquè la transversalitat esdevingui present en tota acció política que es porti a terme, així com els mecanismes necessaris per tal de compartir-la i traslladar-la a tots els departaments i àmbits d'intervenció.

El **Pla d'Igualtat de Gènere de Celrà (202-2026)** es tracta d'un projecte consensuat. I aquest consens ha afavorit que hi hagués una excel·lent coordinació entre l'equip que elaborava el Pla, el personal tècnic del Consistori i la regidoria responsable d'impulsar el Pla.

6.2. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

Aquest Pla d'Igualtat de Gènere es configura com una eina de planificació estratègica per un desplegament efectiu de les polítiques de foment d'igualtat al municipi. El marc temporal per al desplegament d'aquest pla és de quatre anys, del 2022 al 2026.

L'objectiu general del Pla d'Igualtat de Gènere de Celrà és definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques i mesures que possibilitin que totes les persones del municipi puguin assolir el seu màxim potencial i participar en tant que ciutadans i ciutadanes sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

Es tracta de desenvolupar un marc de referència que orienti els continguts i les actuacions del conjunt de la consistori i que s'adreci al ple assoliment de la igualtat de gènere. És a dir, a la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de les polítiques socials, econòmiques, culturals, etc., per tal d'assolir la igualtat real i efectiva, afavorint l'apoderament de les dones i el ple exercici dels seus drets de ciutadania.

Per assolir aquest **objectiu general**, la **transversalització de la perspectiva de gènere** serà l'estratègia instrumental essencial que ens permetrà acompanyar totes les línies plantejades en l'abordatge del propi objectiu principal i els específics.

A partir d'aquest objectiu general se n'extreuen sis d'específics:

1. Visibilitzar i aprofundir el compromís polític amb les polítiques d'igualtat de gènere impulsades pel Consistori.
2. Promoure la transversalització de les polítiques de gènere.
3. Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere.
4. Facilitar la formació professional amb perspectiva de gènere del personal de l'Ajuntament i, contribuir a la sensibilització de les entitats, associacions i de tota la ciutadania del municipi.
5. Reforçar i atorgar més visibilitat a la persona referent en igualtats, com una de les principals impulsores de les mesures específiques i facilitadora del treball transversal amb la resta de regidories i àrees.
6. Potenciar la participació de la ciutadania i, especialment, de les dones, per tal d'incorporar les seves necessitats, interessos i expectatives.

Les Línies Estratègiques entorn de les quals s'han dissenyat les accions a desenvolupar al llarg dels propers 4 anys són:

Línia Estratègica 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

Línia Estratègica 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Línia Estratègica 3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA

Línia Estratègica 4. EQUITAT EN EL MÓN LABORAL I PROMOCIÓ DE LA CONSCIENCIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

Línia Estratègica 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES

Línia Estratègica 6. VISIBILITZACIÓ DE LES DONES I ALTRES COL·LECTIUS OPRIMITS PER RAÓ DE GÈNERE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

A continuació detallem els àmbits d'actuació de cada línia estratègica i els seus objectius específics:

LÍNIA 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

Situar la igualtat efectiva de dones i homes en la centralitat de les polítiques de progrés i benestar cap a la construcció d'una societat avançada quant al seus valors cívics.

Àmbits d'actuació:

- Garantir que totes les polítiques públiques incloguin la perspectiva de gènere en totes les seves fases de planificació estratègica, implementació i avaluació.
- Dissenyar i impulsar les eines necessàries perquè la transversalitat de la perspectiva de gènere es faci efectiva en tots els seus àmbits sectorials.
- Dinamitzar i coordinar el desplegament d'aquestes eines, visibilitzant el compromís polític per la igualtat i l'acció transversal en tots els àmbits.

- Consolidar els recursos ja existents que fomenten la igualtat i avançar en la creació de nous serveis des dels quals també s'articulin les polítiques d'igualtat de gènere del municipi.

Objectius estratègics:

1. Assolir una efectiva transversalització de gènere en totes les àrees de gestió de l'Administració de l'Ajuntament: planificació, contractació, formació, comunicació, pressupostos, etc.
2. Impulsar les polítiques públiques amb perspectiva de gènere en els àmbits sectorials i d'acord amb allò que estableix la Llei 17/2015.
3. Facilitar la transversalització de gènere en l'Administració local: promovent eines d'impuls, coordinació i col·laboració.

LÍNIA 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Erradicar totes les formes de violència contra dones, adolescents i infants i en tots els àmbits on es manifestin.

Àmbits d'actuació:

- Garantir que totes les formes de violència masclista s'abordin de manera integral des dels diferents equipaments i òrgans municipals.
- Combatre la violència masclista des de l'espai públic pel conjunt d'una societat sensibilitzada i amatent en la seva prevenció, detecció, atenció, recuperació, reparació i eliminació.
- Millorar l'accés a recursos d'habitatge a les dones en situació de violència masclista i exclusió social.

Objectius estratègics:

1. Fomentar la incorporació d'estratègies de prevenció des dels recursos de la xarxa i des del treball dels circuits.
2. Millorar la detecció i identificació de situacions de risc i d'existència de violència masclista.

3. Desplegar, ampliar i millorar la xarxa d'atenció i recuperació integral per a totes les dones que pateixen o han patit violència masclista i de les seves filles i fills dependents.
4. Millorar l'atenció de les dones en situació de violència masclista en el moment de les denúncies i al llarg de tot el procés judicial.
5. Promoure la capacitat dels equips professionals, la creació d'eines de suport i la recerca en violència masclista.

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA

Educar el conjunt de la societat, de totes les edats, per assolir la igualtat efectiva de dones i homes: Educar des de totes les institucions, no només l'escolar, per a la igualtat real de drets i d'oportunitats, posant en valor indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones, homes i persones no binàries.

Àmbits d'actuació:

- Contribuir a la generació de programes i actuacions orientades a millorar la qualitat de vida de col·lectius de dones i persones que pateixen desigualtats i discriminacions per raó de gènere i que incideixen en la seva qualitat de vida.
- Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions i programes d'educació, salut, esport i disseny de la ciutat, que es realitzen a nivell local.
- Eliminar, mitjançant l'educació, els estereotips culturals de gènere que porten a valoracions desiguals dels rols que tenen homes i dones en tots els àmbits de la seva vida.
- Educar en l'ús d'un llenguatge respectuós i inclusiu.
- Contemplar l'educació afectiva i sexual com a part fonamental per a la igualtat efectiva.
- Establir la coeducació com a forma de prevenció efectiva per a l'erradicació de la violència masclista.

Objectius estratègics:

1. Garantir l'equitat de gènere en l'àmbit educatiu, desenvolupant i actualitzant les polítiques de gènere en la comunitat educativa.
2. Educar en l'equitat de gènere en altres àmbits estratègics de la societat.

3. Promoure la revisió dels PEC (Projecte Educatiu de Centre) de les escoles i l'IES del municipi.
4. Les actuacions relatives a la salut de la població del municipi han de respondre i adaptar-se a la diversitat.
5. Establir mecanismes de funcionament que garanteixin l'accés a la pràctica esportiva de tota la ciutadania.
6. Garantir un nivell d'oferta esportiva que respongui a les necessitats i demandes del teixit social.
7. Assegurar que tots els projectes urbanístics municipals preveuen espais que potenciïn la coeducació veïnal.
8. Les polítiques de mobilitat han d'evidenciar que són coneixedores de les diferències de gènere en l'ús del transport públic i en les pautes de mobilitat.

LÍNIA 4. EQUITAT EN EL MÓN LABORAL I PROMOCIÓ DE LA CONSCIENCIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

Promoure l'equitat de gènere en la distribució de tasques domèstiques i de cura de les persones, i la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral:

Àmbits d'actuació:

- Lluitar contra totes les discriminacions i desigualtats quotidianes que posen en situació de desavantatge les dones en relació amb les seves possibilitats reals de desenvolupar-se professionalment i personalment.
- Assolir una organització social corresponsable entre dones i homes, que reparteixi de manera igualitària les responsabilitats en tots els àmbits i situacions vitals (embaràs, maternitat, treball de la llar, cura de les persones).

Objectius estratègics:

1. Sensibilitzar cap a un canvi de valors envers la igualtat de gènere en el treball: agrupar les actuacions destinades a promocionar i sensibilitzar sobre la igualtat en el mercat de treball, així com la formació dels agents implicats.

2. Assolir l'equitat de gènere en l'accés i en totes les condicions de treball de les dones: fent iniciatives per assegurar i millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball, garantint que el teixit empresarial compleixi amb la normativa.
3. Fomentar la qualitat dels plans i programes d'igualtat a les empreses del territori: establir mesures per donar suport a les empreses per tal d'elaborar i aplicar mesures i plans d'igualtat.
4. Vetllar perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres: mesures adreçades a aconseguir el reconeixement de les diferents característiques de les dones en el mercat de treball.
5. Assolir la corresponsabilitat plena en la distribució del treball domèstic i de cura de persones: desenvolupament d'actuacions per assolir un nou equilibri en la distribució dels temps de treball i un repartiment equitatiu i corresponsable dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones, així com per reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura.

LÍNIA 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES

Enfortir l'autonomia, la llibertat personal i l'exercici efectiu de la plena ciutadania en una democràcia paritària des d'una perspectiva interseccional:

Àmbits d'actuació

- Enfortir l'apoderament personal i col·lectiu de les dones en tots els àmbits: econòmic, social i cultural, per assolir la igualtat efectiva tant en l'accés com en el control i l'ús dels recursos i els beneficis dels sistemes socials.
- Fomentar el talent i l'emprenedoria de les dones en tots els àmbits, especialment en aquells sectors, professions i ocupacions en les quals són poc presents.
- Promocionar la participació activa i sociopolítica de les dones del municipi.
- Donar suport al teixit associatiu del municipi que treballa i fomenta la igualtat.
- Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

Objectius estratègics:

1. Vetllar per l'acompliment de la paritat en els òrgans de participació política i social: impuls de la participació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i presa de decisió a totes les institucions públiques i privades.
2. Promoure l'apoderament de les dones en tots els aspectes de la vida: foment de l'apoderament personal, familiar, laboral, social, cultural i polític en tots els àmbits.
3. Enfortir la presència de les dones en àmbits especialment masculinitzats: actuacions que fomentin la presència de les dones en sectors, ocupacions o professions masculinitzades com a conseqüència d'estereotips de gènere.

LÍNIA 6. VISIBILITZACIÓ DE LES DONES I ALTRES COL·LECTIUS OPRIMITS PER RAÓ DE GÈNERE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Deslliurar de les barreres patriarcals la veu i la visibilitat de les dones i altres col·lectius oprimits per raó de gènere, tant les d'avui com les del passat, tan llargament silenciades:

Àmbits d'actuació:

- Fer valer les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat i l'assoliment de les llibertats, a fi de superar la seva infravaloració històrica i que esdevinguin referents per a les generacions actuals i futures.
- Vetllar perquè la imatge de la dona que es projecta a nivell públic estigui lliure d'estereotips sexistes.

Objectius estratègics:

1. Fer visibles les aportacions de les dones en tots els àmbits de la societat: actuacions que reconguin les figures cabdals silenciades de la història i en l'actualitat així com la feina i idiosincràsia de les dones sostenint la vida (en contextos i espais diversos com llibres de text, activitat cultural, museus, mitjans de comunicació...); fomentar que l'expertesa femenina sigui escoltada en espais de debat i difusió i visibilitzar la presència de les dones en àmbits de transcendència social –extensament masculinitzats– i emblemàtics en la construcció de gènere (món de l'esport, del cinema i de la música, entre d'altres).

2. Sensibilitzar, prevenir i lluitar contra el sexisme en els mitjans de comunicació i en el consum: realització de campanyes de sensibilització contra el sexisme com una campanya a favor de l'equitat en les joguines i el joc.

6.3 IMPLEMENTACIÓ I MECANISMES DE COORDINACIÓ

No podem deixar de recordar, una vegada més, la importància que té la disposició de recursos i responsabilitats per tal de garantir el correcte desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere. Cal delimitar les responsabilitats i funcions dels nivells polítics i tècnics per tirar endavant el conjunt d'accions contemplades, i alhora, és fonamental destinar els recursos necessaris per tal de poder-lo fer efectiu. Alguns elements o condicionants previs són:

- Voluntat política i compromís al nivell més alt de la presa de decisions: la igualtat de gènere ha de ser un requeriment quotidià i una prioritat política.
- Sensibilització en igualtat de gènere de totes les persones implicades i destinatàries del Pla.
- Implicació de totes les àrees i serveis a l'hora de desenvolupar un treball transversal.
- Disposició de recursos econòmics, de temps, de capacitat tècnica i política.
- Difusió, visibilització i valorització de les accions portades a terme, des del punt de vista de projecció i de rendibilitat dels esforços invertits.

Desplegament del Pla: figura referent i comissions de treball i seguiment.

De la mateixa manera que durant el procés d'elaboració del present Pla, s'ha comptat amb la col·laboració d'una persona referent que ha ajudat en la coordinació i el bon desenvolupament del procés metodològic; en el moment de la seva implementació, també es preveu l'existència d'una figura referent a l'hora de garantir el desplegament coordinat de les accions que engloba el Pla.

Aquesta persona vetllarà per a la implementació de les accions així com pel seguiment i avaluació de les mateixes i impulsarà i dinamitzarà el treball transversal.

Aquesta figura comptarà amb el suport de dues comissions: una de tècnica i una de política. La comissió tècnica està enfocada a garantir la implementació transversal del pla d'igualtat, té la funció de coordinació de les polítiques d'igualtat a nivell municipal i la missió de vetllar pel

correcte desplegament de les accions planificades. La comissió política de seguiment del pla d'igualtat està dirigida a garantir el compromís polític vers el pla i els recursos necessaris per la implementació del mateix.

La definició i concreció de les persones que en formaran part així com el procediment de funcionament intern i els mecanismes de coordinació finalment establerts, seran les primeres accions del Pla d'Igualtat de Gènere a implementar.

7. DIAGNOSI DE GÈNERE

El coneixement de la realitat que ens envolta, així com l'anàlisi i reconeixement de la trajectòria desenvolupada des de l'Ajuntament de Celrà en matèria de foment de polítiques d'igualtat de gènere, és un pas cabdal per dissenyar una estratègia integral i continuar avançant en el desplegament de les polítiques d'igualtat al territori.

L'anàlisi de la realitat ens permet conèixer la situació actual de dones i homes del municipi i les necessitats, mancances i/o potencialitats en els diferents àmbits analitzats des d'una perspectiva de gènere. A la vegada, qualsevol anàlisi també ajuda a posar en relleu la trajectòria desenvolupada al territori i els punts forts de la mateixa, que sens dubte, ens ajudaran a consolidar les polítiques municipals de foment de la igualtat. Per tant, aquest diagnòstic es configura com l'eina fonamental per identificar prioritats d'intervenció segons els diferents àmbits d'anàlisi.

7.1. CONTEXT TERRITORIAL I SOCIODEMOGRÀFIC

CONTEXT TERRITORIAL

Celrà és un municipi Gironí adscrit a la comarca del Gironès i emplaçat a la plana del Ter un cop ha passat Girona. El nom de la població ha tingut diferents variants, des del Celerano de l'any 922, el Salrà dels segles XVII al XIX, fins al Celrà actual.

Aglomera la població en el nucli principal de Celrà al voltant de la carretera C-66 que uneix Girona amb la Bisbal. Al nord de la carretera s'hi ha desenvolupat un ampli polígon industrial. Demogràficament hi ha diversos disseminats que no assoleixen una significació respecte al total de la població. El municipi limita al nord amb Sant Julià de Ramis, essent el riu Ter el seu límit natural, al sud i sud-oest amb Girona i a l'oest amb Sarrià de Ter i per l'est amb els municipis de Bordils i Juià. Es distingeixen dues zones: una de muntanyosa, al sud i dins del massís de les Gavarres, amb el punt més alt al Puig d'en Batet (382 m) i una altra de plana (Pla de Celrà) formada per la llera del riu Ter i dels seus afluents.

Celrà forma part econòmicament de l'àrea d'influència més immediata de Girona. El 1972 s'aprovà l'establiment d'un polígon industrial situat a la sortida de la població, destinat a resoldre la manca de sòl industrial a Girona. La creació d'aquest polígon va ser un fet fonamental

per a l'evolució del municipi, ja que va variar la seva estructura productiva. Entre els principals sectors cal esmentar el químic (sobretot de productes farmacèutics), el del metall i el tèxtil.

Per la seva proximitat a Girona i l'impuls sostingut del desenvolupament econòmic i cultural del municipi, la població experimenta un creixement notable a partir del 2004, arribant als 5.606 habitants censats al 2021.

CONTEXT SOCIODEMOGRÀFIC

Estructura de la població de Celrà

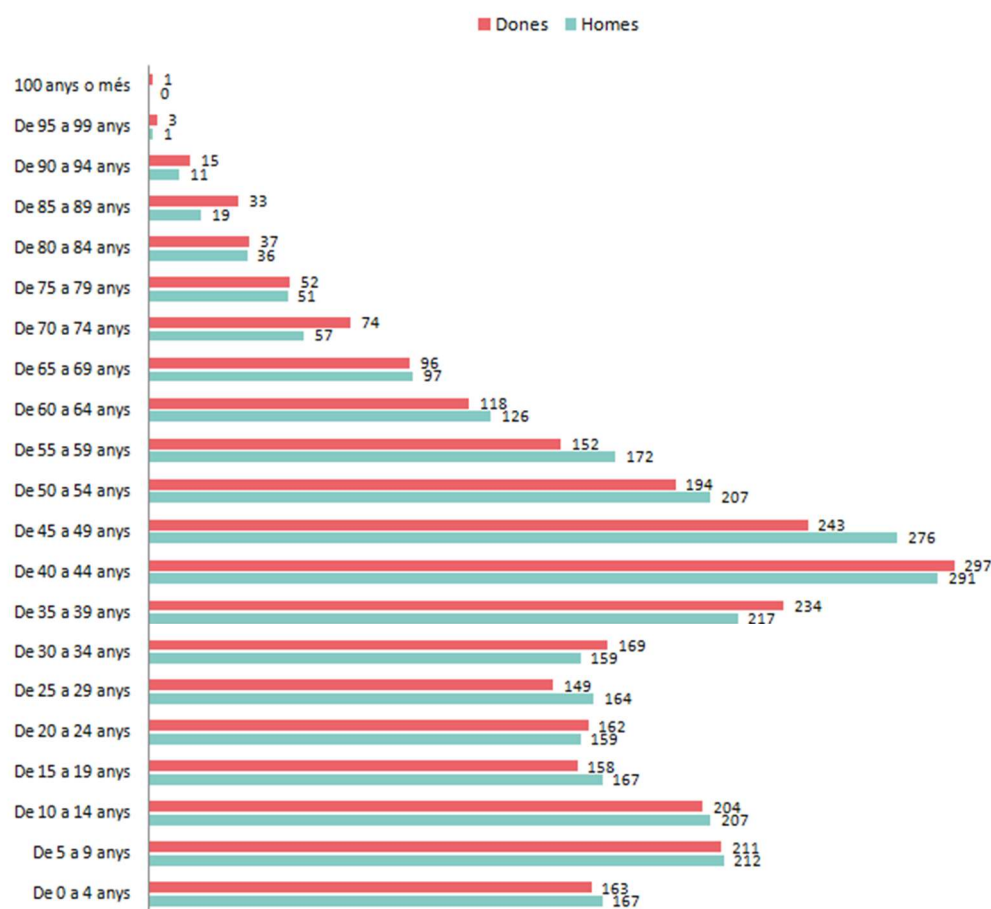
L'any 2021 l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat) registrava una població a Celrà de 5.606 persones, segons el padró municipal d'habitants. D'aquestes, 2.808 eren homes i 2.798 dones, una distribució molt homogènia.

Aquesta distribució per grups d'edat ens mostra una estructura piramidal semblant a la resta de Catalunya, amb unes tendències demogràfiques lligades al descens de la natalitat, a l'increment de l'esperança de vida i amb el gruix poblacional en les edats productives. S'observa, però, una proporció de població jove considerablement superior a la mitjana catalana lligat sobretot als fluxos migratoris.

La distribució per sexe a tots els grups d'edat és força homogènia tot i que a partir dels 70 anys, la presència de dones grans és més alta que la dels homes. Aquesta dada s'explica per la major esperança de vida que presenten les dones, cosa que fa que hi hagi uns índex d'envelliment i de sobreenvelliment molt feminitzats.

Tal i com observem al Gràfic 1, al 2021 al municipi hi ha un total de 33 dones d'entre 85 i 89 anys, enfront dels 19 homes. Aquesta dada és molt significativa atès que les dones grans, per les seves característiques i trajectòries de vida, presenten necessitats específiques (en molts casos solitud, aïllament, malaltia, baixos ingressos...).

Gràfic 1. Població per grups d'edat (quinquennal) i sexe¹



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

L'envelliment progressiu de la població implica que paral·lelament al territori va apareixent una necessitat creixent de serveis socio-sanitaris i d'atenció a la dependència. Aquest envelliment de la població és un aspecte que fa que s'hagin de reconsiderar elements essencials com la mobilitat i l'accessibilitat als recursos socio-sanitaris i d'altres tipus, existents al municipi.

L'índex d'envelliment representa la població de 65 anys i més per cada 100 habitants de menys de 15 anys, mentre l'índex de sobreenvelliment mostra la població de 85 anys i més per cada 100 habitants de 65 anys i més. Aquests dos índexs ens permeten fer-nos una idea del grau d'envelliment d'una població.

Pel que fa a Celrà, constatem que es tracta d'una població amb un índex d'envelliment més aviat baix: 53,8 en el cas de les dones i 46,4 en el cas dels homes, mentre que el de Catalunya és 149,5 i 106,1 respectivament. Això s'explica sobretot per l'elevat nombre tant d'infants i joves en

¹ Les dades disponibles per a l'anàlisi sociodemogràfic inclouen només la variable sexe amb les categories home/dona. No disposem, doncs, de dades referents a persones no binàries.

comparació amb la mitjana de Catalunya. La diferència es redueix en el cas del sobreenvelliment (16,7 i 11,4 en el cas de Celrà i 19,8 i 13,1 en el cas de Catalunya)

En la mateixa línia, l'índex de dependència senil (quocient entre el nombre de persones de 65 anys i més i el de persones de 15 a 64 anys) és del 15,28%, és a dir, molt per sota de la mitjana catalana (28,41%). La dependència senil a Catalunya ha augmentat del 19% al 25% en els darrers 25 anys, tot i que Celrà no ha viscut aquest accentuat procés d'envelliment, caldrà estar amatents a com evoluciona.

Taula 1. Índex d'envelliment

	Dones	Homes
Índex d'envelliment	53,80	46,41
Índex de sobreenvelliment	16,72	11,39

Font: Idescat 2021

Ahora, els índexs mostren una diferència clara en l'envelliment i el sobreenvelliment d'homes i dones. Aquest fet mereix una especial atenció en la planificació de les polítiques públiques. Les dones grans representen un col·lectiu d'alt risc de pobresa, a causa de les pitjors condicions de les dones en el mercat de treball, fet que a la llarga implica menors cotitzacions al llarg de la vida laboral i, en conseqüència, menors recursos en la vellesa. Si incidim en aquesta mirada de gènere, aquestes dades mostren la necessitat de disposar i/o mantenir dispositius i serveis d'atenció i cura de persones grans, com una residència geriàtrica o serveis d'atenció domiciliària. Igualment, cal parar atenció en quines són les persones de la família o comunitat que s'encarreguen de donar suport a la gent molt gran en aquells àmbits que els dispositius i serveis públics no estan cobrint (p. e. donar el dinar i/o el sopar, acompanyament, neteja, etc.). En aquest sentit és molt habitual que l'atenció i cura de la població dependent recaigui en dones d'altres nacionalitats, creant una mena de xarxa transnacional de cures.

Pel que fa l'índex de dependència infantil, aquest és una mica més elevat que al conjunt de Catalunya (25-26% mentre a Celrà arriba al 30,5%). Tal i com hem esmentat, Celrà es caracteritza per tenir una elevada població infantil i juvenil i en edat productiva.

Taula 2. Índex de dependència juvenil i senil

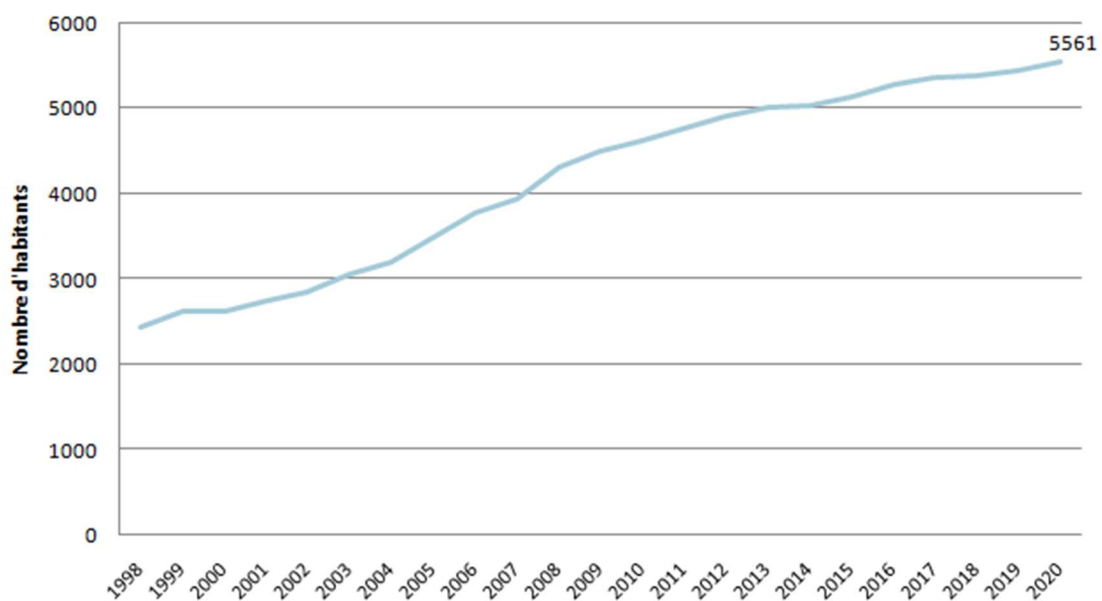
Índex de dependència juvenil	Índex de dependència senil
30,51%	15,28%

Font: Idescat 2021

Naturalesa de la població

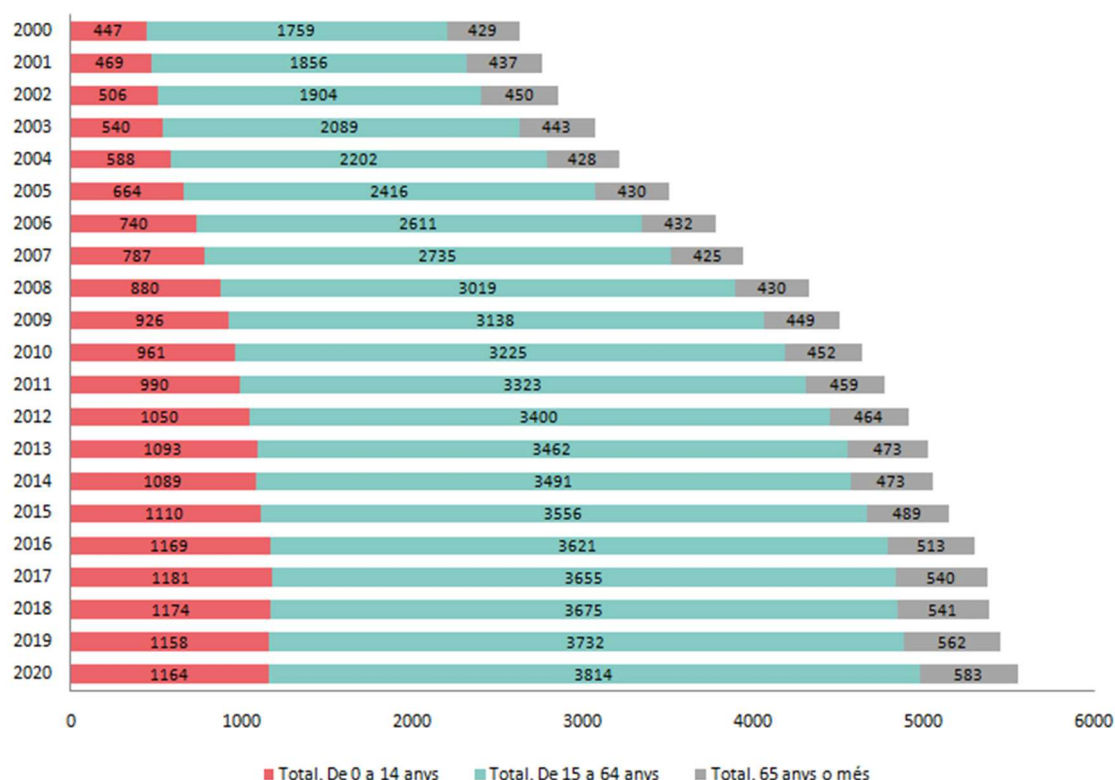
Com es pot observar en el gràfic 2, la població de Celrà ha anat creixent de manera continuada. Va experimentar un creixement significatiu al llarg de la primera dècada d'aquest segle (anys 2000-2010) i a partir del 2013 la població segueix creixent però a un ritme més lent fins arribar als 5.606 habitants el 2021.

Gràfic 2. Evolució de la població 1998-2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

Gràfic 3. Evolució de la població per grans grups d'edat 2000-2020



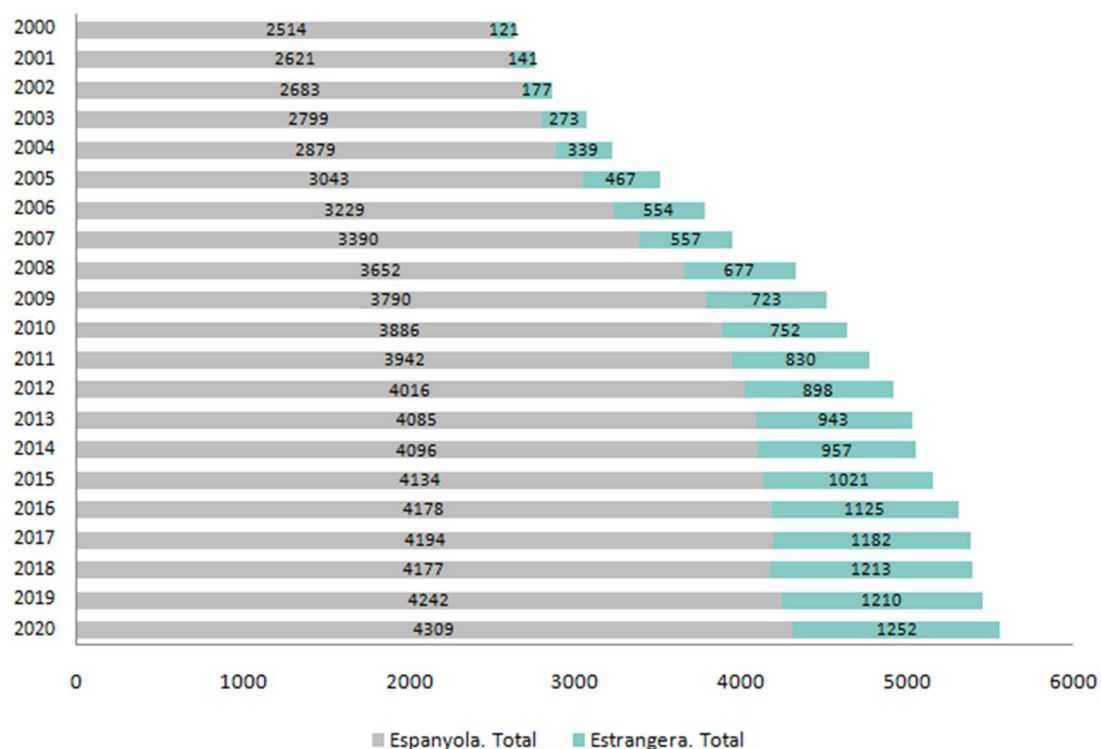
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

El Gràfic 3. evidencia com amb vint anys l'augment de les persones de més de 65 anys ha estat progressiu, augmentant any rere any. Tot i això, no ha sigut una progressió exponencial, evidenciant el que hem anat veient fins al moment, i és que Celrà compte amb una població jove i en edat productiva força elevada. Aquesta població poc envellida probablement és fruit de l'important augment d'habitants que ha tingut el municipi els darrers anys, ja que gaudeix d'una situació geogràfica interessant (proximitat amb Girona, entorn natural ric...), unes bones connexions (carreteres, eix ferroviari...) i un dinamisme econòmic (indústria, serveis bàsics...) que esdevenen elements d'atracció. Aquest aspecte ens ajuda a obtenir una fotografia de la situació actual i a la vegada, realitzar una projecció futura de l'evolució poblacional: la tendència continuada de l'envelliment de la població. Tanmateix, repetim que és un municipi també mostra un augment significatiu de la població de 0 a 14 anys, passant de 447 l'any 2000 a 1.164 persones l'any 2020. Aquest augment tant continuat de la població infantil i juvenil al llarg d'aquests anys es relaciona en part amb l'augment de la població d'origen migrant al municipi.

La població d'origen migrant a Celrà va augmentar de forma significativa des de l'any 2000 al 2014, però l'augment més significatiu es donà fins l'any 2008. L'augment sempre ha sigut

constant, amb més o menys força, i només hi hagué un petit estancament de l'any 2018 al 2019, que hi hagué un descens de 3 persones. Per tant, al llarg d'aquests 20 anys hi ha hagut un increment d'una mica més de 1.000 persones d'origen migrant al municipi de Celrà. Tot i que l'any durant 2010 hi hagué un cert fre, coincidint amb els anys més durs de la crisi econòmica, moment durant el qual moltes persones decidiren retornar al seu país d'origen o bé emigrar a altres països europeus, es pot constatar que l'arribada de població d'origen estranger ha sigut constant, però sempre de forma molt progressiva. Actualment, les persones d'origen migrant representen el 29,05% del total de la població de Celrà.

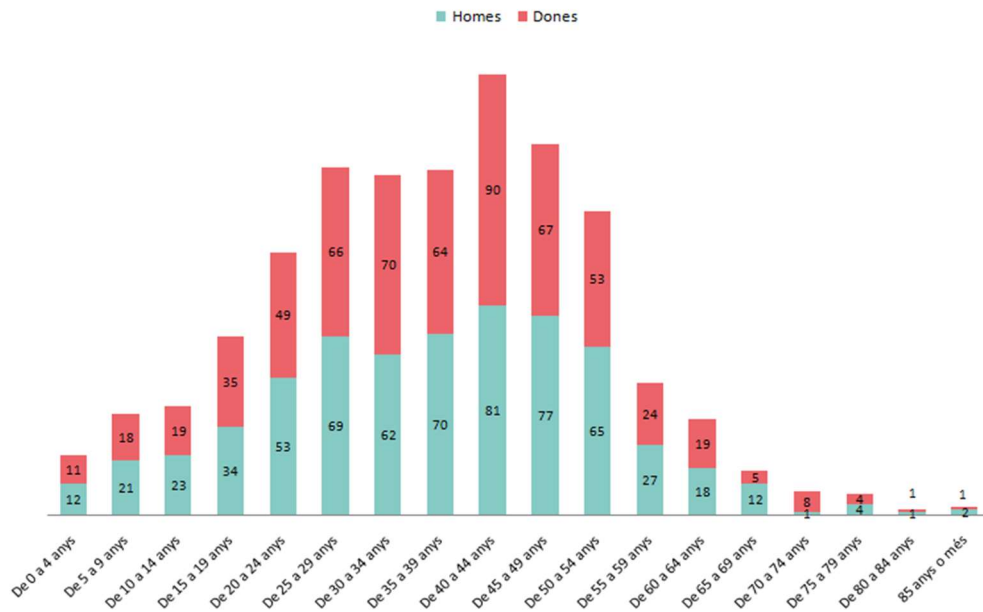
Gràfic 4. Evolució de la població per nacionalitat (2000-2020)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

Si analitzem l'estructura de la població nouvinguda es caracteritza per un major pes poblacional en les edats centrals, joves i adults joves en edat de treballar, amb poques persones grans. Les migracions dels darrers anys també han aportat població infantil. En general, les diferències per sexe pel que fa a l'edat en el cas de la població estrangera són petites, tot i que en global la presència d'homes (632 persones) és una mica més elevada que la de dones (604 persones). Aquesta és una pauta migratòria relacionada amb els rols de gènere en el treball i la formació de les famílies.

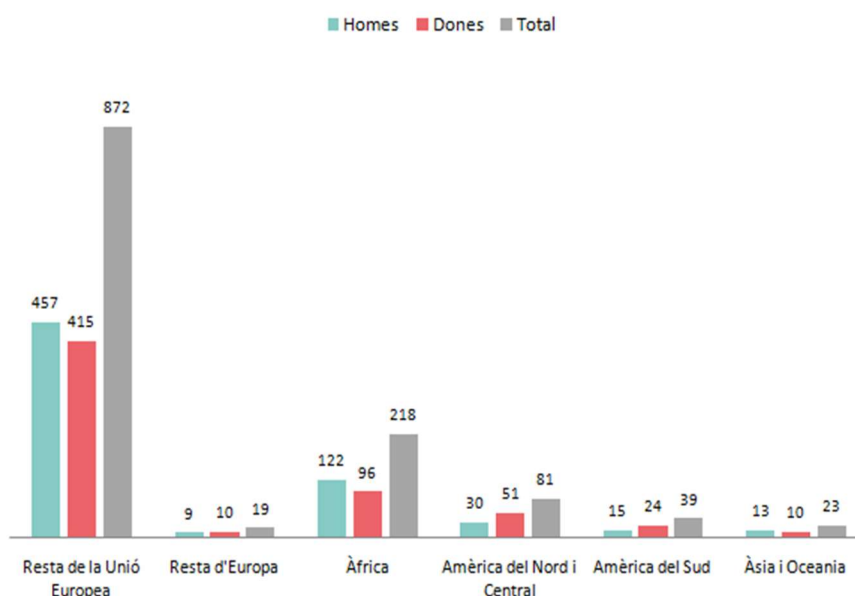
Gràfic 5. Població estrangera per sexe i edat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

La població estrangera que ha arribat a Celrà prové majoritàriament de la resta de la Unió Europea, que representa el 69,6% del total de la població d'origen migrant. De les 872 persones procedents d'aquest continent, 706 provenen de Romania, essent el col·lectiu més present al municipi, ja que representen el 56,3% del total de la població estrangera. A diferència d'altres municipis, és una immigració més masculinitzada, segurament vinculat a les oportunitats laborals que ofereix una gran empresa càrnica del municipi. La resta de països de la Unió Europea tenen una presència molt anecdòtica. Tal i com s'observa en el gràfic, la població estrangera més present al municipi, seguida de la de la Unió Europea, és la procedent d'Àfrica i, més concretament, de Gàmbia, 69 homes i 37 dones, que representen el 8,46% del total de la població d'origen migrant. A continuació trobem les persones procedents del Marroc, en total 89 persones que representen el 7,1% de la població estrangera. Després del continent Africà, Amèrica del Nord i Central, especialment països de Centreamèrica tenen una presència força significativa a Celrà: Hondures, Equador i Cuba, essent una immigració més feminitzada i lligada al treball vinculat a les tasques de la cura i atenció de gent gran

Gràfic 6. Procedència i sexe de la població d'origen estranger

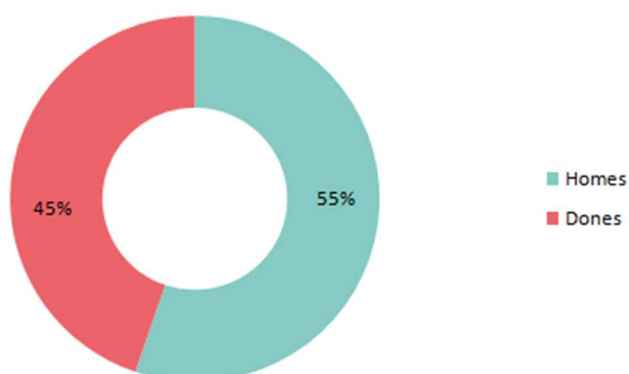


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

Món laboral i situació econòmica

Al juny de l'any 2021 Celrà té una població ocupada (afiliades a la Seguretat Social) de 2.646 persones, que representa el 47,58% de la població del municipi. Com es pot observar, l'ocupabilitat de les dones en el mercat laboral és significativament inferior a la dels homes.

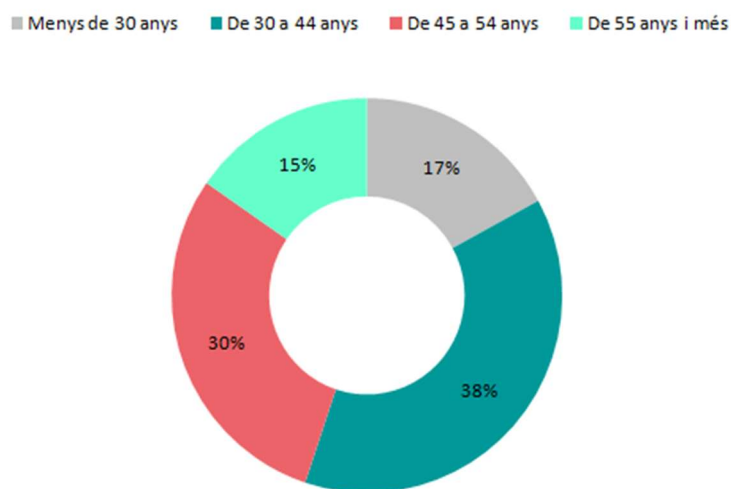
Gràfic 7. Persones afiliades a la Seguretat Social segons residència padronal de la persona afiliada. Per sexe. Juny 2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

Cal tenir present que el municipi té una població activa força elevada. La població activa més nombrosa és la situada a la franja d'edat d'entre els 30 i els 54 anys.

Gràfic 8. Persones afiliades a la Seguretat Social segons residència padronal de la persona afiliada. Per grups d'edat. Juny 2021



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

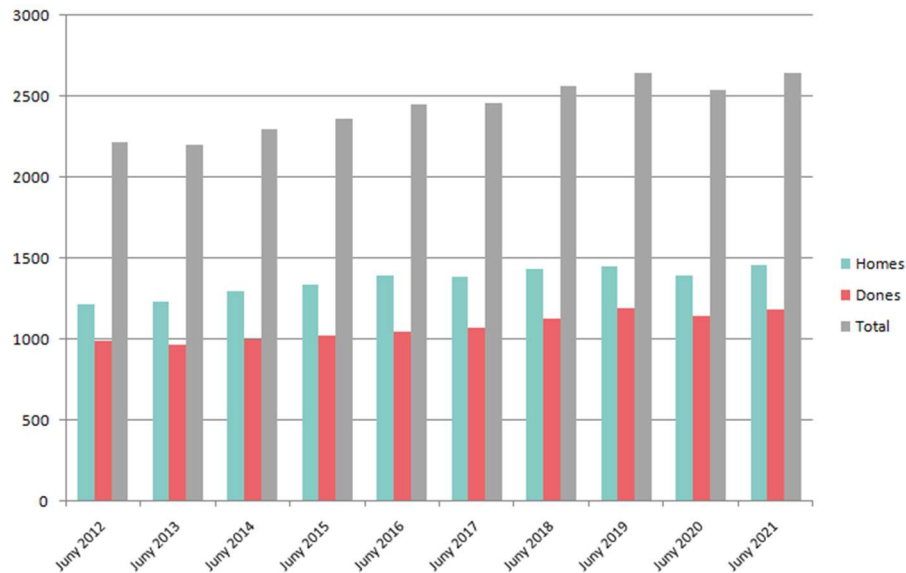
Cal recordar que la població activa són aquelles persones de 16 anys i més que tenen ocupació o estan disponibles i fan gestions per incorporar-se al mercat de treball. Les últimes dades de què disposem del total de població activa al municipi són de l'any 2011, en el qual hi havia 2.680 persones actives. Dades massa antigues com per poder tenir-les com a referència, especialment perquè amb vint anys la població de Celrà ha augmentat considerablement, sobretot el nombre de persones en edat productiva.

Relatiu al gràfic 8., de les 2.646 persones ocupades, 1.008 corresponen a la franja d'edat d'entre 30 i 44 anys. Per tant, el municipi compta amb una població activa força jove. Aspecte que acostuma a passar en aquells territoris molt dinàmics a nivell laboral, que genera ocupabilitat i, en conseqüència, també possibilitats d'establir un projecte de vida al municipi.

Al llarg d'aquests anys la xifra de persones afiliades a la Seguretat Social ha anat variant, també com a reflex de la crisi econòmica que es va viure a partir del 2009, fent que les dades de persones ocupades fossin les del 2012 i 2013 les més baixes. Tot i això, el descens no fou prolongat, sinó que s'observa una recuperació a partir del 2014 i especialment el 2016. El

descens es torna a produir a l'any 2020 arran de la crisi econòmica provocada pel COVID-19 i es visualitza de nou una forta recuperació al 2021.

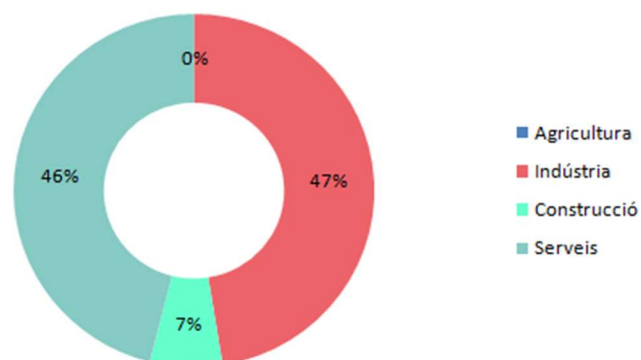
Gràfic 9. Persones afiliades a la S.S segons residència padronal de l'afiliat. Per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

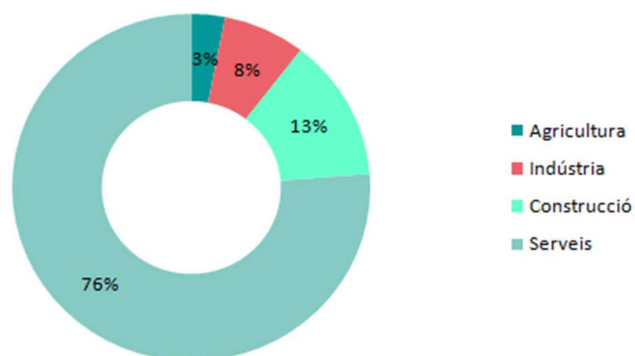
Tal i com també s'observa al Gràfic 9., el nombre de dones ocupades sempre ha estat significativament inferior al dels homes. Les dones, tradicionalment han treballat més al sector serveis, el qual compte amb un major nombre de persones aturades (també perquè és el que concentra un major nombre de contractes).

Gràfic 10. Afiliacions al règim de la S.S. Per sector d'activitat. 3r trimestre 2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

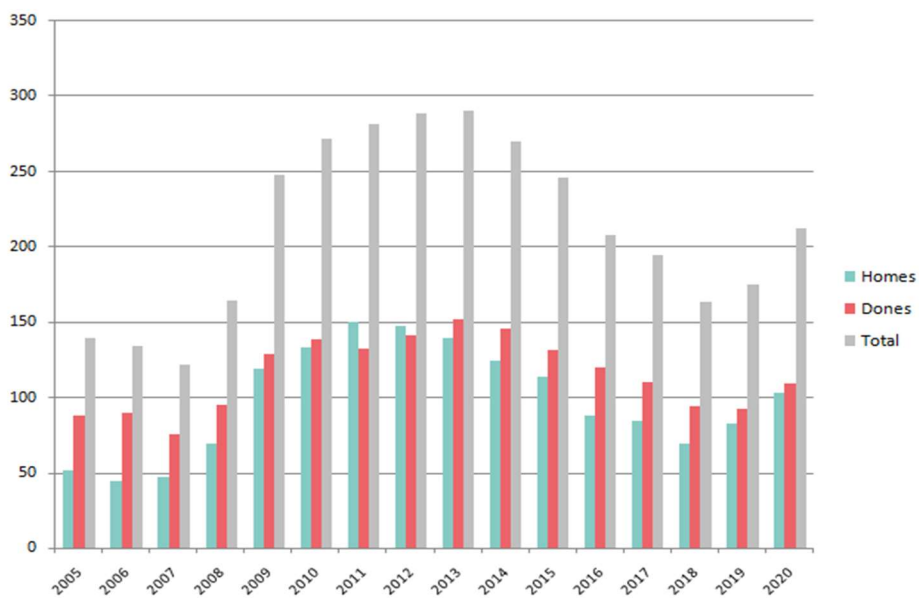
Gràfic 11. Afiliacions al règim especial de treballadors autònoms. Per sector. 3r trimestre 2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

L'activitat econòmica de Celrà està molt centrada en els serveis i en la indústria. L'elevada presència de població en edat productiva, dones i homes joves, està estretament relacionat amb el dinamisme econòmic del territori i ho podem comprovar amb el creixement constant de població del municipi.

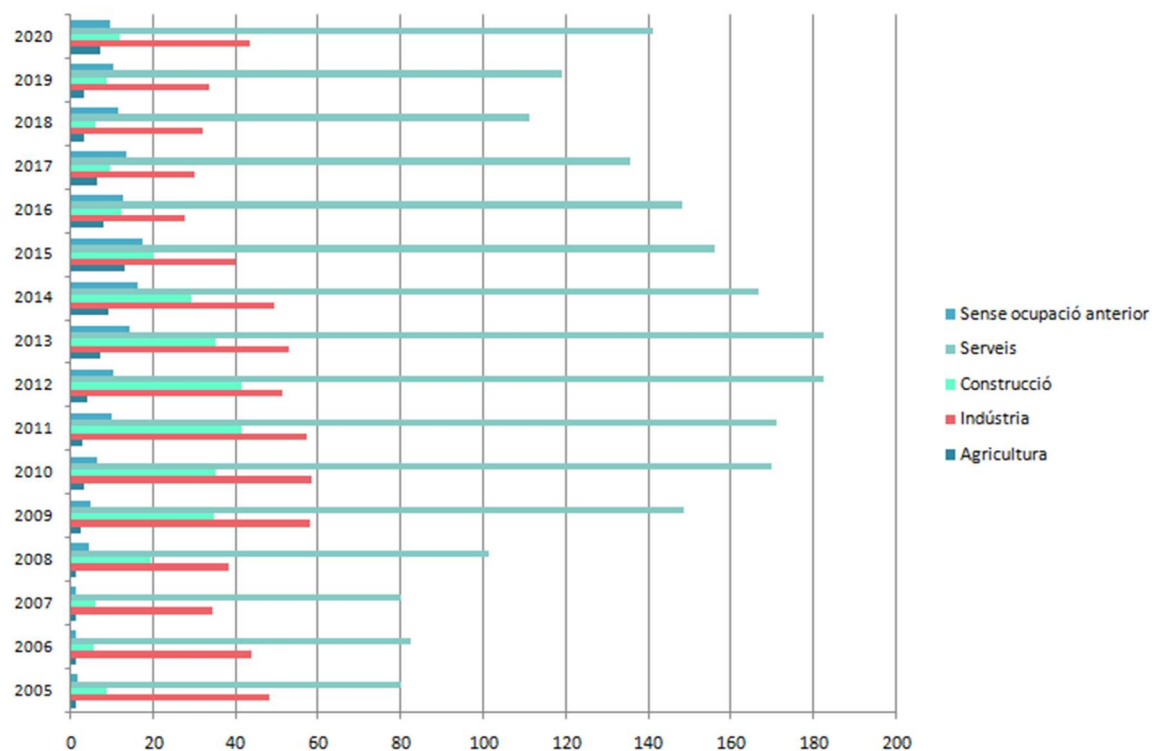
Gràfic 12. Atur registrat per sexe (2005-2020)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

Tal i com esmentàvem anteriorment, l'atur registrat per sexe mostra com les dones, anys rere any, són les més perjudicades a nivell de poca ocupabilitat, fet que pot suposar situacions de més vulnerabilitat i precarització. Alhora, el gràfic és un clar reflex de la situació econòmica causada per la Covid-19, mostrant com en el 2020 les xifres de desocupació augmentaren significativament, però en cap cas arribaren a nivells del 2010 (els primers anys de la crisi econòmica). Concretament, el nombre de persones aturades l'any 2010 era de 271 persones, i 212 el 2020.

Gràfic 13. Atur registrat. Per sectors. Mitjanes anuals



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2021.

A l'economia del municipi destaca per sobre dels altres sectors, el sector terciari (serveis), que suposa un percentatge molt elevat de l'activitat econòmica. El pes econòmic dels serveis va prenent més força en detriment de la construcció i l'agricultura, especialment al llarg d'aquests últims anys, ja que la construcció va ser un dels sectors més castigats per la duresa de la crisi econòmica. És també un sector molt masculinitzat, fet que ha incidit en l'economia familiar de moltes famílies d'origen migrant.

7.2. ANÀLISI DELS ÀMBITS I LES LÍNIES ESTRATÈGIQUES

LÍNIA 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

Situar la igualtat efectiva de dones i homes en la centralitat de les polítiques de progrés i benestar cap a la construcció d'una societat avançada quant al seus valors cívics.

Àmbits d'actuació:

- Garantir que totes les polítiques públiques incloguin la perspectiva de gènere en totes les seves fases de planificació estratègica, implementació i avaluació.
- Dissenyar i impulsar les eines necessàries perquè la transversalitat de la perspectiva de gènere es faci efectiva en tots els seus àmbits sectorials.
- Dinamitzar i coordinar el desplegament d'aquestes eines, visibilitzant el compromís polític per la igualtat i l'acció transversal en tots els àmbits.
- Consolidar els recursos ja existents que fomenten la igualtat i avançar en la creació de nous serveis des dels quals també s'articulin les polítiques d'igualtat de gènere del municipi.

Objectius estratègics:

1. Assolir una efectiva transversalització de gènere en totes les àrees de gestió de l'Administració de l'Ajuntament: planificació, contractació, formació, comunicació, pressupostos, etc.
2. Impulsar les polítiques públiques amb perspectiva de gènere en els àmbits sectorials i d'acord amb allò que estableix la Llei 17/2015.
3. Facilitar la transversalització de gènere en l'Administració local: promovent eines d'impuls, coordinació i col·laboració.

COMPROMÍS INSTITUCIONAL

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere tenen com a finalitat transformar les condicions que fan que encara continuïn les desigualtats entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida personal, social, política, econòmica i cultural. El marc legal existent obliga als ajuntaments a introduir la gestió transversal de gènere en les seves polítiques. L'Estatut d'Autonomia de

Catalunya del 2006, la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes i la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, obliguen a dissenyar polítiques transversals de gènere.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes estableix, entre d'altres, que l'Administració "ha d'elaborar les disposicions necessàries per a adjudicar l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere als òrgans dels departaments de l'Administració de la Generalitat, als organismes autònoms i als organismes públics vinculats o que en depenen". Així mateix, també s'obliga als poders públics a "adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques".

Ambdues lleis representen un pas cap a la responsabilitat de les administracions públiques d'assegurar i garantir la no discriminació de les dones en els seus àmbits d'actuació. I aquest pas es realitza a través d'un doble compromís:

1. Desenvolupar polítiques transversals de gènere cap a la ciutadania.

2. Posar les bases per corregir les desigualtats existents en l'interior de la pròpia organització, desenvolupant mesures i/o plans d'igualtat interns que permetin assolir la igualtat entre el seu personal i estiguin en consonància amb la projecció exterior de les polítiques municipals en matèria d'igualtat

La política d'igualtat de gènere és entesa com el conjunt estructurat d'accions i el compromís que l'organització manifesta respecte a aquest àmbit. Partim de la constatació que una bona trajectòria de l'organització municipal en el desplegament de polítiques de gènere enforteix l'experiència i sensibilització envers aquest principi. La implicació del cos polític i tècnic del conjunt d'àrees i serveis de l'ajuntament i la destinació de recursos és un condicionant previ per poder incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt de polítiques locals cap a la ciutadania.

Quan parlem de transversalitat, s'ha d'entendre en dos sentits: d'una banda, com a necessitat que s'incorpori la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions municipals que es duguin a terme; de l'altra, que es promoguin mesures específiques de gènere per a la igualtat d'oportunitats des de totes les àrees de l'ajuntament, no només des de la d'Igualtat.

Així doncs, quan parlem de compromís polític, el que pretenem és situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals. Però per aconseguir-ho des del compromís polític i de manera específica des de les polítiques locals d'igualtat, s'ha de treballar de manera transversal per tal d'incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals.

ANÀLISI DE CELRÀ

BASE DOCUMENTAL I ENTREVISTES

Uns dels elements primordials per tal d'avançar en l'erradicació de les desigualtats en què es troben les dones en els diferents àmbits i contextos de la vida quotidiana, recau en què els ens públics facin una aposta simbòlica i explícita per la consecució de la igualtat de dones i homes. És a dir, que manifestin el seu compromís amb la igualtat de gènere. L'anàlisi d'aquest aspecte en el municipi de Celrà es farà des de quatre vessants:

1. Compromís polític de l'equip de govern
2. Recursos humans i específics
3. Transversalitat de gènere
4. Formació

1. Compromís polític de l'equip de govern

És important que existeixi un compromís polític que atorgui poder dins de l'ajuntament a les polítiques transversals de gènere. I aquest compromís polític es tradueix en un lideratge polític clar, element fonamental perquè no existeixin resistències institucionals.

“Així doncs, la responsabilitat política de les polítiques d'igualtat hauria de recaure en una persona compromesa personalment amb aquest objectiu i que tingués pes dins de l'equip de govern, cosa que garanteix la presència en totes les discussions importants de ciutat”.

(Gelambí, M. 2016).

L'Ajuntament de Celrà, dins el marc de la seva acció municipal, **fa anys que ha impulsat mesures adreçades a l'eliminació de les desigualtats** i a establir el principi d'igualtat com a base per assolir la participació de dones i homes de forma equitativa en els diferents àmbits de la vida i de la societat: en l'àmbit econòmic, en la política, en la participació social i ciutadana, en la presa de decisions, en l'educació, en la formació, en el treball, etc.

Així, compta amb diferents plans i programes:

- [2n Pla d'Igualtat Municipal entre Homes i Dones de Celrà \(2015-2019\)](#)
- [3r Pla d'Igualtat de Gènere del Consorci de Benestar Social Gironès-Salt](#)

Quan a campanyes, ha anat realitzant diferents campanyes contra la violència masclista.

Celrà compta amb una regidoria específica d'Igualtats i es realitza un bon treball per incorporar una mirada de gènere a les diferents polítiques que es promouen. El disseny del conjunt d'aquestes polítiques està tenyit per una mirada inclusiva de la diversitat ciutadana, i un clar exemple és el gran volum d'accions i programes que s'estan desenvolupant per treballar la igualtat de gènere. Aquest treball és promogut i impulsat per la tècnica de Joventut i Igualtats que és qui vetlla per la progressiva aplicació de l'anterior Pla d'Igualtat municipal a través de la coordinació amb la resta d'àrees i serveis. En aquest sentit, és important subratllar el fet que el present Pla és el tercer que s'implementa des del Consistori, i, per tant, existeix un clar compromís polític en el fet de donar continuïtat a la transversalitat de gènere a les polítiques públiques locals.

El lideratge polític en temes d'igualtat es tradueix en la fortalesa i en la importància de la figura de la tècnica que desenvolupa les polítiques de gènere combinant-ho amb les polítiques de joventut i que amb el temps ha esdevingut el punt de referència a l'Ajuntament i a la ciutadania.

Alhora, l'Ajuntament de Celrà forma part del Consorci de Benestar Social del Gironès - Salt, on s'ubica el Servei d'Informació i Atenció a la Dona i el Servei d'Atenció Integral que donen servei també al municipi de Celrà.

Tot i que és absolutament necessari subratllar el treball de moltes àrees del Consistori que mostren la voluntat d'incorporar la mirada de gènere en el disseny de les polítiques de l'Ajuntament, **en algunes de les entrevistes realitzades s'ha assenyalat com a repte pendent la qüestió de la transversalitat.** És cert que s'ha avançat molt en introduir la igualtat de gènere a l'agenda, en promoure iniciatives específiques de promoció de la igualtat, però on menys s'ha avançat és en la incorporació de la perspectiva de gènere al conjunt de les actuacions municipals, especialment en les àrees més tècniques. És a dir, la revisió del conjunt de les àrees sectorials per tal d'incorporar la perspectiva de gènere és un procés que si bé s'ha iniciat tímidament en algunes àrees (polítiques socials, educació, cultura, joventut), en d'altres és encara incipient.

“Però si igual potser tingués una petita formació o... no sé... o recursos, o alguna xerrada que et digui “a vale, mira, hem de tenir en compte això. Igual sí.” (Entrevista personal tècnic)

“Hi ha una voluntat i hi ha un interès i... hi ha moltes tècniques i tècnics de l’ajuntament que tenen aquesta mirada, però potser caldria, doncs, un anàlisis més en profunditat de si aquesta voluntat realment s’està aplicant o no.” (Entrevista personal tècnic)

“Les regidories d’igualtat, educació i serveis socials sí que hi tenen molt la mirada. Però no la resta de regidors/es.” (Entrevista personal tècnic)

Ahora, és important que aquesta transversalitat de gènere s’apliqui des d’una perspectiva interseccional. És a dir, cal tenir en compte, d’una banda, que la diversitat de gènere va més enllà de les categories home/dona definides a partir del sexe i que cal incorporar altres dimensions com la identitat de gènere, la posició de gènere, l’expressió de gènere o l’orientació sexual; i de l’altra banda, que hi ha una gran diversitat d’eixos de desigualtat que interactuen amb el gènere i ens situen en posicions d’opressió, poder o privilegis diferents (classe social, formació, nacionalitat, origen, diversitat ètnica, cultural i religiosa, edat, diversitat funcional, salut, canons estètics...).

En aquest sentit, és clau que el personal tècnic tingui present que no totes les persones tenim els mateixos recursos i oportunitats per afrontar els reptes de la vida quotidiana (formació, diners, temps, xarxa social i familiar, etc). Quan es pren consciència d’aquest aspecte, neix l’obligació de buscar una altra manera de definir els problemes polítics i de dissenyar les polítiques públiques. I fer això vol dir **incorporar la transversalitat de gènere des d’una perspectiva interseccional en les polítiques públiques**. Ahora, per poder dissenyar polítiques transversals de gènere, **el primer pas és saber identificar les diferències, desigualtats i discriminacions de gènere i altres que influeixen a l’àmbit polític en el que es vol intervenir**.

“Caldria fer polítiques més transversals”. (Entrevista personal tècnic)

“El discurs hi és, però l’aplicabilitat és una altra. Només cal mirar els pressupostos.” (Entrevista personal tècnic)

En aquest sentit, és important que en el moment en què hi hagi un desplegament efectiu de la transversalitat de gènere hi hagi també un **lideratge polític clar**. És un element clau perquè no existeixin resistències institucionals a les polítiques de gènere. I aquest és un aspecte essencial en el Consistori de Celrà que cal valorar positivament.

“La regidora confia molt en el criteri del personal tècnic i batalla dins l’equip de govern”. (Entrevista personal tècnic)

En aquest sentit, però, de cares a implementar una estratègia de transversalitat de gènere dins de l’Ajuntament, **és fonamental que la responsabilitat política de les polítiques d’igualtat recaigui en una persona compromesa personalment amb aquest objectiu** i que tingui pes dins de l’equip de govern, fet que pot garantir la seva presència en totes les discussions importants de ciutat. Aquesta figura és la regidoria d’Igualtats, perquè només quan hi ha una clara aposta política de l’equip de govern, la implementació de la transversalitat no dependrà de la sensibilitat o bona voluntat de l’equip tècnic. El fet que hi hagi una regidoria específica que s’ocupa de les polítiques d’igualtat de gènere és un element que ajuda a proporcionar un punt de referència a l’Ajuntament i a la ciutadania en temes d’igualtat de gènere.

2. Recursos humans específics

El municipi de Celrà compte amb **un suport tècnic especialitzat per tal que les polítiques i actuacions de gènere que es duguin a terme des de les diferents àrees del Consistori responguin a una línia d’actuació comuna, coherent i definida**; i així evitar realitzar accions específiques de gènere aïllades, inconnexes o que puguin donar sensació de confusió.

Ahora, aquesta persona responsable de vetllar per al bon desenvolupament de la transversalitat de gènere, és fonamental que pugui establir mecanismes d’avaluació contínua, tant de les accions que es duguin a terme, com dels processos que es produeixen per a la consecució dels programes dissenyats.

Seria recomanable que la figura de la tècnica d’igualtat no fos quelcom anecdòtic, sinó que es tractés d’una àrea clau dins de l’Ajuntament i que, per tant, assumís un paper clau en el disseny de les polítiques públiques locals. En conseqüència, és necessari que hi hagi un apoderament i una visibilització de la seva feina, tant dins del mateix Ajuntament, com de cares a la ciutadania.

3. Transversalitat de gènere

És important posar èmfasi en el fet que el Consistori vulgui superar la pràctica basada en actuacions puntuals o conjunturals en el temps que es tradueixen en l’organització esporàdica de xerrades, seminaris o activitats ludicofestives en relació amb la celebració del 8 de març i el 25 de novembre.

“Creiem molt en les polítiques d’igualtat, però no creu en actes puntuals de commemoració, activitats simbòliques, etc. Volem treballar projectes més a llarg termini.” (Entrevista personal tècnic)

A partir de les entrevistes realitzades, s’ha transmès la idea que massa sovint l’estructura orgànica municipal no fomenta el treball transversal i la comunicació fluida de la informació entre les diferents àrees del consistori. Cada àrea o departament té els seus encàrrecs i les seves responsabilitats, sense que existeixi l’obligació de treballar de forma transversal.

I aquest aspecte es pot treballar a través d’una major sensibilització i formació que afavoreixi una coordinació més estreta entre les diferents àrees de l’Ajuntament.

Tot i els anys que fa que parlem de transversalitat de gènere, encara persisteix una certa confusió al voltant de què significa exactament la transversalitat de gènere. Sovint es concep només com a interdepartamentalitat o cooperació intersectorial i s’acaba diluint la seva vocació transformadora.

Per a poder dissenyar polítiques transversals de gènere, és a dir, incloure la perspectiva de gènere en qualsevol política o actuació, el primer pas, tal i com hem esmentat anteriorment, és saber **identificar les diferències, desigualtats i discriminacions de gènere que influeixen a l’àmbit polític en el que es vol intervenir.**

Aquesta identificació no sempre es pot realitzar a través d’una diagnosi acurada del nostre àmbit d’intervenció política: esports, cultura, serveis a les persones, etc. Per evitar que això es pugui convertir en un obstacle en el disseny de polítiques transversals de gènere, pot ser de gran utilitat començar a utilitzar aquestes eines:

- **Desagregar totes les dades que l’ajuntament utilitzi per identitat de gènere i recollir aquesta informació en tots els informes i les memòries (implica revisar tots els formularis).**

El fet de desagregar ens permet veure com utilitzen de forma diferent els serveis municipals, homes, dones i persones no binàries.

El fet que el Consistori pugui començar a recollir les dades segregades en les diferents àrees pot esdevenir una gran oportunitat per al disseny de polítiques transversals de gènere, i per obtenir una fotografia que mostri com les diferències entre homes i dones: realitzen les coses de forma diferent i viuen les ciutats de forma diferent. I, en conseqüència, pot ajudar a veure com

aquestes diferències de gènere es converteixen en desigualtats en aquells casos que la diferència implica accedir a menors beneficis.

- **Elaborar una llista de preguntes per a detectar les possibles diferències i desigualtats de gènere en relació a l'àmbit que es vol regular o al servei que es vol crear.**

Implementar la transversalitat de gènere no sempre implica crear noves polítiques, sinó que moltes vegades suposa realitzar canvis en les polítiques ja existents per incorporar la perspectiva de gènere en les ordenances, memòries, bases de subvencions, redefinir el tema objecte de la política, etc.

Algunes preguntes per detectar les diferències i les desigualtats de gènere:

- *Els homes i les dones de la ciutat es veuran igualment beneficiats per la política?*
- *La vida dels homes i de les dones de la ciutat canviarà gràcies a aquesta política? Els canvis seran els mateixos per ambdós sexes?*

- **Disseny d'indicadors de gènere.**

La funció principal dels indicadors de gènere és la de senyalar els canvis en l'estatus i el rol de les dones i dels homes en diferents moments del temps. És a dir, mesurar l'equitat i la igualtat de gènere que s'està aconseguint amb les actuacions que s'estan portant a terme.

A l'hora de dissenyar els indicadors de gènere, recomanem que aquests contemplin:

1. Veure en quina mesura els homes i les dones participen en els projectes i les raons de les seves absències.
2. Conèixer el grau en què s'han tingut en compte les necessitats dels homes i de les dones en el disseny de la política.
3. Observar de quina manera s'han tractat les diferències de gènere, les desigualtats de gènere i les discriminacions de gènere.
4. Veure en quina mesura un projecte o programa afecta als rols de gènere i si aquests varien en el temps.
5. Posar en evidència l'impacte de gènere que té una política o servei.

- **Informes d'avaluació d'impacte de gènere**

Seguint la línia anterior, recomanem l'aplicació d'informes d'avaluació d'impacte de gènere en el moment de dissenyar qualsevol política pública local o projecte normatiu. És, doncs, una tècnica d'avaluació prospectiva de les normes, és a dir, un estudi i anàlisi ex ante del projecte normatiu que es promou, per verificar si en el moment de planificar les mesures que conté la disposició, s'ha tingut en compte l'impacte que tindran en els homes i les dones i en la igualtat de gènere (rols i estereotips).

Objectius dels informes:

- 1) Qüestionar la neutralitat de les polítiques respecte a la seva influència en la posició de la ciutadania i les relacions de gènere.
- 2) Assegurar-nos la utilització de llenguatge i imatges no sexistes i androcèntriques.
- 3) Conèixer les repercussions que una determinada mesura o acció té sobre la situació dels homes i de les dones. Visibilitzar les dones.
- 4) Analitzar si la política fomenta estereotips de gènere o recolza els rols tradicionals de gènere.
- 5) Proporcionar informació per neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat en gènere.

El fet que s'avaluï poc les polítiques en clau de gènere, dificulta que es puguin posar sobre la taula les desigualtats de gènere que poden existir en el municipi o l'impacte de gènere que pot tenir una determinada política.

- **Organització interna del propi ajuntament amb perspectiva de gènere com a element exemplificador i de coherència.**

El 2020 es va aprovar un pla d'igualtat intern, el Pla d'Igualtat de Dones i Homes a l'Ajuntament de Celrà. L'objectiu era analitzar si el Consistori també gaudia de la mateixa equitat que es defensa cap a les dones del municipi, si manté la mateixa coherència entre el discurs intern i extern, i visualitzar aquelles discriminacions subtils que es poden amagar en el dia a dia d'una institució.

A l'informe del Pla d'Igualtat es destacà de forma positiva:

- L'ajuntament de Celrà disposa d'una dilatada experiència en el foment de la igualtat de gènere a nivell municipal que també es tradueix en molts aspectes en el funcionament intern del Consistori.
- Les condicions laborals dels i les treballadores del Consistori.
- Les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- La igualtat d'oportunitats en la promoció laboral i satisfacció en el tracte personal.
- L'assignació de llocs de treball basada en una valoració neutre.
- Existència d'equilibri entre el percentatge de dones i d'homes a cada nivell salarial.
- Es disposa d'un protocol de prevenció i abordatge d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Però alhora, també hi ha altres aspectes que el Pla assenyala que caldria corregir o millorar, i són:

- Es detecta segregació horitzontal i vertical dins la plantilla.
- La igualtat de gènere s'ha plantejat poc a nivell intern i en moltes ocasions l'èxit de la seva implementació recau en la bona voluntat de la plantilla tècnica.
- Percepcions de la plantilla de manca de compromís explícit per part de l'Ajuntament, polític i tècnic, envers l'aposta d'igualtat de gènere a nivell intern.
- Manca de registres de dades desagregades per sexes de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis i de les actuacions de la institució.
- No disposar d'una guia o manual de llenguatge no sexista. Actualment està en procés d'elaboració.
- Manca de formació en perspectiva de gènere del personal de la institució.
- No es realitzen accions de comunicació per donar a conèixer drets laborals com són les mesures de conciliació.
- No disposar d'una comissió o de la figura de l'agent per a la igualtat.

A partir de la diagnosi, el Pla estableix unes línies d'acció basades en les inquietuds detectades, les intervencions més urgents, les mancances, les potencialitats, etc. En aquesta línia, cal tenir present que un dels factors clau que condiciona l'èxit del desenvolupament del pla és fer una bona difusió interna del document, començant per les persones amb responsabilitat de gestió dins de la institució, en especial totes les persones implicades en la gestió dels recursos humans (selecció, formació relacions laborals, retribució); així com les persones que atenen serveis de cara al públic, que són una gran majoria en un ajuntament, i, finalment, tot el personal que directament o indirectament fa un servei públic.

De fet, s'ha detectat el desconeixement d'una part de la plantilla sobre l'existència d'un **Protocol per a la prevenció, actuació davant les possibles situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**. I alhora, manca una formació específica a tota la plantilla de l'Ajuntament per saber identificar, passos a seguir, etc. davant d'una situació d'assetjament sexual. Per tant, seria recomanable que la formació no es limités a una acció puntual, sinó que aquesta pogués tenir una certa continuïtat. **La sensibilització del personal polític i tècnic és clau alhora de saber detectar possibles situacions de tracte injust o de falta de respecte.**

"Vam revisar el protocol per denunciar en cas d'assetjament, i vam veure que, a part d'estar totalment obsolet, calia revisar aspectes com el fet que la persona referent que havia de rebre i vehicular les denúncies era un home" (Entrevista personal tècnic)

"Ningú de l'ajuntament, del personal, coneixia aquest protocol, ni sabia ben bé a qui adreçar-se... (...) Per tant, si hi ha algun cas, d'alguna dona que hagi patit assetjament, dubto que hagi sabut què fer" (Entrevista personal tècnic)

4. Formació: mirada interna

Cal tenir en compte que si bé s'ha generat molta teoria al voltant de la transversalitat, també és cert que manca coneixement de com portar-ho a la pràctica, i no sempre les eines existents tenen prou en compte les especificitats de l'àmbit local en quant a recursos, polítiques i actuacions. També caldria un reforç en quant als recursos humans, donant suport via assessorament o formació en igualtat al personal de la resta d'àrees per tal que puguin ser capaços d'identificar en quins aspectes les seves intervencions tenen un impacte en les desigualtats de gènere i com s'hauria de promoure la igualtat en cada àmbit sectorial d'actuació.

"Però també és important que cada àrea tingui formació de com aplicar aquesta transversalitat". (Entrevista personal tècnic)

És necessari que **tot el personal de l'Administració local adquireixi uns coneixements mínims sobre la perspectiva de gènere**, especialment aquelles persones que participen del disseny i implementació de polítiques i programes i aquelles que realitzen atenció a les persones (policia local, oficina d'atenció ciutadana, serveis socials, centres d'atenció primària, etc.). La realització d'accions formatives garanteix que el personal municipal tingui competències per a identificar i corregir biaixos de gènere. De fet, la formació en igualtat de gènere adreçada a persones amb responsabilitat política hauria de ser el punt de partida de la implementació de la gestió

transversal de gènere i que la inclusió de la igualtat de gènere no sigui un element purament decoratiu sense implicacions pràctiques.

En aquesta mateixa línia, l'octubre de 2021 es va editar la guia Celrà Inclusiva per la comunicació i la promoció de polítiques inclusives, lliures d'estereotips i prejudicis, que s'ha de completar amb formació al personal municipal. Resta pendent també la difusió d'aquesta eina a tots els/les agents del municipi que elaboren continguts en els mitjans de comunicació locals. L'Ajuntament i tots els seus serveis han de garantir la promoció de la igualtat de gènere a partir del llenguatge. Això implica vetllar per incloure a totes les persones, evitar la invisibilització de les dones i de les activitats que desenvolupen, així com la reproducció de rols i estereotips de gènere.

“Que s’hagi promocionat des de l’ajuntament no. Els de DipSalut van treure un catàleg de formació molt ampli i a dintre hi ha aquest de llenguatge no sexista i alguna cosa... però tu t’apuntes si vols” (Entrevista personal tècnic)

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A MILLORAR

LÍNIA 1: TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

ASPECTES A MANTENIR

- Existeix un **compromís institucional** per part de l'Ajuntament per treballar les polítiques d'igualtat de gènere, essent aquest el quart Pla d'Igualtat que s'impulsa des del Consistori.
- **Existència d'una regidoria específica d'igualtat i una tècnica d'igualtat** que vetlla per l'aplicació de la transversalitat de gènere i el desenvolupament del Pla.
- Existeix un **ferm compromís per part del nou equip de govern de promoure la transversalitat de gènere** entre les diferents àrees del Consistori.
- En algunes àrees **les dades es recullen desagregades en funció del sexe**, fet que permet fer una anàlisi sobre l'impacte de les accions i de l'ús que en fa dels serveis públics les dones i els homes.

	▪ L'Ajuntament compta amb un Pla d'Igualtat Intern (2021-2025) que pretén assolir la igualtat entre dones i homes dins el Consistori. ▪ El Consistori compta amb una guia de llenguatge no sexista i inclusiu. ▪ S'han realitzat unes primeres accions formatives basades en les recomanacions del Pla Intern i d'altres promogudes per l'àrea d'igualtat, amb la voluntat d'augmentar-ne el nombre.
ASPECTES A MILLORAR	▪ Cal fer difusió de totes les accions i projectes que es realitzin sobre igualtat de gènere. ▪ Cal promoure que totes les memòries i estudis de l'Ajuntament es realitzin amb les dades desagregades per sexe. ▪ És recomanable millorar el treball coordinat entre les diferents àrees per fer efectiu un treball transversal amb tots els departaments i fer més visible la tasca que es realitza en aquest àmbit. ▪ És necessari seguir realitzant formació per a la inclusió de la perspectiva de gènere i la inclusió del llenguatge no sexista. ▪ Es proposa la creació d'una Comissió de Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat que pugui ser interdepartamental, i que inclogui representants de totes les àrees de l'Ajuntament. Les funcions principals haurien de ser la d'incorporar la visió de gènere en totes les polítiques de l'Ajuntament i vetllar pel compliment de les accions del Pla d'Igualtat.

LÍNIA 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Erradicar totes les formes de violència contra dones, adolescents i infants i en tots els àmbits on es manifestin.

Àmbits d'actuació:

- Garantir que totes les formes de violència masclista s'abordin de manera integral des dels diferents equipaments i òrgans municipals.
- Combatre la violència masclista des de l'espai públic pel conjunt d'una societat sensibilitzada i amatent en la seva prevenció, detecció, atenció, recuperació, reparació i eliminació.
- Millorar l'accés a recursos d'habitatge a les dones en situació de violència masclista i exclusió social.

Objectius estratègics:

1. Fomentar la incorporació d'estratègies de prevenció des dels recursos de la xarxa i des del treball dels circuits.
2. Millorar la detecció i identificació de situacions de risc i d'existència de violència masclista.
3. Desplegar, ampliar i millorar la xarxa d'atenció i recuperació integral per a totes les dones que pateixen o han patit violència masclista i de les seves filles i fills dependents.
4. Millorar l'atenció de les dones en situació de violència masclista en el moment de les denúncies i al llarg de tot el procés judicial.
5. Promoure la capacitat dels equips professionals, la creació d'eines de suport i la recerca en violència masclista.

ATENCIÓ INTEGRAL A LES PERSONES QUE PATEIXEN VIOLÈNCIA MASCLISTA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

La violència masclista és una realitat que cada dia afecta a dones i noies dels municipis. Es tracta d'una problemàtica que, només en els casos més greus, té algun impacte en l'opinió pública ja que, sovint, està molt invisibilitzada i normalitzada. L'any 1993, l'ONU declara que la violència contra les dones suposa una clara vulneració dels drets humans. A l'estat espanyol, aquesta igualtat de drets no es reconeix fins la Constitució de 1978, i en els codis penals es va considerar fins el 1983 un atenuant la relació conjugal en els maltractaments de l'home sobre la dona.

La violència contra les dones pren diferents formes: física, sexual i psíquica i s'ha consentit socialment en el marc de la família patriarcal sobre la base de la suposada superioritat de l'home sobre la dona.

És un aspecte que cal afrontar cap al conjunt de la societat i, per això, s'han d'entendre les seves causes per poder-la identificar i combatre. La prevenció és clau i en aquest sentit és imprescindible l'aposta per la coeducació en tots els àmbits de socialització: família, l'escola, les institucions i els mitjans de comunicació.

Segons l'ONU Dones:

“Les causes de la violència contra les dones es troben en la discriminació de gènere, les normes socials i els estereotips de gènere que la perpetuen (...). La prevenció ha de començar en les primeres etapes de la vida, mitjançant l'educació dels nens i les nenes que promogui les relacions de respecte i la igualtat de gènere. El treball amb joves és la millor opció per aconseguir un progrés ràpid i sostingut en matèria de prevenció i erradicació de la violència de gènere”.

En la lluita per a l'erradicació de la violència de gènere, cal destacar un dels primers instruments que va tenir caràcter vinculant a Europa. Es tracta del **Conveni d'Istanbul** que es va aprovar el 7 d'abril de 2014 i es va convertir en el tractat internacional més ampli en relació a les diverses formes que pot prendre la violència contra les dones. El Conveni es basa en el marc de les mesures de la CEDAW i la jurisprudència que es va desenvolupar en el Comitè CEDAW. La definició de violència contra les dones assenyalada en l'article 3.f que el terme *dona* inclou les nenes menors de divuit anys i defineix a l'article 3.a. la violència contra les dones com:

“(…) tots els actes de violència basats en el gènere que impliquen o puguin implicar per a les dones danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloent les amenaces de realitzar els actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, a la vida pública o privada”.

A la vegada, en la definició de violència domèstica inclou les relacions de parella que no impliquen convivència com:

“(…) tots els actes de violència física, sexual, psicològica o econòmica que es produeixen en la família o a la llar o entre cònjuges o parelles de fet antics o actuals, independentment que l'autor del delictes comparteixi o hagi compartit el mateix domicili que la víctima (article 3.b.).

El Conveni d'Istanbul també inclou diferents manifestacions de violència cap a les dones i el fet que han de ser sancionades pels estats com a delictes:

- **Violència psicològica:** el fet d'atemptar greument contra la integritat psicològica d'una persona mitjançant coacció o amenaces (article 33).
- **L'assetjament o *stalking*:** el fet d'adoptar, en diverses ocasions, comportament amenaçador contra una altra persona que la faci témer per la seva seguretat (article 34).
- **La violència física:** el fet d'exercir actes de violència física sobre una altra persona (article 35).
- **Violència sexual i violació** (article 36).
- **El matrimoni forçat** (article 37).
- **La mutilació genital femenina** (article 38).
- **L'avortament forçat i l'esterilització forçada** (article 39).
- **L'assetjament sexual:** tota forma de comportament no desitjat, verbal, no verbal o físic, de caràcter sexual, que tingui per objecte o resultat violar la dignitat d'una persona, en particular quan el comportament creï un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (article 39).

En la lluita contra la violència masclista a Catalunya, hem de mencionar tres lleis principals:

- **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.** I, d'acord amb aquesta llei, és l'Institut Català de les Dones l'instrument vertebrador per erradicar la violència masclista i té la funció també de liderar les polítiques del Govern en aquest àmbit. Aquesta llei va ser aprovada amb els suport de totes les formacions polítiques i va ser una norma pionera i decisiva per al reconeixement del dret de les

dones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploració, maltractaments i tota mena de discriminació.

- **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.** Aquesta Llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, exerceixen sobre aquestes els qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o els qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència. Estableix mesures de protecció integral la finalitat de les quals és prevenir, sancionar i erradicar aquesta violència i prestar assistència a les víctimes. I, finalment, la violència de gènere a què es refereix aquesta Llei comprèn qualsevol acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.
- **Decret 60/2010, d'11 de maig, de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista.** Aquesta Comissió té l'objectiu d'impulsar, fer el seguiment i avaluar les actuacions sobre violència masclista que duu a terme la Generalitat. També s'encarrega de fomentar la participació i la col·laboració del Govern amb les entitats i òrgans de la societat que treballen en aquest àmbit. La Comissió impulsa un treball en xarxa de tots els agents que intervenen davant aquesta problemàtica. La Comissió va ser creada per la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (article 82). Posteriorment, mitjançant el Decret 60/2010, d'11 de maig, se n'ha regulat el seu règim jurídic, la composició, el funcionament, les competències i la coordinació de la Comissió amb altres òrgans.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista proporciona un pes legal a un seguit d'actuacions que ja s'anaven portant a terme a Catalunya amb l'objectiu d'erradicar aquesta violència. La Llei 5/2008 recull les actuacions que els poders públics catalans han de realitzar contra aquest tipus de violència i permet actuar de manera integral contra totes les formes que pren i els àmbits on es pot exercir.

La Llei posa en el centre a les dones, com a subjectes de ple dret i considera la violència masclista com una vulneració dels drets humans i les llibertats fonamentals, esdevenint un obstacle per a assolir la plena ciutadania, autonomia i llibertat.

A continuació, mostrem alguns aspectes clau d'aquest text legal:

- Aborda integralment totes les maneres d'exercir aquesta violència i tots els àmbits en els que es pot produir.

- Posa l'accent en la prevenció i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en l'erradicació d'aquesta violència.
- Regula la Xarxa d'atenció a les Dones en situació de violència masclista, defineix cada servei, les funcions a desenvolupar, quina administració en té la competència i quines han de ser les beneficiàries.
- Estén l'àmbit de drets a les filles i fills de les dones que es troben en situació de violència masclista.

Per entendre conceptualment **les diferents formes que pot prendre aquesta violència**, les defineix de la següent manera:

- Violència física:** comprèn qualsevol acte o omissió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menyspreu, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.
- Violència sexual:** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.
- Violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius:** consisteix a impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a la presa de decisions autònomes i informades. Pot afectar els diferents àmbits de la salut física i mental, incloent-hi la salut sexual i reproductiva, i pot impedir o dificultar a les dones prendre decisions sobre llurs pràctiques i preferències sexuals, i sobre llur reproducció i les condicions en què es duu a

terme, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Inclou l'esterilització forçada, l'embaràs forçat, l'impediment d'avortament en els supòsits legalment establerts i la dificultat per a accedir als mètodes contraceptius, als mètodes de prevenció d'infeccions de transmissió sexual i del VIH, i als mètodes de reproducció assistida, i també les pràctiques ginecològiques i obstètriques que no respectin les decisions, el cos, la salut i els processos emocionals de la dona.

- e. **Violència econòmica:** consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de llurs fills o filles, en l'impagament reiterat i injustificat de pensions alimentàries estipulades en cas de separació o divorci, en el fet d'obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella i en l'apropiació il·legítima de béns de la dona.
- f. **Violència digital:** consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.
- g. **Violència de segon ordre:** consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.
- h. **Violència vicària:** consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare.

I, a la vegada, es té en compte que **la violència masclista es pot manifestar en els àmbits següents:**

- 1. **Violència en l'àmbit de la parella:** consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.
- 2. **Violència en l'àmbit familiar:** consisteix en la violència física, digital, sexual, psicològica o econòmica exercida contra les dones i els menors d'edat en el si de la família i perpetrada per membres de la mateixa família o per membres del nucli de convivència, en el marc de

les relacions afectives i dels lligams de l'entorn familiar. Inclou els matrimonis forçats. No inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella.

3. **Violència en l'àmbit laboral:** consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:
 - a. **Assetjament per raó de sexe:** consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.
 - b. **Assetjament sexual:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
 - c. **Discriminació per embaràs o maternitat:** consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.
4. **Violència en l'àmbit social o comunitari:** comprèn les manifestacions següents:
 - a. **Agressions sexuals:** ús de la violència física i sexual contra les dones determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne
 - b. **Assetjament sexual.**
 - c. **Tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual i amb altres finalitats amb dimensió de gènere.**
 - d. **Mutilació genital femenina o risc de patir-ne:** inclou qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o que hi produeixi lesions, encara que consti el consentiment exprés o tàcit de la dona.
 - e. **Violència derivada de conflictes armats:** inclou totes les formes de violència contra les dones que es produeixen en aquestes situacions, com l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat, l'avortament forçat, l'esterilització forçada, la infecció intencionada de malalties, la tortura o els abusos sexuals.
 - f. **Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones, com els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.**

- g. **Feminicidis**: els assassinats i homicidis de dones per raó de gènere, les induccions al suïcidi i els suïcidis com a conseqüència de la pressió i violència exercida cap a la dona.
- h. **Agressions per raó de gènere**.
- i. **Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic**.
- j. **Restriccions o privacions de llibertat a les dones**, o d'accés a l'espai públic o als espais privats, o a activitats laborals, formatives, esportives, religioses o lúdiques, i també restriccions a l'expressió en llibertat pel que fa a llur orientació sexual o expressió i identitat de gènere, o a llur expressió estètica, política o religiosa.
- k. **Represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectius** de les dones que reclamen el respecte de llurs drets, i també expressions i discursos públics que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament l'hostilitat, la discriminació o la violència envers les dones.

En aquest punt volem insistir que les persones lesbianes, gais, transsexuals/transgènere, bisexuals i intersexuals també han de disposar i gaudir dels mateixos drets i oportunitats que el conjunt de tota la ciutadania, així com del dret a viure emparades pels principis d'igualtat i no discriminació. I, per tant, també han de ser lliures de viure sense sexisme i sense violències sexuals. A nivell local, fa temps que diversos municipis estan desenvolupant accions de sensibilització i prevenció d'actituds LGTBfòbiques, actes de visibilitat i reconeixement o disposen d'espais d'atenció i acompanyament específic per a persones LGTBI. Pel que fa a les principals competències de llurs polítiques a nivell local, la pionera **Llei 11/2014 del Parlament de Catalunya**, les defineix així a l'article 1: Aquesta llei té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat de Catalunya i els ens locals tenen competències.

Ahora les administracions locals s'han dotat d'eines com **els protocols** amb què amplien la seva capacitat d'incidir en la prevenció i actuar enfront de les agressions masclistes en el context dels espais d'oci i festes de la ciutat. Aquests protocols consten d'un procés d'intervenció, on hi ha actuacions vinculades a la prevenció, la detecció i l'actuació en espais festius i és per això que volem dedicar un espai per aprofundir en les violències sexuals.

Violències sexuals

La comprensió de les violències sexuals, en tant que expressió bàsica de la dominació patriarcal cap a les dones, és molt recent i es troba en el procés de ser assumida social i institucionalment.

Al llarg de la història, les violències masclistes cap a les dones han gaudit de legitimitat per part de les institucions i fins i tot regulades en un marc normatiu que permetia la subordinació de les dones als homes.

Per tant, és important comprendre tant els elements teòrics com normatius per poder elaborar un marc de comprensió d'aquesta violència i poder enfocar les accions. No obstant, parlar només del marc normatiu no és suficient perquè, tot i haver assolit importants avenços a nivell jurídic en relació als drets de les dones, la comprensió d'aquesta violència encara està marcada per un pensament i un context patriarcal.

Imaginari cultural de les violències sexuals

Un dels principals problemes per a la comprensió de les violències sexuals ha estat la "naturalització" d'aquestes, fent que sovint es considerin les violències sexuals com una "expressió natural" del comportament humà. Aquesta visió ha fet que sovint aquests fets es justifiquin en bases biologicistes i no culturals, tal i com es pot veure en moltes lleis europees, que no són prou clares quan parlen de violències sexuals.

Un dels elements per a comprendre aquesta violència és *el poder*. Seguint el raonament de Foucault (1979) el vincle entre les violències sexuals i la sexualitat es configura al voltant del concepte *foucaultià* de micropoder, atorgant a dones i a homes formes generalitzades de relacionar-se i, per tant, condicionen el món simbòlic associat a la sexualitat.

La rellevància del context és primordial per entendre totes les violències basades en el gènere, i en particular les violències sexuals. I el context és rellevant tant per les violència sexuals cap a les nenes en el si de les famílies, com quan ens referim a les violències a l'àmbit comunitari. Un exemple d'això és la "naturalització" i la impunitat dels assetjaments sexuals a l'espai públic com per exemple els assetjaments al carrers o espais d'oci o, en un marc diferent, les mutilacions genitals femenines o els matrimonis forçats que poden promoure's des de la família però sovint amb el suport i vist-i-plau de la comunitat i on el context cultural esdevé clau.

Per això és important fugir de les anàlisis basades en idees naturalístiques o de determinisme biològic (Kelly, 1988) que construeixen una anàlisi sobre una base freudiana o essencialista, com si tot allò sexual tingués a veure amb un impuls no controlat, natural, primari, innat per descriure les agressions sexuals.

Autores com Catherine Mackinnon posen de relleu que la sexualitat és una dinàmica de control a través de la dominació masculina a través d'un espai íntim i també institucional. Una

perspectiva que permet entendre la violació des d'aquesta òptica de la dominació que “a més de la cerca del plaer físic, és també la voluntat de demostrar una superioritat sobre un ésser dèbil” (Vigarello, 1999: 44-45).

L'agressió sexual no respon a l'agressió agressiva de la sexualitat sinó a l'expressió sexual del poder masculí, que esdevé un mecanisme de reforç de les relacions desiguals de poder, tal com apunten Alberdi i Matas (2002) i, finalment, l'OMS afirma que el principal objectiu de la violència sexual és expressar el poder i domini sobre la persona atacada.

“La violencia sexual abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física”.

I es detalla un llistat de violències sexuals:

- Violació en el matrimoni o en cites amoroses;
- violació per desconeguts o coneguts;
- insinuacions sexuals no desitjades o assetjament sexual (a l'escola, al lloc de treball, en l'espai públic –transport, carrers, etc.);
- violació sistemàtica, esclavitud sexual i altres formes de violència particularment comuns en situacions de conflicte armat (per exemple fecundació forçada);
- abús sexual de persones física o mentalment discapacitades;
- violació i abús sexual de nens;
- i formes “tradicionals” de violència sexual, com matrimoni o cohabitació forçada” i “herència de viuda”.

La Prevenció de la violència masclista en l'espai públic (espais d'oci):

L'anàlisi de les violències que tenen a veure en entorns on es produeix el consum de drogues necessiten la perspectiva de gènere. En els darrers anys s'ha observat que les dones han tendit a consumir més substàncies legals com el tabac, l'alcohol i els hipnosedants i, en el context cultural, acostumen a ser culpabilitzades o estigmatitzades amb més facilitat per les possibles conseqüències relacionades amb aquest consum. Per tal d'abordar els riscos als quals s'exposen les noies i dones necessiten una mirada de gènere. Es fa necessària una òptica que tingui en compte la manera en la que les dones perceben, reaccionen i es posicionen en aquest espai i en el consum de drogues. Sense aquesta mirada no podrem oferir programes i actuacions preventives efectives, que les apoderin en la gestió dels seus riscos i també plaers. I, evidentment, un dels riscos específics per a les dones, tant si consumeixen o no drogues, és esdevenir víctimes de violències sexuals.

Per aquest motiu, en els darrers anys i en diferents municipis de l'estat espanyol i d'àmbit internacional s'han dissenyat campanyes de prevenció de les violències sexuals en contextos d'oci nocturn i festes.

ANÀLISI DE CELRÀ

BASE DOCUMENTAL I ENTREVISTES

En aquest punt s'analitzen els recursos que hi ha a Celrà en quant a l'atenció integral de les persones que pateixen violències masclistes, per tal de valorar el seu abordatge i poder veure com es pot millorar l'assistència de totes les àrees implicades en l'erradicació de la violència masclista des de l'àmbit local.

L'abordatge de la violència masclista a Celrà es fa seguint un circuit d'atenció ja establert en el qual participen diferents agents vinculats al Consorci de Benestar Social Gironès – Salt (CBS) com els Serveis Socials o el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) i altres com els Mossos d'Esquadra.

“És a dir, la dona sap perfectament que es pot dirigir a Serveis Socials, aquestes són unes demandes prioritàries, la connexió amb serveis socials és molt ràpida, molt àgil, parlant amb l'ajuntament, trucant a l'ajuntament, parlant amb el Consorci... a més a més disposem de l'equip SIAD també, que poden trucar directament, on també seran ateses. És a dir, el circuit d'entrada, per així dir-ho, és ràpid.”

(Entrevista personal tècnic)

Ara bé, el circuit té un caire molt informal, poc establert en forma de protocol d'abast comarcal (Gironès), on hi participen tots els agents que poden intervenir en una situació de violència, donant així una atenció integral i coordinada a les dones que són víctimes de violència masclista. Els protocol tenen diferents objectius:

- 1- Contribuir de forma decisiva a l'erradicació de la violència masclista a partir d'un model d'intervenció que situï les dones com a subjectes actius de l'atenció.
- 2- Donar una resposta social i institucional integrada i satisfactòria a les dones afectades per violència masclista.
- 3- Establir una xarxa territorial i coordinada que vetlli pel desplegament i la millora d'un model d'intervenció integral, tot minimitzant la victimització secundària de les dones en situació de violència masclista.

Per tal de garantir un bon abordatge de la violència masclista, cal la implicació i el treball en xarxa i coordinat de diferents nivells organitzatius i aquesta no és una situació que es dona a nivell de SIAD i els diferents municipis que utilitzen aquest servei. No existeixen òrgans territorials de coordinació, com tampoc reunions periòdiques que ajudin a consolidar una xarxa de col·laboració.

La manca d'un Protocol d'actuació d'abast comarcal o d'un circuit d'atenció, fa que no hi hagi una bona coordinació entre els diferents agents implicats: serveis socials, educació, salut, ocupació, judicial, etc., que no només s'encarreguen de l'atenció a les dones víctimes de violència masclista, sinó de prevenció i detecció.

“Amb determinats agents dos cops l'any ja tens reunions o tres cop l'any. Amb les escoles hi ha les comissions on hi ha una sèrie de... dos cops l'any es fan reunions de casos, independentment de correus electrònics o trucades telefòniques de casos en concret.” (Entrevista personal tècnic)

“La gent no coneix el SIAD i el SAI, no té visibilitat. Les persones que hi van és perquè han estat derivades per serveis socials, crec.” (Entrevista personal tècnic)

“No hi ha un protocol establert amb cada reunió o coordinacions que fem però sí que hi ha com una metodologia, no? Sobretot en casos molt concrets vas directament a través o trucada o directament amb correu electrònic on inclou els diferents agents perquè ja has parlat d'aquell cas.” (Entrevista personal tècnic)

“Mira, jo penso que el treball en xarxa és clau. És clau. I jo penso que també eh... Serveis Socials, a vegades, estem considerats una miqueta els... l'abocador de tothom, que quan algú té un problema tothom va cap allà i han de prendre la última decisió, tenen la vareta màgica, que tal i que qual.”
(Entrevista personal tècnic)

Per tant, l'abordatge de la violència masclista a Celrà es duu a terme a través del SIAD del CBS.

El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Consorci de Benestar Social (CBS).

El SIAD serveix a diferents objectius:

- 1- Espai de suport per al tractament de casos de violència masclista.
- 2- Activitats de sensibilització i prevenció de la violència masclista.

Però també seria recomanable que dissenyés i promogués:

- 3- Un Circuit de col·laboració i un treball en xarxa.

4- Compartir el treball que es porta a terme (comunicació fluïda) per millorar-ne l'eficàcia.

Tasques i coordinació:

La persona referent de Serveis Socials deriva els casos als professionals de psicologia que són qui fa l'acompanyament.

El SIAD està format per l'educadora, que fa el treball comunitari, els tallers als instituts, a les escoles... el personal de psicologia, que fa l'acompanyament psicològic i una advocada, que fa assessorament jurídic. Aquestes persones són també l'equip que treballa al SAI.

“Estem fent un piló de municipis, doncs, així és que el psicòleg no dona a l'abast.” (Entrevista personal tècnic)

La feina del psicòleg està dissociada: per una banda, una part de la seva feina es destina al SIAD i, per l'altra, al SAI. Alhora, també cal sumar-hi la coordinació amb la tècnica referent de Serveis Socials, el treball amb les famílies, la supervisió de casos, etc.

Tot i això, és important subratllar el fet que la comunicació no és suficientment fluïda entre el Consorci de Benestar Social i l'Ajuntament de Celrà, fet que inevitablement pot condicionar el coneixement que té la ciutadania d'aquests serveis.

Tipologia de persones ateses en el SIAD:

La major part de famílies ateses són d'origen autòcton, però va en augment l'atenció a les famílies d'origen migrant, sobretot procedents de Gàmbia, el Marroc i Romania.

“ Jo havia demanat també, quan fem formacions al ICD, que ens facin alguna formació de lo que és la cultura, saps? Lo que és les diferents cultures de les dones que podem atendre per, llavors, entendre millor la situació i tot això del... dels matrimonis, per exemple a Gambia o a països d'aquests... el matrimoni religiós i més o menys com funciona” (Entrevista personal tècnic)

Pel que fa a la classe social de les famílies ateses, majoritàriament són de classe mitja-baixa, i que els darrers anys han patit els estralls de la crisi econòmica.

Protocol marc per abordar les violències sexuals i sexistes en espais d'oci

El 2019 es va elaborar un protocol d'actuació davant les agressions sexistes en espais públics i d'oci, procés que va ser liderat per Joventut juntament amb les entitats que participen de l'organització de la festa major, la regidoria d'igualtat i l'entitat que fa l'acompanyament psicològic en els punts liles. L'objectiu era lluitar contra les actituds i pràctiques sexistes, homòfobes i transfòbiques i agressions sexuals que es produeixen en esdeveniments d'oci.

Aquest protocol té diferents línies de treball, dins de les quals es realitzen diferents accions a nivell local. Inclou, per exemple, la formació al personal tècnic i polític en matèria de prevenció d'agressions sexistes i violències sexuals.

L'organització dels Punts Liles començà a nivell comarcal fa 3 anys. Diferents municipis del Gironès s'organitzaren per impulsar els Punts Lila durant les festes majors d'aquestes poblacions.

El Punt Lila organitzat a Celrà es va caracteritzar per implicar-hi les entitats i una empresa s'encarregà de la formació a les entitats, a les persones voluntàries com també al personal de les ambulàncies, vigilants municipals, etc.

SERVEIS ESPECÍFICS PER A DONES

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Els SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) són serveis que depenen dels ens locals i compten amb la col·laboració i subvenció econòmica de l'ICD (Institut Català de les Dones) segons el nombre de població de la seva àrea d'acció.

L'objectiu dels SIAD és apropar a les dones de tot el territori serveis d'assessorament psicològic i jurídic que donen resposta, de manera coordinada, a les necessitats d'informació, orientació i assessorament en tots aquells aspectes relacionats amb la vida de les dones (laboral, social, personal, familiar i altres).

Aquests serveis també fan detecció, prevenció i sensibilització de la violència masclista. Els SIAD formen part de la Xarxa d'atenció i recuperació integral per a les dones en situacions de violència masclista, conjunt de serveis específics per a l'atenció integral d'aquesta xacra establerts per al Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

BASE DOCUMENTAL I ENTREVISTES

El principal agent de proximitat en relació a la detecció i atenció a les dones en situació de violència masclista no és d'àmbit local, sinó comarcal: és el SIAD, gestionat pel Consorci de Benestar Social del Consell Comarcal del Gironès, al qual es troba adherit l'Ajuntament. Aquest servei es troba ubicat a Salt, i s'ofereix a tots els municipis de la Comarca del Gironès. Això fa preguntar-se sobre l'accés de les dones al Servei, donada la distància entre els municipis.

L'equip de la Oficina, tot i no trobar informació ben detallada, consisteix mínimament de 3 figures: assessoria psicològica, jurídica i acollida. Cadascuna d'aquestes branques atén demandes diferents.

A continuació es descriuen les tasques generals del SIAD del Gironès:

- Assessorament legal sobre separacions, custòdia dels fills i filles, maltractaments, estrangeria, baixes laborals, etc. Informació general sobre recursos, serveis, ajuts i activitats que s'organitzen des del mateix SIAD i des de les diferents entitats, institucions i associacions.
- Espais de trobada per potenciar la participació de la dona, organització de tallers, xerrades, jornades, grups de suport.
- Activitats de sensibilització social.
- Assessorament i suport psicològic respecte a tot allò relacionat amb el malestar emocional de les dones.

Tipologia de persones ateses:

TOTAL D'ATENCIIONS 2020: 37

TOTAL USUÀRIES ATESES: 29

DONES QUE HAN PATIT O ESTIGUIN PATINT VIOLÈNCIA: 14

EDATS DE LES USUÀRIES: 46, 61, 43, 47, 24, 33, 50, 54, 48, 55, 44, 28, 24, 46, 49, 39, 46, 39, 43, 38, 42, 50, 47, 55, 49, 23, 41, 70 i 39.

NACIONALITATS: 2 Hondures, 3 Marroc, 2 Gàmbia, 1 República Dominicana, 1 Veneçuela, 1 Bolívia i la resta amb nacionalitat espanyola.

TEMES DELS ASSESSORAMENTS: seguretat social, 3 laboral, incapacitació, 6 lloguer, 3 violència, 4 estrangeria, 1 justícia gratuïta, sobre resolució infància, 5 família, 1 sobre renda garantida, denúncia penal i 2 deutes.

DERIVACIONS: 1 Inclusió, 5 Promoció econòmica, 3 Iniciativa pròpia i 20 Serveis Socials.

Podem observar que les dades no es troben detallades; no hi ha dades sobre el perfil de les dones que accedeix al SIAD ni les seves demandes concretes, més que l'àmbit al que s'acull la demanda.

Al ser les dades d'un sol any, no podem observar l'evolució del nombre de persones ateses i si hi ha una variació de les atencions realitzades any a any. En el cas que no hi hagués molta variació, podria suggerir que les accions de difusió del servei no són molt efectives.

"La gent no coneix el SIAD i el SAI, no té visibilitat. Les persones que hi van és perquè han estat derivades per serveis socials (crec)" (Entrevista personal tècnic)

Serveis i Recursos d'Atenció a la Violència de Gènere

Des dels SIADs es treballa de forma coordinada amb altres professionals per fer un treball i seguiment dels casos de violència masclista. Per tant, s'intenta crear espais de trobada i d'intervenció coordinada dels i de les diferents professionals per a l'abordatge de la violència masclista. La finalitat d'aquesta coordinació és la prevenció, detecció, intervenció i recuperació de les víctimes. Si bé actualment no es disposa d'aquestes dades, podria ser interessant saber **d'on venen els casos que arriben al SIAD, per poder determinar a través de quins agents de proximitat es fa la detecció.**

Tot i que a Celrà no hi ha un SIAD pròpiament dit, hi ha una figura coordinadora de tot allò referent a Igualtat a nivell municipal, la tècnica de Joventut i Igualtats. S'encarrega de l'organització de les activitats de prevenció i sensibilització en matèria de violència masclista del municipi.

La formació i el treball en xarxa amb altres professional és fonamental per poder atendre la diversitat i les múltiples cares de la violència. Saber abordar casos de bullying, homofòbia, lesbofòbia, transfòbia, etc. requereix d'una sòlida formació en perspectiva de gènere i una àmplia mirada en les relacions afectivosexuals i de gènere, perquè en ocasions poden passar per alt comportaments que estan normalitzats però que són també violència.

Accions de prevenció d'Igualtat

Les accions entorn a la sensibilització i la prevenció en matèria de violència masclista a Celrà es realitzen principalment des d'Igualtat i Joventut, tot i que també se n'organitzen des del Consell Comarcal del Gironès i, més concretament, des del SIAD en el marc del CBS.

Aquests actes reivindicatius i de defensa dels drets de les dones es configuren en espais al voltant dels quals s'organitzen xerrades, jornades, campanyes, exposicions i altres actes de denúncia contra la violència, a més de la lectura del manifest institucional.

Algunes dels projectes, jornades, formacions i activitats realitzades són:

- Actes commemoratius a les dates significatives: 8 de març i 25 de novembre. Però són accions que es caracteritzen per ser més continuades i integrades en un format de polítiques més inclusives:
 - Dones a casa? inclou diferents accions durant la setmana entorn el 8M 2021
 - Hores del conte amb perspectiva de gènere.
 - Pintar bancs amb els colors de les banderes LGTBIQ+.
 - Xerrades en perspectiva de gènere, Kurdistan siriana després de la guerra i revolució feminista (8M 2020).
 - Teatre les àvidas raíces (8M 2020).
 - Cinefòrum Suc de síndria (8M 2020).
 - Akelarre d'artistes. Les dones okupem els escenaris (8M 2020).
 - Campanya diposita el teu masclisme (25N 2020).
 - Contes per la igualtat (25N 2020).
 - Participació en les propostes que arriben del CBS.
- Programes per a la promoció de la igualtat entre homes i dones:
 - Jornades "pensem des del feminisme".
 - Formació al personal de l'Ajuntament i a professionals externes que treballen amb joves sobre perspectiva de gènere.
 - Projecte biblioteca sexoafectiva al Local Jove.
 - Tallers sobre autoconeixement del cos entre joves del Local Jove.
 - Incorporació de la perspectiva de gènere a tots els projectes d'àmbit juvenil.
 - Tallers de sexoafectivitat al Local Jove.

- Activitats en espais educatius formals:
 - La sexualitat des del plaer. Formació a alumnat, professorat i famílies de l'IES Celrà (finançament municipal).
 - Tallers obrim els armaris, per l'alumnat de 3r d'ESO de l'IES Celrà (finançament municipal).
 - Campanya teatre escolar perspectiva de gènere amb treball previ de tallers per l'alumnat de 4rt d'ESO de l'IES Celrà (finançament municipal).
 - Tallers descobrint la sexualitat als 2 cursos de cicle superior en els 2 centres educatius de primària de Celrà (finançament municipal).
- Accions lligades a l'oci nocturn i les festes:
 - Organització d'un punt lila per la Festa Major (iniciativa de l'Ajuntament amb la participació i implicació de les entitats del municipi).
 - Tallers de prevenció de les agressions sexistes i violències sexuals en el marc del Protocol Lila. Formació a les entitats i a les persones implicades a la festa.
 - Tallers d'autodefensa feminista.

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A MILLORAR

LÍNIA 2: REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

PUNTS FORTS/POTENCIALITATS

- **Presència de Celrà al Consell de Benestar Social del Gironès.**
- **Existència d'una tècnica d'Igualtat a nivell municipal** compartida amb Joventut.
- **SIAD i SAI**, recurs al qual tenen accés les dones de Celrà.
- Existència d'un **Protocol Lila** elaborat en col·laboració amb les entitats del municipi.
- Realització de **Punts Liles** de visibilitat significativa.
- Es realitzen **accions de sensibilització en col·laboració amb el moviment feminista.**
- Es realitzen **accions de sensibilització que tenen en compte altres eixos d'opressió.**

PUNTS FEBLES/ASPECTES A MILLORAR	▪ Definir millor i de forma més precisa les dades de les atencions realitzades des del SIAD. ▪ Recollir dades sobre la facilitat o dificultat d'accés de les dones de Celrà al recurs del SIAD. ▪ Recollir i fer públiques les dades de la prevalença de la violència masclista a nivell municipal. ▪ Inexistència d'un Circuit formal d'atenció a les víctimes de violència masclista ▪ Treballar campanyes de prevenció i sensibilització amb altres àrees diferents de Joventut per promoure una atenció a la violència masclista adequada (i així promoure noves portes d'entrada de proximitat). ▪ Reforçar la visibilitat a Celrà del SIAD. ▪ Abordatge específic de la violència verbal i sexual i de la discriminació en el context laboral. ▪ Manca d'un Protocol de prevenció de les agressions sexuals a l'espai públic i als espais d'oci. ▪ Certa percepció de por a l'espai públic.

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA

Educar el conjunt de la societat, de totes les edats, per assolir la igualtat efectiva de dones i homes: Educar des de totes les institucions, no només l'escolar, per a la igualtat real de drets i d'oportunitats, posant en valor indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones, homes i persones no binàries.

Àmbits d'actuació:

- Contribuir a la generació de programes i actuacions orientades a millorar la qualitat de vida de col·lectius de dones i persones que pateixen desigualtats i discriminacions per raó de gènere i que incideixen en la seva qualitat de vida.
- Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions i programes d'educació, salut, esport i disseny de la ciutat, que es realitzen a nivell local.
- Eliminar, mitjançant l'educació, els estereotips culturals de gènere que porten a valoracions desiguals dels rols que tenen homes i dones en tots els àmbits de la seva vida.
- Educar en l'ús d'un llenguatge respectuós i inclusiu.
- Contemplar l'educació afectiva i sexual com a part fonamental per a la igualtat efectiva.
- Establir la coeducació com a forma de prevenció efectiva per a l'erradicació de la violència masclista.

Objectius estratègics:

1. Garantir l'equitat de gènere en l'àmbit educatiu, desenvolupant i actualitzant les polítiques de gènere en la comunitat educativa.
2. Educar en l'equitat de gènere en altres àmbits estratègics de la societat.
3. Promoure la revisió dels PEC (Projecte Educatiu de Centre) de les escoles i l'IES del municipi.
4. Les actuacions relatives a la salut de la població del municipi han de respondre i adaptar-se a la diversitat.
5. Establir mecanismes de funcionament que garanteixin l'accés a la pràctica esportiva de tota la ciutadania.
6. Garantir un nivell d'oferta esportiva que respongui a les necessitats i demandes del teixit social.

7. Assegurar que tots els projectes urbanístics municipals preveuen espais que potenciïn la coeducació veïnal.

8. Les polítiques de mobilitat han d'evidenciar que són coneixedores de les diferències de gènere en l'ús del transport públic i en les pautes de mobilitat.

SUBÀMBITS

- ☐ COEDUCACIÓ I PROMOCIÓ DE MODELS IGUALITARIS
- ☐ PROMOCIÓ DE LA SALUT
- ☐ PRÀCTICA ESPORTIVA
- ☐ URBANISME, MOBILITAT I SEGURETAT

COEDUCACIÓ I PROMOCIÓ DE MODELS IGUALITARIS

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Diferents estudis que expliquen com es produeix, des dels primers anys de vida, la socialització de gènere a través de diferents agents socialitzadors (família, escola, mitjans de comunicació...). Des d'aquests es transmeten missatges diferents i molt clars en funció del sexe dels infants. Es tracta de pautes de gènere adquirides a través de les persones adultes de l'entorn de nens i nenes perquè aquestes també han interioritzat de forma natural què és allò que els correspon als nens i què és allò que es correspon a les nenes. Aquest procés es produeix, no de forma voluntària i conscient, sinó tot al contrari, és una forma tan natural de fer que ha impregnat gran part de la cultura. És una manera de fer que forma part dels gestos més habituals i senzills del nostre dia a dia.

La coeducació en la legislació

Les legislacions al voltant de la igualtat de gènere recullen la necessitat de treballar per introduir la coeducació a través de l'escola. A nivell estatal la Llei Orgànica d'Educació la introdueix ja en el seu Preàmbul:

“Entre els fins de l'educació es destaquen el ple desenvolupament de la personalitat i de les capacitats afectives de l'alumnat, la formació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i de la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones, el reconeixement de la diversitat afectivosexual, així com la valoració crítica de les desigualtats, que permeti superar els comportaments sexistes.”

I es concreta en articles com per exemple el 17 d'Objectius de l'educació primària en l'apartat d: *“L'educació primària ha de contribuir a desenvolupar en els nens i les nenes les capacitats que els permetin: d) Conèixer, comprendre i respectar les diferents cultures i les diferències entre les persones, la igualtat de drets i oportunitats d'homes i dones i la no-discriminació de persones amb discapacitat”*

També en l'article 102 de Formació permanent:

“2. Els programes de formació permanent (del professorat) (...) han d'incloure formació específica en matèria d'igualtat en els termes que estableix l'article set de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, així com formació específica en matèria d'assetjament i maltractaments en l'àmbit dels centres docents. De la mateixa manera han d'incloure formació específica en prevenció, detecció i actuació enfront de la violència contra la infància.”

La importància de la coeducació també s'esmenta en la Llei 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere on s'inclouen mesures de sensibilització i prevenció per l'àmbit educatiu partint d'uns objectius que ha de complir el sistema per a la transmissió de valors de respecte a la dignitat de les dones i el foment de la igualtat entre sexes a l'alumnat en cada etapa educativa. A més, insta a les Administracions Educatives a incloure en aquest tipus de continguts en els plans inicials i permanents de formació del professorat.

Finalment, a nivell de l'estat espanyol, la coeducació també es reflecteix en la Llei 3/2007, de 22 de març, d'Igualtat Efectiva d'homes i dones, que estableix que *“El sistema educatiu ha d'incloure entre els seus fins l'educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i en la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes.”*(art 23), així com que *“Les administracions educatives han de garantir el mateix dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, i evitar que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produeixin desigualtats entre dones i homes”* (art 24) detallant-ne diverses actuacions d'obligat compliment.

Al mateix temps, a nivell català, la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya, defineix Coeducació com:

“Acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere”.

En el capítol IV estableix les **polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva en els diferents àmbits d'actuació**: la secció primera es destina a la participació política i social per a fer efectiu el dret a la participació social de les dones. La secció segona determina les garanties per a assegurar una formació educativa basada en la coeducació, i estableix les obligacions amb relació a les manifestacions culturals, els mitjans de comunicació i les tecnologies de l'informació i la comunicació, en l'àmbit universitari i de la recerca, amb la incorporació transversal de la perspectiva de gènere a tots els estudis universitaris i en l'àmbit esportiu.

I en l'Article 21 diu que l'Administració educativa, per a fer efectiu el principi de coeducació i foment de la igualtat efectiva de dones i homes que estableixen els articles 2.1.m i 43.1.d de la **Llei 12/2009, del 10 juliol, d'educació**, ha d'incorporar la coeducació a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums de tots els nivells, a l'efecte d'afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics i evitar tota discriminació associada al sexe. Així mateix, ha de promoure la investigació en matèria de coeducació i vetllar per incloure-la en els currículums, els llibres de text i els materials educatius

Aquest marc legislatiu entorn la coeducació esdevé una oportunitat, per tant, per donar impuls a accions igualitàries i creatives que complementin les intencions recollides a la llei. Malgrat els canvis que s'han produït a favor de la igualtat de gènere en molts àmbits: el món laboral, l'educació, l'àmbit legislatiu, etc., segueix present la transmissió d'estereotips de gènere, de forma involuntària la majoria de vegades. Una llei és relativament senzilla de canviar, però les mentalitats, els pensaments i les tradicions -tan ben arrelades- necessiten acompanyar-se d'un treball de reflexió i de presa de consciència que permeti encendre un altre foc per la igualtat.

Volem coeducar, i pensem que cal fer-ho el més aviat possible. Cal anar a l'arrel, a l'inici i començar a donar eines i elements per tal que les criatures construeixin la seva identitat des d'una base equitativa. L'experiència ens diu que els infants, a infantil i a primària, ja han començat a interioritzar desigualtats i aprenen molt abans quins són els estereotips de gènere (per exemple, que els nens juguen a futbol i les nenes a juguen nines) que les diferències reals entre nens i nenes, que són només diferències de caràcter fisiològic i físic. Així, des de ben aviat, la mainada inicia el procés d'instal·lació d'hàbits i pensaments sexistes i normalitza les diferències de gènere mitjançant l'anomenada socialització de gènere.

Quan anem a secundària, es pot observar que les desigualtats entre nois i noies s'han fet encara més evidents fruit de l'acumulació de missatges rebuts pels agents socialitzadors (família, escola,

mitjans de comunicació, etc.). Així, per exemple, detectem maneres de ser diferenciats en funció el sexe, nois i noies segueixen escollint estudis relacionats amb el seu gènere, observem com han après a viure i percebre l'amor, les relacions de parella i la sexualitat de forma estereotipada. Aquestes desigualtats són importants perquè els hem ensenyat a establir relacions basades en la desigualtat i en vincles poc sans basats. En aquest sentit, si haguéssim iniciat aquest treball de reflexió abans, ara no hauríem de deconstruir actituds, comportaments i gestos que no afavoreixen l'equitat entre les persones.

La coeducació és un concepte que fa referència a una intervenció escolar transformadora i també a una lluita cap a una igualtat real entre dones i homes. Quan parlem de coeducació hem de fer referència a l'evolució de l'escola de forma paral·lela als canvis polítics que han tingut lloc durant el segle XX.

La coeducació implica una intervenció a través de la qual es potenciï de forma integral la personalitat de tota la mainada, sense les barreres del gènere. Es tracta d'oferir una educació que ofereixi a les nenes l'oportunitat d'experimentar a través de l'aventura, la valentia, l'expressió de l'agressivitat, sense que siguin acusades de fer quelcom que no els pertoca pel seu sexe. I, a la vegada, pretén que els nens puguin relacionar-se des de la tendresa, el contacte físic no agressiu i potenciar la cura sense rebre la censura social que es comporten de forma contrària al seu sexe. La coeducació pretén abordar el sexisme cultural a través de la pràctica quotidiana, qüestionant els prejudicis i les desigualtats de gènere.

ANÀLISI DE CELRÀ

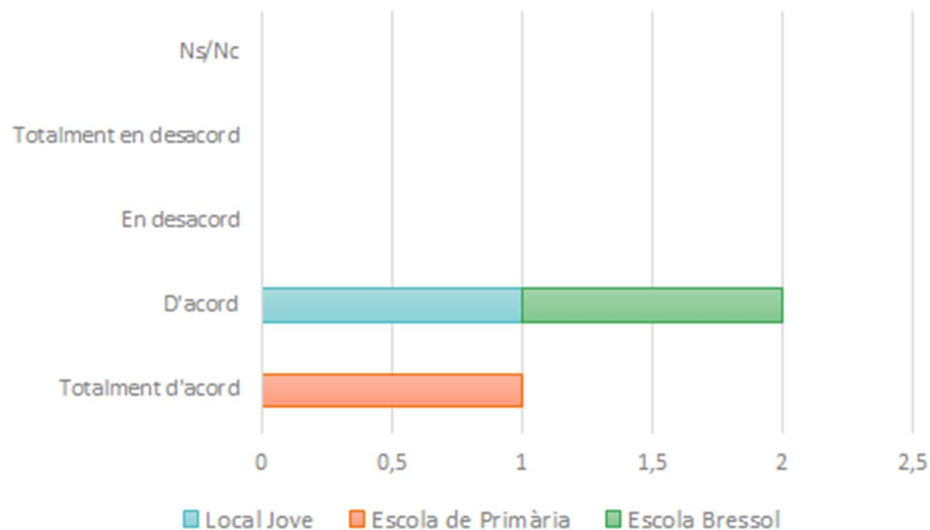
BASE DOCUMENTAL I ENTREVISTES

Educació

En l'àmbit educatiu s'ha treballat molt per tal que l'equip docent de l'IES estigui format en perspectiva de gènere i pugui introduir aquesta mirada en el seu dia a dia educatiu. Alhora, s'ha format al professorat en diversitat afectiva i sexual, per tal que puguin esdevenir agents de confiança dels i les joves.

La formació, realitzada per l'entitat Mandràgores, es realitza a tres bandes: professorat, alumnat i famílies. El retorn per part dels diferents agents ha estat molt positiva, també per part de l'alumnat.

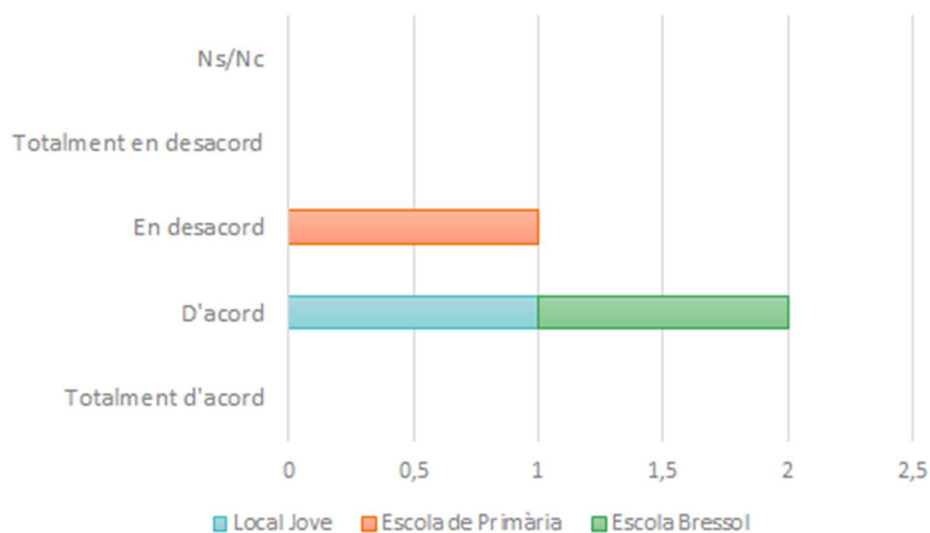
Gràfic 1. Creu que la igualtat de gènere està incorporada al centre?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

Per altra banda, observant l'èxit del projecte, podria plantejar-se l'opció de portar a terme un projecte similar a l'escola de primària. Perquè l'educació afectiva i sexual s'ha d'iniciar des de ben petits i petites, i deixar d'associar la sexualitat amb quelcom relacionat amb el fet de ser adult i en conseqüència, amb tabús.

Gràfic 2. Es treballa l'educació afectiva i sexual de l'alumnat amb perspectiva de gènere?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

Aquesta bona predisposició dels centres educatius del municipi pot ser una oportunitat perquè hi hagi una persona responsable de gènere a cada centre educatiu. Un dels objectius podria ser que hi hagués un Pla d'Igualtat a cada centre a través d'una taula de coordinació entre les

diferents persones responsables per tal de traçar unes línies conjuntes d'actuació. En aquest sentit, el Departament d'Educació ofereix formació a les persones responsables.

“Jo el que veig en la nostra àrea és potenciar la formació en el claustre, tant de l'institut com de les escoles, perquè si els claustres estan sensibilitzats, formats i tenen la mirada podran ajudar a nens i nenes, nois i noies, als centres educatius”. (Entrevista personal tècnic)

Seguint aquesta mateixa línia, els centres educatius de Celrà formen part del projecte Educació 360 que el que pretén és, a banda d'oferir un marc d'igualtat d'oportunitats a tots els infants i joves al llarg de la seva vida, a nivell educatiu, també vol potenciar un treball en xarxa real amb tots els agents educatius: educació formal, educació informal, famílies, institucions, etc.

Pel que fa a les AFAs de les escoles aquestes també disposen d'una comissió de coeducació, que tot i que encara és molt embrionària, són un pas essencial per a la sensibilització de les famílies i en el disseny de la programació de les activitats.

Els centres educatius públics són:

- Dues Escoles Bressol: Trapelles i Gínjols
- Dues Escoles d'Educació Infantil i Primària: L'Aulet i Les Falgueres
- Institut de Celrà
- Escola municipal de dansa

Cultura

Així mateix, en col·laboració amb les àrees de Joventut, Cultura i Educació s'està desenvolupant una campanya escolar de teatre que té per objectiu sensibilitzar perquè la mainada desenvolupi un esperit crític respecte la cultura, no només com a consumidors i consumidores. Els espectacles són de qualitat i té una programació molt variada. I alhora, també és una oportunitat per treballar un gran ventall de temàtiques amb adolescents i joves. El curs 2021 – 22 es va dedicar a treballar el tema de la transsexualitat amb dues obres, una per primària i una per secundària, centrades en aquest tema que es van acompanyar d'uns tallers als centres educatius.

Joventut

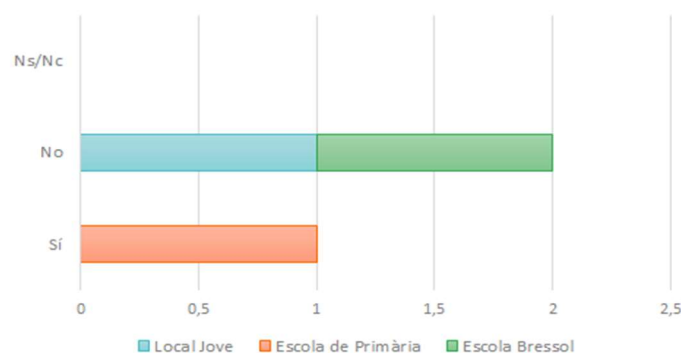
Des de l'àrea de Joventut es promouen una gran diversitat d'accions en l'àmbit d'igualtat tant a l'IES (ja s'han comentat) com a través del Local Jove. L'equip del Local Jove sovint reforça temes

de sexualitat o igualtat de gènere abordats a l'IES de manera informal o específica i cada curs dedica algunes tardes a tallers específics. Els darrers anys s'ha fet un esforç important per incorporar la perspectiva de gènere a tota l'activitat de l'àrea amb l'aplicació de la guia 3 voltes feministes als equipaments juvenils.

EL TREBALL DE L'ENS AMB LA COEDUCACIÓ:

Pel que fa a la coeducació, fa anys que es va començar a treballar oferint a les escoles alguns programes de coeducació. Ara mateix el treball se centra en els tallers d'educació afectivo-sexual des de l'Àrea de Joventut i va adreçat a joves, professorat i famílies.

Gràfic 3. Hi ha alguna persona referent en temes de coeducació o d'igualtat al centre?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

Quan a la proposta de fer un treball coeducatiu a les escoles bressol, va ser una línia que s'inicià fa un cert temps, centrada en la formació a les educadores. El formulari de preinscripció a l'escola d'aquest curs 2021-2022 ha trencat amb el binarisme de gènere:

“ en el full de preinscripció d'escola bressol, a les dades personals de l'infant fèiem marcar si és un nen o una nena. I aquest any ho hem tret perquè vam reflexionar primer perquè hem de fugir dels binarismes... què és? Encara no sabem si és un nen o una nena. Sabem el sexe biològic però encara no sabem si és un nen o una nena.” (Entrevista personal tècnic)

QÜESTIONARIS ALS CENTRES EDUCATIUS

1. Es treballa amb un model coeducatiu al centre?

Totes les escoles coincideixen a dir que **la igualtat entre dones i homes està incorporada al centre.**

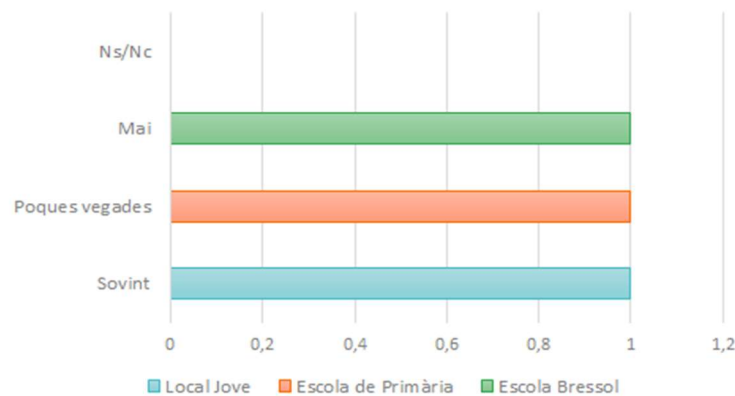
A través del formulari s'ha demanat que ens diguin exemples d'alguns àmbits, temàtiques o projectes realitzats sobre coeducació que treballin i els recollim a continuació:

- Decoració i distribució de l'espai: espai mimat i amb materials divulgatius feministes.
- Tan en comunicació oral com expressió escrita.
- No exactament.

Recordem que una escola coeducativa ofereix una educació que coneix com poden condicionar els estereotips de gènere en l'educació de les criatures i posa en marxa mesures que corregeixin aquesta desigualtat. D'aquesta manera s'afavoreix l'aprenentatge i el desenvolupament de totes les criatures, amb independència del seu sexe, de la seva identitat, orientació, ètnia, etc. El que succeeix és que sovint es confon coeducació amb Escola Mixta. Escola Mixta significa educar en un mateix espai a nenes i nens, donar els mateixos continguts, però la realitat mostra com aquest model no és suficient per eliminar la desigualtat i la violència masclista, ja que hi ha una normalització d'estereotips i de la transmissió de sexisme. Per això, introduir la coeducació en tots els espais educatius, afavoreix la igualtat d'oportunitats real. L'Escola Coeducativa permet desenvolupar lliurement la personalitat i les habilitats de totes les nenes i nens, sense condicionants o limitacions imposades en funció del sexe i, a més, es situen en el centre les aportacions històricament realitzades per dones, com la cura, que és un element vital per la vida. En aquest sentit, molt centres mostren com inclouen aquesta perspectiva de forma transversal en el conjunt d'àrees i de forma específica, treballant la coeducació. Cal recordar que la intervenció des de la primera infància és clau per evitar la construcció de patrons de discriminació i jerarquia.

Per poder aprofundir més en identificar si les escoles tenen caràcter coeducatiu, es va demanar que contestessin les següents qüestions:

Gràfic 4. Heu detectat actituds sexistes i/o comportaments estereotipats, menysvaloració de les nenes, o relacions abusives, etc?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

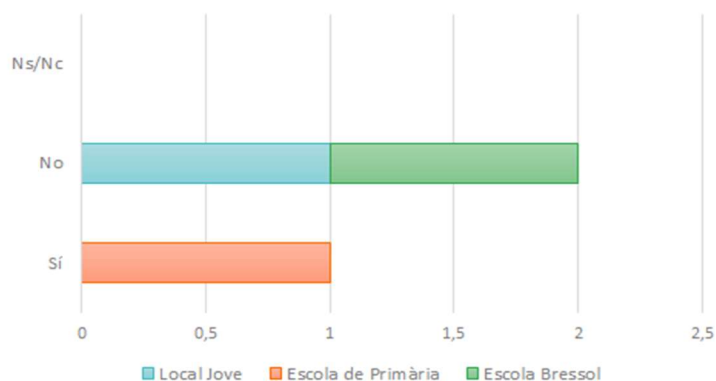
Quina situació es va produir?

- *Nois que es treuen la samarreta i reaccions diferents quan és una noia la que planteja fer-ho. El cos de la noia està sexualitzat.*
- *Criminalització de les noies que mostren el seu cos i la seva sexualitat tant per part d'altres noies com per part dels nois.*
- *Homofòbia: rebug a tot allò relacionat amb lo homosexual amb comentaris despectius.*
- *Judici cap al físic: tant nois com noies parteixen d'un model i solen senyalar-se tant els canvis que s'estan produint com la forma*
- *En aquest cas, un nen no deixava jugar a futbol a una nena pel fet de ser nena.*

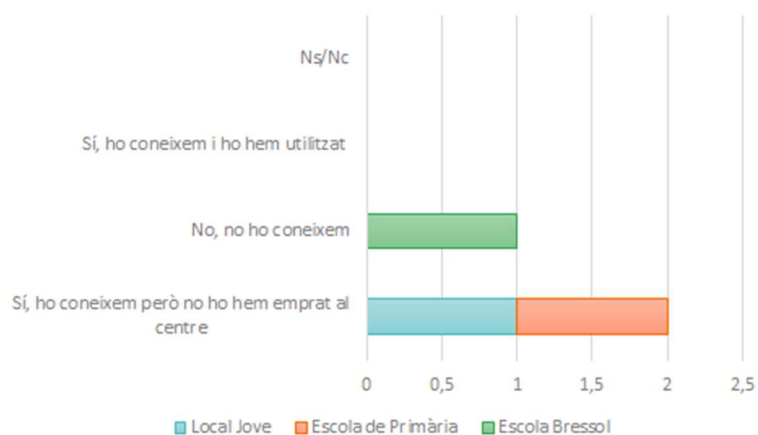
Quin tipus d'intervenció es va fer?

- *La intervenció més directa i transversal que solem fer és la de qüestionar el que s'està vivint i sobre quina creença s'està fent (quan es pot aprofundir més). A vegades, es creen debats que obren interessos i demandes per poder ampliar o treballar de forma individual.*
- *Cap*
- *Després d'escoltar les dues parts el nen va acceptar que la nena pel fet de ser persona tenia les mateixes oportunitats i drets de jugar a futbol que ell.*

Gràfic 5. Hi ha alguna persona referent en temes de coeducació o d'igualtat al centre?



Gràfic 6. Coneixeu guies o materials d'igualtat de gènere (coeducació), d'identitat de gènere i diversitat afectiva?



VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A MILLORAR

LÍNIA 3: SUBÀMBIT DE COEDUCACIÓ I PROMOCIÓ DE MODELS IGUALITARIS

PUNTS FORTS

- Es valora molt positivament el fet que es treballi per tal d'incorporar progressivament la igualtat de gènere en els diferents centres educatius del municipi. Aquest fet pot obrir la porta a crear una taula de treball i coordinació per tal de definir línies d'actuació conjuntes per implementar campanyes, protocols i formació a tota la comunitat educativa.

	▪ Incorporació de la igualtat de gènere com a un dels eixos centrals a treballar en el projecte Educació 360 i que implica a tota la comunitat educativa del municipi. ▪ Les AFAs són molt dinàmiques, proactives i participatives. ▪ Creació d'una comissió de coeducació a cada AFA. Projecte incipient però que pot donar molts bons fruits, sobretot en la implicació de les famílies en la pràctica coeductiva. ▪ Es duu a terme un treball conjunt des de l'Àrea d'Educació i altres àrees. Aquest fet afavoreix l'impuls de projectes i accions que incorporin la perspectiva de gènere.
ASPECTES A MILLORAR	▪ Els centres educatius, malgrat afirmen que un model coeducatiu en el currículum, no compten amb estratègies específiques per incloure la coeducació ni ho inclouen en els Projectes Educatius de Centre. ▪ Per això, es recomana recollir explícitament en el projecte Educació 360 la importància de la coeducació i la prevenció de la violència masclista o LGBTIfòbica. ▪ I, en aquesta línia, també es proposa aprofitar el treball que es dugui a terme amb les persones referents de cada centre en aquest tema, per identificar les necessitats formatives entorn a la coeducació. L'objectiu és que el professorat adquireixi eines per poder-les incorporar en el dia a dia a l'aula. ▪ Programar accions de sensibilització dels claustres sobre la importància d'una acció educativa que potencii la igualtat de gènere i la prevenció de les violències masclistes. ▪ Es proposa fer un treball per analitzar els conflictes relacionats amb la violència vers les dones i la LGBTIfòbia que es donen en els centres i fer-ne un retorn a les aules per debatre i reflexionar. ▪ També es recomana supervisar l'ús d'una comunicació i un llenguatge no sexista en la documentació dels centres.

- 
- Es proposa aportar **un reconeixement a les escoles que desenvolupin projectes coeducatius, promoure manifestos a favor de la igualtat i la diversitat d'identitat i sexual per part de l'alumnat, fer accions que donin visibilitat a referents femenins així com potenciar els estudis de gènere** des dels instituts o escoles.

PROMOCIÓ DE LA SALUT

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

La Carta d'Ottawa (OMS, Ginebra, 1986) defineix la promoció de la salut com el procés polític i social global que inclou no solament les accions adreçades directament a enfortir les habilitats i les capacitats de les persones, sinó també les adreçades a modificar les condicions socials, ambientals i econòmiques, amb el fi de mitigar-ne l'impacte en la salut pública i individual.

Així mateix, identifica les cinc àrees d'acció prioritàries:

1. Establir una política pública saludable.
2. Crear entorns que donin suport a la salut.
3. Enfortir l'acció comunitària per la salut.
4. Desenvolupar les habilitats personals.
1. Reorientar els serveis sanitaris.

La Declaració de Jakarta afegeix el concepte d'apoderament de les persones i de les comunitats, i el de participació com a part essencial per sostenir els esforços.

Els aspectes culturals i les creences limiten en moltes ocasions la cultura en què s'està immers i les creences sobre la vàlua de l'autoestima personal. La societat patriarcal ha posat límits al desenvolupament de les dones ja que les considera inferiors, amb més malestars o més debilitats que els homes, i això fa que l'abordatge de la salut de les dones estigui esbiaixat. Per canviar aquesta situació, les intervencions de promoció de la salut han de tenir una informació de més qualitat. S'ha d'investigar i divulgar els resultats dels estudis i, sobretot, s'ha de comptar amb la participació de les dones.

Pel que fa a l'aspecte psicològic, hem de tenir en compte que és en la psicologia on més prevalen els estereotips de gènere. Com es construeix la subjectivitat femenina?

L'informe de l'OMS, "Gènere i salut mental de les dones" alerta sobre que "(...) les taxes d'alteracions psicològiques de qualsevol classe són més altes del que es pensaven i estan augmentant i afectant a quasi la meitat de la població.". Les diferències per sexe es donen particularment en les taxes de trastorns mentals comuns: depressió, ansietat, alteracions psicològiques i queixes somàtiques. Aquests trastorns afecten a 1 de cada 3 persones, i les pateixen el doble de dones que d'homes. A més, els episodis depressius són entre les dones, molt més llargs, més freqüents i amb major tendència a la cronificació que entre els homes. La

major afectació de les dones es deu tant a factors psicològics, com socials i de gènere, en la mesura en què “el paper tradicional de les dones en les societats les exposa a més tensions, alhora que els resta capacitat per a modificar el seu entorn estressant, així com l’alta taxa de violència domèstica i sexual a la qual estan exposades”.

La major dedicació de les dones a la llar i a la cura, la manca de reconeixement social d’aquest treball, les condicions d’aïllament en què es realitza, la manca d’altres rols i tasques o la falta de temps per desenvolupar-los és una evident limitació a les oportunitats de desenvolupament personal de les dones i que té efectes nocius sobre la seva salut tant física com mental. La salut, doncs, està íntimament lligada a les condicions de vida i aquestes són diferents i desiguals entre dones i homes. De fet, l’assumpció de les tasques domèstiques de manera unilateral i la necessitat de compaginar amb la vida professional té un impacte de sobrecàrrega física i mental en les dones que han d’afrontar la doble o triple jornada (atenció persones grans dependents). Aquesta realitat pot suposar baixes laborals i malalties associades amb l’estrès (ansietat, depressió, mal d’esquena etc.).

Els ajuntaments, com a actors responsables de promoure la salut en la ciutat i garantir la màxima qualitat de vida que sigui possible a la seva ciutadania, han d’intervenir en aquest àmbit i han d’incloure la perspectiva de gènere per dissenyar polítiques més efectives i sobretot, inclusives (Gelambí, M. 2016).

ANÀLISI DE CELRÀ

BASE DOCUMENTAL I ENTREVISTES

Els centres d’atenció primària, serveis socials, serveis de planificació familiar, salut mental i urgències poden ser llocs privilegiats per a la prevenció, detecció precoç i atenció de la dona maltractada. Per tant, **és imprescindible un pla formatiu per als professionals d’aquests serveis. Una formació vivencial dirigida a l’anàlisi i reflexió sobre les pròpies actituds, creences i prejudicis que moltes vegades tenim ocults.**

És cabdal treballar conceptes bàsics com: la construcció cultural de la violència de gènere, els mites i estereotips i la seva repercussió en la salut de les dones. I a partir d’aquí, definir formes d’intervenció i criteris de derivació i coordinació amb altres professionals, és a dir, establir un bon treball en xarxa.

El SIAD del Consorci de Benestar Social o Serveis Socials de Celrà no realitzen actuacions específiques en l'àmbit de la salut, més enllà de posar a disposició de les dones del municipi informació sobre els recursos existents. Tot i això, no podem oblidar que la intervenció psicològica que realitza el SIAD té molt a veure amb les diferències de gènere i les condicions de vida que pateixen moltes dones relacionades amb les desigualtats de gènere.

És evident que la contradicció entre les condicions de vida i de treball, la doble i a vegades triple jornada, amb la responsabilitat de la cura de criatures, ancians i malalts en les famílies i la manca de suport social, provoquen una gran sobrecàrrega de treball i que donen lloc a un estrès físic i mental. No hi pot haver una bona promoció de la salut sense una millor organització de la societat, i per tant, l'estrès psicosocial que es genera per les condicions de vida i de treball de les dones és un dels factors essencials que afecten la seva salut.

Una bona manera per baixar l'alt nivell d'estrès, és l'exercici físic. Per exemple, s'ha descobert que caminar de pressa durant una hora és tan beneficiós per prevenir malalties cardiovasculars com l'exercici vigorós, amb l'avantatge que no és tan dur i no requereix anar al gimnàs. I aquest, si es fa de forma conjunta, també ajuda a crear noves xarxes socials i en alguns casos, a reduir la solitud. Cal tenir present que Celrà compta amb un nombre relativament elevat (no tant com a altres municipis) de dones majors de 65 anys. L'activitat física o l'exercici físic per tal de reduir el sedentarisme de la població, i sobretot, si pensem en determinats col·lectius, pot ser una bona oportunitat de generar nous vincles a través d'activitats saludables i alhora conèixer l'entorn del municipi. Celrà compta amb un excel·lent entorn natural com és la Ruta del Ter, que voreja el riu i molts altres itineraris, la informació dels quals es pot trobar a la pàgina web. Alguns són itineraris de recorreguts més llargs i d'altres passen pel casc antic o voregen la població i són de més fàcil realització o accés. Així que molts d'aquests itineraris es poden convertir en **camins saludables, degudament senyalitzats i il·luminats**, pensats per promoure l'activitat física entre la ciutadania i facilitar la incorporació de l'exercici físic a la vida diària i esdevenir una opció molt recomanable per fomentar l'exercici físic de forma autònoma i sense grans dificultats.

“L'alimentació és terrible... tots tenen colesterol, tots fumen (població romanesa)... la majoria, quan dic tots m'estic referint a un 80%, eh? Vull dir que... obesos... tenen molt mals hàbits. No fan esport..”(Entrevista personal tècnic)

En el disseny d'aquests camins saludables s'han de tenir en compte alguns elements que es converteixen en essencials per facilitar el seu ús per part de la població femenina del poble municipi: la seguretat de les persones que accedeixin al recorregut, aspecte que també estarà estretament lligat amb la il·luminació, per tal de garantir que sigui un espai segur i agradable.

Dissenyar la ruta pensant directament en les dones, ha de tenir com a objectiu el potenciar l'activitat física entre les dones de Celrà i alhora fomentar espais per compartir el temps lliure d'una forma lúdica i saludable. El fet que el recorregut sigui a tocar del nucli urbà, fa que en faciliti l'accessibilitat a qualsevol hora, element que s'ha de tenir en compte, especialment per les dificultats en la conciliació laboral i familiar que viuen moltes dones.

"Ella està ubicada a l'àrea bàsica de Sarrià i en teoria estan fent moltes coses amb l'Ajuntament i les volen traspasar aquí. I jo sempre dic, <<No, Celrà té vida pròpia, Celrà té una entitat pròpia>>. Però, bueno, elles han començat a fer coses. Una, per exemple, és la ruta del colesterol que és molt interessant. I agafen grups de persones que tenen i les treuen a passejar. I ho podem fer nosaltres o ho pot fer des de l'Ajuntament un grup de sortida... Que ja està fent moltes coses" (Entrevista personal tècnic)

Una bona iniciativa per començar a treballar aquestes qüestions d'una forma transversal i implicant a les associacions de dones, podria ser la celebració del **Dia mundial de la Salut de les Dones, que es realitza el 28 de maig**. Aquesta pot ser una bona oportunitat, tal i com ja es fa el 8 de març i el 25 de novembre, per realitzar accions de sensibilització, informació i prevenció. La celebració d'aquest dia pot ajudar a impulsar una coordinació intersectorial, és a dir, a potenciar l'intercanvi d'informació i la col·laboració en les activitats endegades des dels àmbit de la salut pública, de l'assistència primària, de l'assistència hospitalària, de benestar social, d'educació, del medi ambient, de joventut i esports. Aquesta coordinació intersectorial pot ser l'inici d'un punt de trobada a partir del qual es puguin planificar noves accions o activitats (xerrades, tallers, formacions, excursions, etc.). Pot arribar a sorprendre, però l'òptica a partir de la qual s'enfoca la salut de les dones encara parteix d'una mirada molt androcèntrica, tenint com a referent un home blanc, heterosexual i de classe mitja. I, evidentment, aquesta visió pot arribar a perjudicar la salut de les dones: excés de medicalització, diagnosi errònia d'algunes malalties, poca capacitat de decisió sobre el propi cos, dret a decidir amb llibertat, etc.

L'existència de dues figures referents (la tècnica d'igualtats i la tècnica de salut i esports) ajuda a compartir coneixements, crear xarxa i visibilitzar la salut de la dona: promoure xerrades sobre salut amb perspectiva de gènere a les entitats del municipi (si així ho sol·liciten), a la gent gran o a la ciutadania en general. Per tant, seria cabdal poder reforçar la tècnica de salut amb l'objectiu de reemprendre projectes que arran de la pandèmia han quedat frenats.

"..insistiria molt en el jovent. Jo crec que el jovent aquí en el tema consum és súper important i a nivell d'escoles jo crec que a més a més hi havia fins ara, que s'ha parat, que era l'infermer de salut i escola, que venia dos cops a la setmana... a passar consulta a l'institut." (Entrevista personal tècnic)

“Això és una figura important que també s’ha quedat com parada i que, bueno, és un vincle que hi ha entre el pediatra, entre el centre, el nano i l’escola. Molts nanos van a consultar, consum, riscos d’embaràs, dubtes alimentaris... maltractaments per part de la família... etc, etc... Llavors sí. És una figura que és important i crec que s’ha de millorar el vincle entre salut i escola i l’escola i els nanos.”

(Entrevista personal tècnic)

És fonamental realitzar formació sobre una alimentació saludable, sexualitat (tallers que sí que es realitzen), prevenció del consum d’alcohol, competència personals, higiene personal, higiene postural i autoprotecció.

Per altra banda, a l’institut es desenvolupa un projecte per treballar les relacions afectives i sexuals amb adolescents, joves, professorat i famílies. La idea és formar al professorat perquè pugui esdevenir un agent de confiança entre els joves. Es realitzen uns tallers més puntuals a 1er, 2on i 4rt d’ESO i de forma més continuada i intensiva amb l’alumnat de 3er, “La sexualitat des del plaer”.

Es troba a faltar més campanyes informatives, accions de prevenció i de sensibilització sobre temes de salut destinades a diferents grups de dones i noies: educació afectivosexual i problemes de salut relacionats amb la pressió estètica (trastorns alimentaris) que afecten de forma diferenciada i agreujada a les noies. També addiccions (drogues, alcohol) i educació emocional. I aquesta mancança també és detectada per diferents joves que han format part de la diagnosi realitzada en l’estudi sobre consum de drogues de la població jove de Celrà.

Per altra banda, un pas important per tal d’afavorir aquest treball transversal podria ser l’edició de la **Guia de la Salut**. Guia que reculli anualment o trimestralment totes aquelles activitats relacionades amb la salut i per a totes les edats. Aquesta iniciativa cal posar-la en valor ja que pot ajudar a adquirir una visió global de tot allò que s’està fent per a la promoció, prevenció i protecció de la salut de la població del municipi, la salut femenina, etc., i poder anar una mica més enllà dels tallers que s’oferten habitualment:

“S’han fet tallers de cuina, vacunes, reciclatge i un altre de decoració de Nadal. Tots aquests són complementaris als tallers que fan al Casal. Fan molts temes de ioga, posició de l’esquena...” (Entrevista personal tècnic)

I en aquesta línia, recomanem que a cada activitat es recullin les dades dels i les participants desagregades per sexes, per conèixer si les diferents problemàtiques o interessos afecten de la mateixa manera homes i dones. I incloure també la perspectiva de gènere en les propostes d’activitats o campanyes que es realitzin, aprofitant la voluntat del Consistori d’oferir una visió més àmplia i genèrica de tot allò relacionat amb la salut a Celrà. Algunes recomanacions:

- Incorporar el llenguatge no sexista a la Guia de la Salut, en les seves activitats i en totes les campanyes que es realitzin per promocionar la salut del municipi;
- recollir les dades de les diferents activitats, jornades, etc., desagregades per sexe;
- incorporar la visió de gènere en les diferents campanyes que s'impulsin des de l'Ajuntament;
- incloure accions específiques adreçades a la salut de les dones perquè existeixen problemàtiques específicament femenines;
- incloure accions adreçades a treballar i combatre problemes de desigualtat i discriminació de gènere, com podria ser la promoció de relacions sexuals i afectives saludables i sense violència de gènere.

I aquesta guia està estretament relacionada amb la **Prescripció Social**, una eina que ha quedat parada durant aquest temps de pandèmia però que hi ha voluntat de reemprendre-la. La Prescripció Social és una recepta en forma de proposta d'activitat, és a dir, segons l'estat i necessitats del o la pacient, se li recomana realitzar una o diverses activitats que poden millorar la seva salut o prevenir malalties tant a nivell psicològic com físic.

“Ve una persona amb ansietat, 45 anys, 30 anys, tinc ansietat. Vale. No podries fer alguna cosa que t'agrada...” “A pues mira, a mi l'únic que em relaxaria seria pintar” “Pues, escolta, a Celrà hi ha llocs, jo et donaré ara la informació que hi ha, et pots posar en contacte amb la persona que toqui, ho parles i ta.”

(Entrevista personal tècnic)

“Llavors, ells porten una recepta on surt la prescripció feta pel metge, per la infermera, per el psicòleg o per la treballadora social, vale? O per la llevadora, o per el gine o per... però bueno, en principi són sanitaris. Allà et surt el nom de la pacient, i et diu tu que li aconselles fer.” (Entrevista personal tècnic)

Però per tal de donar continuïtat a aquesta Prescripció Social, caldria que totes les activitats que es realitzen en el municipi (de totes les edats) estiguessin actualitzades a la base de dades de l'Àrea Bàsica i no és així. Tenint en compte l'augment de situacions d'estrès, solitud, angoixa, etc., arran de la pandèmia, un servei d'aquestes característiques pot ser de gran utilitat.

Per altra banda, oferir un **projecte coeducatiu estretament vinculat amb la salut** és una forma de promoure la salut i prevenir futures conductes o actituds de risc. Treballar aquests temes des de la infància assegura una major prevenció de malalties relacionades amb els estereotips de gènere.

“l jovent aquí en el tema consum és súper important i a nivell d’escoles jo crec que a més a més hi havia fins ara, que s’ha parat, que era l’infermer de salut i escola, que venia dos cops a la setmana... a passar consulta a l’institut”. (Entrevista personal tècnic)

“Això és una figura important que també s’ha quedat com parada i que, bueno, és un vincle que hi ha entre el pediatra, entre el centre, i el nano i l’escola.” (Entrevista personal tècnic)

Ara bé, també cal posar en valor el projecte que s’està desenvolupant a l’institut del municipi i que ja hem mencionat anteriorment: “La sexualitat des del plaer”.

L’Ajuntament de Celrà, amb l’objectiu de poder donar resposta a les noves situacions i canvis pel que fa a la salut del municipi, podria dissenyar un **Pla Local de Salut**, amb l’objectiu de poder planificar futures actuacions de promoció, prevenció i protecció de la salut de la població, tenint en compte la perspectiva de gènere en el seu disseny. Alhora d’elaborar el Pla, és clau poder garantir la participació de les dones, per tal de conèixer i descobrir dificultats o problemes que no sempre es detecten si el Pla no s’ha elaborat a través d’un procés participatiu: percepció de l’estat de la salut dels homes i les dones, problemes que els i les afecten, coneixement dels recursos municipals i propostes de millora, valoració de les accions de l’Ajuntament, etc.

Un altre petit espai que treballa l’educació no formal i que pot generar un important efecte multiplicador són les AFAs i pot ser una manera de dotar-les de més pes i més incidència en la seva tasca educativa. Així doncs, es pot aprofitar la força d’algunes AFAs i la seva federació per introduir petites formacions de caire informal i amè, i pot ser una bona manera per començar a treballar un tema tan important com és la salut des d’una perspectiva de gènere i alhora, informar també dels serveis que s’ofereix des de Serveis Socials o el SIAD a nivell d’atenció psicològica (salut emocional).

Cal tenir present que promoure la salut i prevenir futures conductes o actituds de risc, obre un ventall molt ampli de qüestions que sovint no es relacionen directament amb la salut. Algunes d’elles són:

- Proporcionar les habilitats i els coneixements necessaris per prendre decisions responsables respecte a la pròpia salut, així com afavorir actituds positives cap a l’adquisició d’estils de vida saludables.
- Prevenir l’aparició de les principals conductes de risc, relacionades amb el consum de drogues, l’alimentació, sexualitat i afectivitat dels i les adolescents.

- Fomentar el diàleg, el respecte i la tolerància, com a garantia per a la prevenció de la violència.
- Fomentar l'eliminació d'estereotips o idees preconcebudes sobre la imatge corporal que han de projectar els nois i les noies.

Finalment, també cal posar en relleu que Celrà forma part de la Taula de tractament de la Mutilació Genital Femenina, dirigida a sensibilitzar el conjunt de famílies locals i serveis i recursos del municipi.

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A MILLORAR

LÍNIA 3: SUBÀMBIT DE PROMOCIÓ DE LA SALUT

PUNTS FORTS

- **Inclusió d'una nova tècnica a l'àrea de la Salut Pública** amb l'objectiu d'enfortir l'àrea i desenvolupar projectes de caire més sociosanitari.
- **Reforç tècnic de l'àrea** que pot permetre la introducció de la **perspectiva de gènere** a l'àrea de la salut.
- **Tallers formatius** adreçats a l'alumnat, professorat i famílies sobre aspectes relacionats amb la salut sexo afectiva: "La sexualitat des del plaer".
- **Compte un cert nombre d'itineraris lúdics** als voltants de Celrà, que permeten l'exercici físic a tots els col·lectius, especialment de dones.

ASPECTES A MILLORAR

- **Oferir formació/sensibilització als professionals de l'àrea sanitària** (professionals de la medicina, infermeria, psicologia i treball social) sobre la identificació, la comprensió i l'abordatge de la violència masclista.
- Promoure les **accions transversals i interdepartamentals** per a la promoció de la salut de les dones i arribar a tots els col·lectius.
- Realització de **formació a les diferents àrees i serveis** del municipi sobre **educació emocional**.

- Impulsar accions formatives al voltant de la salut psicoafectiva i sexual i de **prevenció i sensibilització** sobre el consum de substàncies tòxiques.
- Dotar de continuïtat a la **Prescripció Social**, iniciada fa un temps per l'Àrea Bàsica.
- **Promoció d'hàbits saludables** entre la població d'origen migrant.
- Promoure una atenció mèdica amb perspectiva de gènere

PRÀCTICA ESPORTIVA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

L'esport a la nostra societat, en origen, es desenvolupava sobre un sistema androcèntric, al qual les dones tenien l'accés restringit. Actualment l'àmbit de l'esport segueix essent un àmbit masculí en el qual predominen estructures, activitats i estils de funcionament adaptats a les necessitats i gustos dels homes. I tot i que cada vegada són més les dones que realitzen una activitat física organitzada o practiquen esport en estructures federatives, municipals o escolars, encara existeixen nombroses situacions de desigualtat que dificulten una pràctica esportiva en igualtat de condicions amb els homes.

Així doncs, a l'àmbit esportiu, la segregació segons el gènere encara és molt evident. D'una banda, les dones practiquen menys esport que els homes i continuen sent minoritàries en molts esports. Al mateix temps, són precisament aquells esports que practiquen majoritàriament les dones els que reben menys atenció i valoració, en contrast amb l'esport masculí, que gaudeix d'un alt reconeixement social. A Catalunya els homes federats en el conjunt d'esports tripliquen les dones, que només són majoria en les federacions de gimnàstica, voleibol, hípica i patinatge.

Per a corregir i evitar situacions de discriminació i impulsar una pràctica esportiva basada en criteris d'igualtat, és convenient dissenyar les polítiques incorporant la perspectiva de gènere i realitzant plantejaments d'intervenció tenint en compte les necessitats i els obstacles que afecten tant a homes com a dones. Fomentar i donar accés a les dones en esports considerats "masculins" és complir amb l'article 30.1. a) i b) de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015:

Article 30. Esports

1. Les polítiques esportives s'han de planificar d'acord amb el que estableix l'article 1. Concretament han de:
 - a. Garantir la igualtat efectiva de dones i homes per practicar activitat física i esport, tant de lleure com de competició, a tots els nivells, (...).
 - b. Fomentar la incorporació, la participació i la continuïtat de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida (...).

ANÀLISI DE CELRÀ

BASE DOCUMENTAL I ENTREVISTES

Celrà disposa de diversos equipaments esportius municipals, itineraris a les afores del municipi que s'enllacen amb altres municipis i un elevat nombre d'entitats esportives de pràctiques diverses.

EQUIPAMENTS ESPORTIUS
Pavelló poliesportiu amb gimnàs
Camp municipal d'esports
Pista de tennis
Pista de pàdel
Zona exterior d'ús lliure i gratuït: - doble pista poliesportiva de formigó - camp de monopatí i patí en línia - zona d'activitat a l'aire lliure, amb aparells per practicar musculació i tonificació
Piscines a l'aire lliure obertes en temporada d'estiu
Pistes de petanca i àrea d'activitat

Davant d'aquest gran ventall d'opcions esportives, les instal·lacions públiques, utilitzades per les principals entitats esportives, poden no ser suficients en el cas que alguna altra entitat també

les volgués utilitzar. Ara bé, és important destacar que el municipi treu el màxim profit de totes les instal·lacions públiques no donant en cap cas la sensació de saturació dels espais.

En algunes ocasions, la manca d'espais esportius es pot suplir a través de la iniciativa coneguda com **els patis oberts**. Els patis dels centres educatius poden ser un espai idoni per introduir la pràctica d'un esport mixt, o d'esports que no són del tot majoritaris, i que en conseqüència, no disposen de les instal·lacions adequades.

Tal com indica l'àrea d'esports, hi ha un gran ventall d'activitats esportives i es col·labora amb les diferents àrees del Consistori de manera directa o indirecta. Les col·laboracions van des de la cessió de les instal·lacions esportives, al suport en l'organització d'aquestes activitats (logístic i econòmic). El nombre de participants és força elevat en totes les pràctiques i les dades es recullen segregades per sexe, aspecte que permet saber si hi ha activitats que estan excessivament masculinitzades o feminitzades.

"Tinc les dades de les entitats esportives i de les activitats físicoesportives que és lo que organitza i gestiona l'ajuntament. Tipo... el GAG, cicló indoor, la gimnàstica de manteniment per la gent gran i tot això. D'aquí sí que tenim les dades de masculí i femení." (Entrevista personal tècnic)

Des de l'àrea també es va crear el **Consell Esportiu** amb la voluntat de ser un espai de trobada i coordinació entre els clubs i entitats esportives i l'ajuntament i per treballar projectes compartits. La incorporació de la perspectiva de gènere en l'esport és un dels reptes que té sobre la taula, malgrat actualment el consell està força inactiu.

"(...) però com que ara també és això, veig que el consell esportiu també s'està posant i començarà a gestionar... doncs, potser sí una mica més de formació en el món de perspectiva de gènere en l'àmbit esportiu." (Entrevista personal tècnic)

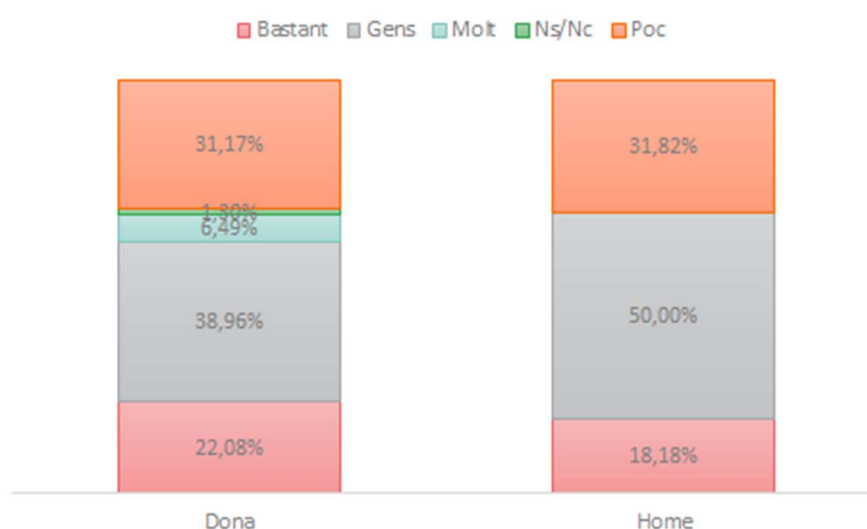
Pel que fa a les entitats o federacions esportives, molt sovint estan marcades per un funcionament molt androcèntric, i tendeixen a subratllar molt més les activitats masculines que les femenines. Un exemple pot ser la notorietat que s'atorga als resultats obtinguts pels equips masculins, molt més que als femenins i el ressò que se'n fa als mitjans de comunicació locals. Per tant, és important que les entitats esportives, a l'hora de visibilitzar les activitats que realitzen, tinguin en compte:

- L'ús del llenguatge en el missatge.

- L'ordre en el qual es presenta la informació –s'acostuma a donar més rellevància als equips masculins que femenins-.
- Les imatges utilitzades.
- L'espai destinat als equips masculins i als femenins.

Les polítiques esportives municipals han d'assegurar que tota la ciutadania realitzi esport i tenint en compte que hi ha més oferta d'esports amb molta més presència d'homes que de dones, és clau que des del municipi s'aposti per fomentar les pràctiques esportives mixtes o la major presència de dones a la diversa oferta esportiva.

Gràfic 1. Amb quina freqüència utilitzes els espais esportius?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

L'esport és un procés cultural i, com a tal, sovint reproduïx els estereotips i les desigualtats que afecten la nostra societat. Les construccions de gènere, allò que es considera masculí i allò que es considera femení, els rols i els valors associats a cada gènere, tenen un paper important i, per tant, també poden distorsionar les relacions que les dones estableixen amb la pràctica esportiva. Les anàlisis sociològiques ens indiquen que els nenes i nenes juguen a jocs diferents des de la primera socialització. Només hem de mirar els patis escolars i veure com nens i nenes ocupen espais diferents. Qualsevol persona, si observa un pati o si recorda la seva infància, pot veure com hi ha un esport que ocupa gairebé tot el pati de joc d'una escola. Hi ha estudis científics que demostren com el 80% dels patis són ocupats pel futbol on hi predomina la presència de nens. Les nenes es troben desplaçades a la perifèria realitzant activitats menys valorades.

En aquest sentit cal posar en valor el Club Ultimate Celrà “Tookadisc” que desenvolupa l’esport anomenat *ultimate frisbee*. Els seus objectius són potenciar la interacció, la cooperació i la igualtat, a més de la coordinació, la no-violència, la no-especialització i el treball en equip. També contribueix a desenvolupar actituds de confiança i suport mutu, a evitar actituds de superioritat i de discriminació per raó de gènere, i a treballar les habilitats motrius bàsiques i la preparació física. El frisbee proposa lluitar contra els estereotips i busca potenciar el paper de la dona en l’esport mitjançant les capitanes: les noies són les encarregades d’assumir la responsabilitat i portar el braçalet identificatiu. És un esport amb molts elements positius i alhora molt desconegut per la major part de la població. El **consistori podria apostar per promoure aquesta pràctica esportiva**, apropar-la a la ciutadania com un esport que trenca barreres.

Finalment es constata que a Celrà hi ha una elevada pràctica d’esport, molt divers i de diverses modalitats. Aquest gran volum de clubs i entitats podria convidar a organitzar un **premi vinculat a la dona i l’esport** per tal de visibilitzar la figura femenina en l’àmbit de l’esport i reconèixer la bona feina que estan fent moltes dones i que no es coneix. També és una forma de reconèixer els clubs o entitats que es comprometen amb l’esport femení.

Esport inclusiu

Des de l’Àrea d’Esport s’intenta treballar amb un model al màxim d’inclusiu possible per tal que les criatures tinguin un desenvolupament integral en tots els aspectes. S’intenta oferir un gran ventall d’activitats per tal que puguin provar-ne de diferents i no fomentar la segregació esportiva entre nens i nenes. En aquest sentit anualment s’organitza la Jornada de l’Esport en què s’ofereix la possibilitat de veure i provar les diferents modalitats esportives existents al municipi.

La majoria de disciplines esportives permeten els equips mixtes en les categories més baixes però a partir d’una determinada edat s’obliga a separar segons el sexe. En els esports individuals també succeeix el mateix a nivell de competicions que són mixtes fins a una determinada edat/categoria. Tenim però el cas del judo que des de les primeres categories ja es competeix de manera diferenciada segons el sexe, la rítmica on només participen nenes en totes les categories o el del frisbee que és sempre mixte com ja hem esmentat. Això depèn de normatives que fixen les federacions de cada disciplina esportiva i sovint els clubs tenen poc marge perquè si bé podrien mantenir els equips mixtes en l’entrenament no podrien fer-ho en les competicions. També hi ha casos d’activitats esportives que malgrat ser mixtes només comptem

amb participants homes o dones, és el cas de l'activitat de multiesports on només participen homes. Finalment, malgrat les disciplines o activitats siguin mixtes sovint es reproduïen els estereotips de gènere a nivell esportiu i es generen dinàmiques de masculinització i feminització de determinats esports i/o activitats. Això també succeeix amb les activitats esportives que es realitzen a Can Ponac, gimnàstica de manteniment, on, malgrat estigui oberta a tothom, participen majoritàriament dones.

Aquestes normatives que impedeixen els equips mixtes a partir de determinades categories sovint es converteix en un problema per les noies que veuen reduïda l'oferta esportiva a què poden accedir ja que, quan els equips es diferencien segons sexe, sovint no disposen de prou noies per formar equip i aquests desapareixen. Aleshores sovint l'alternativa passa per haver de desplaçar-se a altres municipis, tot i que en molts casos acaba comportant l'abandonament de la pràctica esportiva per part de moltes noies. Això és el que ha passat durant molts anys amb esports com el futbol o el bàsquet, malgrat en l'actualitat ambdós esports compten amb equips femenins en algunes categories.

Els estereotips de gènere continuen molt arrelats en l'àmbit de l'esport i són la base de creences difuses com per exemple que el futbol no és un esport per a les dones. Per trencar amb aquests estereotips **és important que entitats esportives i els clubs dels municipis assumeixin un rol actiu en la promoció de l'esport femení** i en la constatació que els esports que tradicionalment s'han considerat bàsicament masculins també poden ser realitzats per les nenes, noies i dones. Una bona pràctica en aquesta línia seria el disseny d'**una campanya que tingués per objectiu l'apropament de la pràctica de l'esport a les dones del territori**. Aquesta es pot vincular també a les ja existents beques per a realització d'activitats extraescolars que faciliten l'accés a aquesta oferta, també en l'àmbit esportiu, a mainada de famílies amb pocs recursos.

La realització d'una **oferta esportiva municipal adreçada a les dones en general i a dones amb condicions específiques de salut és una política de gènere** que intenta pal·liar les desigualtats de gènere en la pràctica esportiva. Les dones grans disposen d'una oferta assequible dins del programa esportiu de Can Ponac que realitza activitats adequades a les seves necessitats dirigides a totes les persones grans però amb una assistència majoritària de dones. Tota aquesta activitat es pot vincular també a la Prescripció Social que esmentàvem a l'apartat de l'anàlisi de l'àmbit de la salut. Per facilitar-ne el bon funcionament, però, caldria que l'àrea bàsica tingui disponible i actualitzada tota la informació relativa a les activitats esportives que realitza el municipi.

“Un altre cas, per exemple, persona que està sola. 65 anys, s’ha jubilat, viu sola, no té fills, no té ningú i voldria fer alguna activitat. Bueno, està trista, està sola. Mirem. <Què t’agrada fer? A mira, fer gimnasia, caminar... Pues mira a Celrà hi ha un grup que fan això, pilates...>” (Entrevista personal tècnic)

Molts estudis han demostrat que les dones d’entre 30 i 50 anys, degut a les tasques domèstiques i de cura que assumeixen, practiquen menys esport que els homes de la mateixa edat, aspecte que també ha evidenciat el qüestionari. I, per tant, l’oferta esportiva ha de contemplar la diversitat de gènere (edat, origen, classe...) i els usos de les diferents instal·lacions.

La il·luminació d’aquests espais esportius, és clau en la percepció de la seguretat per part de les persones usuàries, tant dels espais a l’aire lliure, com dels voltants del club poliesportiu (accés, aparcament, etc.). És important tenir un entorn adequat per a la pràctica esportiva a l’aire lliure.

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A MILLORAR

LÍNIA 3: SUBÀMBIT DE PRÀCTICA ESPORTIVA

PUNTS FORTS

- **Gran ventall d’opcions esportives al municipi**, especialment per infants i joves, els quals de forma majoritària practiquen algun esport.
- Des del Consistori **es vetlla per no promocionar activitats esportives segregades per sexe** en el ventall de les activitats que s’oferten en el municipi.
- **Pavelló municipal força gran** que permet la diversitat de pràctiques esportives.
- **Equipaments esportius oberts a l’aire lliure** (pistes esportives) que diversifica encara més l’oferta esportiva, juntament amb una piscina a l’aire lliure (gestió a través d’una licitació).
- **Es recullen les dades desagregades per sexe** dels i les participants a les activitats esportives de les diverses instal·lacions municipal.

ASPECTES A MILLORAR	▪ Augmentar i potenciar l'oferta esportiva diversificada, gratuïta i accessible a la diversitat ciutadana de Celrà, especialment als joves d'origen migrant. ▪ L'àmbit esportiu és un espai ideal per fer campanyes per trencar estereotips de gènere i LGBTIQ+ (en col.laboració amb l'entitat La Fleca), aspecte que es podria potenciar des del Consistori. ▪ Manca una formació per entrenadors/es i personal que planifiquen activitats esportives amb perspectiva de gènere. ▪ Formació a les famílies amb perspectiva de gènere per tal de trencar amb estereotips i prejudicis associats a determinades pràctiques esportives. ▪ Vestidors inclusius amb la diversitat de gènere. Calen solucions definitives.
----------------------------	--

URBANISME, MOBILITAT I SEGURETAT

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

El disseny de l'espai, l'ús que se'n fa, el mobiliari urbà que s'hi ubica, la proximitat o llunyania de les infraestructures respecte de la nostra llar, etc., són elements que poden facilitar o dificultar la vida quotidiana dels diferents col·lectius que viuen la ciutat: menors, persones grans, persones joves, persones amb responsabilitats productives, persones amb responsabilitat reproductives, persones amb responsabilitats productives i reproductives, persones amb diversitat funcional, persones migrades, etc.

Al llarg d'aquest àmbit analitzarem les experiències de planificació, regeneració i rehabilitació urbana de Celrà i si aquestes han incorporat la perspectiva de gènere. Experiències participatives que han tingut en compte la vida quotidiana de les persones en la regeneració i rehabilitació dels espais. Les reformes que es puguin realitzar a nivell urbà, sempre seran més enriquidores si es fan des de l'experiència participativa ja que els diferents col·lectius del territori s'ho podran sentir més propi i més viscut.

Tenir presents aquests aspectes, també vol dir complir amb les indicacions recollides en l'article 31 sobre polítiques urbanes, d'ordenació territorial i habitatge de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. I també seguir les indicacions de la secció cinquena de la Llei Catalana d'Igualtat 17/2015, de 21 de juliol, sobre medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat.

Al llarg d'aquests anys, per resoldre les necessitats creixents de mobilitat de les regions urbanes, s'ha prioritzat la importància del vehicle privat, introduint-lo en la vida quotidiana dels europeus durant la reconstrucció postbèlica de la ciutat, sota les premisses del funcionalisme i la suburbanització. L'adaptació de l'entorn urbà al vehicle privat es va realitzar amb la construcció d'infraestructures viàries que permetien una circulació fluida i ràpida, amb un èmfasi especial en els eixos radials i en els centres urbans, on es prioritzava aquest mitjà en detriment dels altres transports. Aviat aquesta opció urbana va mostrar les primeres disfuncions; la més visible, la congestió, però també la pèrdua de temps, els accidents de trànsit o la contaminació atmosfèrica o acústica, eren costos relacionats amb el mitjà de transport privat. A aquestes disfuncions cal afegir l'exclusió social lligada a les opcions d'ús del vehicle privat, en relació amb l'organització de la ciutat i l'oferta d'altres mitjans de transport. La ciutat té una influència directa en les opcions de mobilitat de les persones que es reflecteix en les pautes i estratègies utilitzades per resoldre els desplaçaments quotidians. Les diferents característiques de cada àrea urbana dibuixen un territori desigual en relació amb el grau de dependència del cotxe. Així, doncs, allà on l'ús del vehicle privat sigui necessari per als desplaçaments quotidians caldria organitzar estratègies d'acord amb aquest. En canvi, allí on la dependència sigui menor, els ciutadans podran resoldre la seva mobilitat quotidiana per mitjà d'estratègies autònomes.

Segons el rol de gènere assignat a cada persona, la vida quotidiana podrà desenvolupar-se de forma més o menys complexa. Una persona encarregada de la cura d'altres persones realitzarà un nombre major d'activitats quotidianes respecte d'una altra persona que només s'encarregui d'ella mateixa. Aquesta diferència es veu reflectida directament en l'ús de l'espai. Una persona que s'encarrega, a més, d'altres persones, efectuarà moviments més complexos i poligonals en enllaçar, per exemple, l'anada i sortida de la feina amb altres activitats, com acompanyar a persones dependents. Els moviments lineals són característics del gènere masculí i els poligonals del gènere femení.

El barri guanya rellevància quan es llegeix com l'entorn pròxim als habitatges on es realitzen la majoria de les tasques quotidianes de la reproducció per al desenvolupament de la vida de les persones i com l'espai immediat de les persones dependents. Des de l'habitatge és necessari

accedir a peu als espais públics on ens relacionem i socialitzem, establint vincles d'ajuda mútua; als equipaments que ofereixen suport a les tasques quotidianes i milloren la qualitat de vida; als comerços on ens abastim; i al transport públic, necessari per desplaçar-nos cap a la resta d'activitats.

Les polítiques de mobilitat evidencien la importància de conèixer les diferències de gènere existents en l'ús dels transports públics i en les pautes de mobilitat de la ciutat i la necessitat d'incloure tant les necessitats productives com reproductives en el disseny de la política de mobilitat i la importància d'incidir en les polítiques que fomenten un menor ús del vehicle privat i una major socialització amb el mateix barri.

Per altra banda, incloure en l'anàlisi la percepció d'inseguretat també permet prendre consciència i respondre com la por limita la llibertat i la mobilitat de les dones així com sovint també al col·lectiu LGBTIQ+ o altres, principalment en les activitats nocturnes, tant en àmbits de recreació com de treball. Però també especialment en els trajectes i l'ús de determinats espais, provocant que el sentiment de pertinença sigui menor i, per tant, es doni menys participació activa de les dones i altres col·lectius. Analitzar la seguretat urbana des de la perspectiva de gènere també passa per reconèixer com la violència masclista i la percepció d'(in)seguretat diferencial de dones i homes estan estretament vinculades i són el resultat del sistema patriarcal i, per tant, per millorar la situació cal un treball en profunditat per fomentar un canvi social cap a una societat més equitativa (Ciocchetto, 2017).

Així doncs, al llarg d'aquest apartat, analitzarem les diferències de gènere existents en relació a la mobilitat, l'accessibilitat, i la seguretat, i com aquestes estan interrelacionades i entrellaçades les unes amb les altres.

ANÀLISI DE CELRÀ

BASE DOCUMENTAL I ENTREVISTES

L'arquitecte Anna Bofill² ens convida a preguntar-nos què fa una dona des que s'aixeca al matí fins que se'n va a dormir.

² Bofill, A. (2008). *Guia per al planejament urbanístic i l'ordenació urbanística amb la incorporació de criteris de gènere*. Col·lecció Eines nº11. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones, Departament de Política Territorial i Obres Públiques.

En respondre aquesta pregunta posem de manifest que hi ha molts tipus de dones: casades, solteres, joves, grans, sanes, malaltes, de diferent classe social, educació, ètnia, etc. Cada una organitza el dia d'una manera diferent. Tanmateix, hi ha una sèrie d'accions, de funcions, d'itineraris, de moviments, de sensacions, de vivències, que en diferents moments les faran pràcticament totes: anar a comprar, gestions administratives, portar a una familiar al metge, anar a buscar a les criatures a l'escola, cura de la llar, netejar, rentar, cuinar, etc.

Les tasques relacionades amb la gestió domèstica, doncs, esdevenen també activitats que es desenvolupen en els espais urbans, i, per tant, cal visibilitzar-les i incorporar-les en el disseny urbanístic.

Urbanisme, mobilitat i accessibilitat en clau de gènere

Celrà té un **Pla General de l'any 1998**, sobre el qual es van redactant modificacions. Fins ara se n'han redactat 20 i en van sorgint de noves. Les modificacions que es fan al Pla són puntuals i no contemplen la perspectiva de gènere perquè són temes específicament urbanístics.

El problema rau en que arribarà a un punt que el Pla quedarà obsolet i s'haurà de redactar un POUM (Pla d'Ordenació Urbana Municipal)

"El problema és que és un procés llarg i que té un gran desgast polític". (Entrevista personal tècnic)

El POUM inclou una memòria social i un procés de participació obert a la ciutadania, però també d'informació pública amb l'objectiu de fer-ne partícip a la població del municipi. Per tant, seria un gran avenç, de cara al següent Pla, introduir la perspectiva de gènere en les diferents fases del POUM.

Incorporar aquesta perspectiva no sempre és fàcil, així que rebre assessorament o un seguit de recomanacions pot ajudar a fer una primera introducció a la igualtat de gènere en el disseny urbanístic del municipi. Seria altament recomanable poder **incorporar al POUM l'experiència de les dones del municipi**, ja que massa sovint aquesta experiència o coneixement ha estat menystingut pel fet d'implicar haver d'estar disposats a dissenyar un municipi que tingui en compte les necessitats quotidianes de tots els seus habitants.

És cabdal posar la vida de les persones en el centre de les decisions urbanes, persones amb identitats de gènere diverses que interaccionen amb altres variables com l'edat, l'origen, el tipus d'unitat de convivència, la classe social, la diversitat funcional, etc. Cada persona viurà l'espai de forma diferent perquè té necessitats diferents. A través de la participació comunitària podem

veure com aquestes variables es creuen i es materialitzen en forma de privilegis o d'opressions a la ciutat o als espais que compartim.

Tal i com s'ha explicat anteriorment, a la festa major de l'any 2019 es va organitzar el primer Punt Lila, però només hi fou present el dia de més afluència de gent. Després de l'aturada de la pandèmia el 2022 s'ha recuperat del tot la festa i també el Punt Lila, ara ja els dos dies de la festa.

Essent la festa major una de les festes més importants del municipi, on participa molta gent d'una manera o altra, i moltes activitats són nocturnes, seria molt recomanable que des de la regidoria es promogués una revisió del recorregut que es realitza durant la festa major per tal de detectar possibles punts foscos o que puguin generar sensació d'inseguretat. Les accions que es poden portar a terme podrien ser:

- Un qüestionari a les xarxes socials (a través d'Instagram i Facebook) on es demana a la ciutadania a quins espais de Celrà se senten insegurs. I a partir d'aquí es pot parlar amb obres i serveis per intentar millorar les mancances que s'havien detectat, moltes d'elles relatives a la il·luminació.
- Recorregut amb joves per detectar aquells punts foscos que puguin generar sensació d'inseguretat.

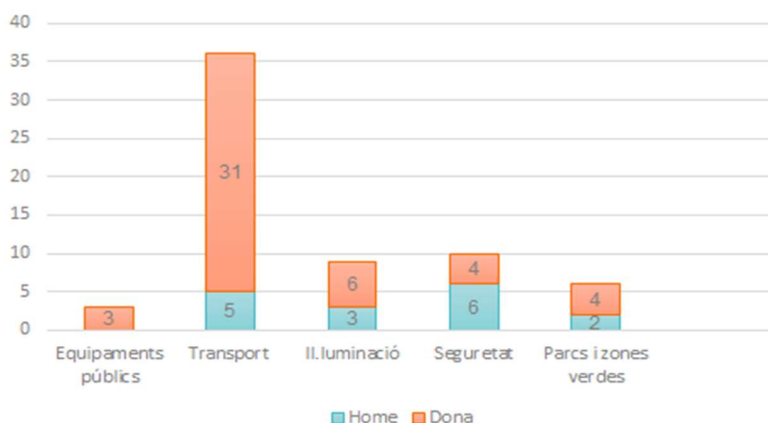
I aquest pot ser un primer inici de coordinació i relació amb la regidoria d'urbanisme, que permeti fer un pas més enllà i organitzar un taller participatiu d'urbanisme des de la perspectiva de gènere amb les dones del municipi. Els tallers es podrien dividir per temàtiques, les mateixes que analitzem al llarg d'aquest àmbit:

- **Urbanisme i espai públic:** els espais de relació pensats per a l'equitat de gènere afavoreixen l'autonomia i la socialització de les persones. S'han de millorar o crear espais de manera inclusiva, pensant en l'heterogeneïtat ciutadana.
- **Mobilitat i accessibilitat:** L'oferta de mitjans de transport i les característiques dels espais de suport de la mobilitat determinen les formes i la qualitat de vida. S'ha de procurar la màxima varietat de mobilitat i privilegiar els recorreguts de vianants.
- **Seguretat:** La percepció de seguretat està vinculada a la capacitat de les dones d'apropiar-se de l'espai adquirint autonomia.

Sovint la participació comunitària pot ajudar a visibilitzar les necessitats quotidianes de les persones i a trobar solucions per satisfer-les. I aquesta podria ser una bona opció per millorar la mobilitat al municipi a través del transport públic. El transport ha estat assenyalat com una de

les principals mancances de Celrà, i s'ha fet palès a través del qüestionari on es va preguntar quines consideraven que eren les principals mancances del municipi:

Gràfic 1. Quines són les principals mancances del municipi?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2021.

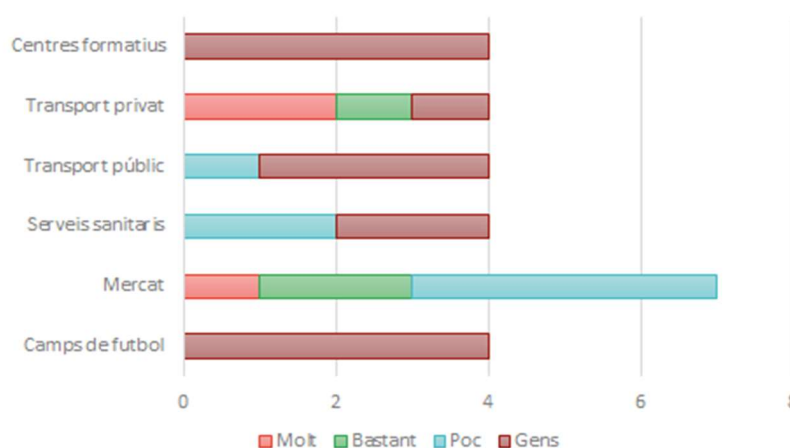
La preeminència de l'ús del vehicle privat en un territori on l'accessibilitat universal està organitzada a través d'aquest mitjà de transport, no només dificulta la possibilitat de desplaçar-se, sinó que incideix en tots els àmbits de vida de les persones: la feina, el lleure, les compres, i per tant, limita les possibilitats de beneficiar-se dels drets bàsics i universals, redueix l'autonomia i provoca aïllament. El fet que principalment els homes hagin assenyalat en menys mesura el transport com a mancança, és un clar indicador de l'ús que en fan del vehicle privat, a diferència de les dones. En conseqüència, les dones sense accés a la motorització privada, visquin on visquin, independentment de la seva categoria social, treballin o no, se senten presoneres d'un model de ciutat que, en aquest sentit, es pot qualificar d'excloent. A aquest element, cal sumar-hi que molt sovint el teixit comercial de proximitat va desapareixent a favor de les grans àrees comercials.

La vida que portem les persones necessita traçar xarxes quotidianes complexes i necessita d'espais que permetin establir relacions, però també relacionar les diverses activitats que desenvolupem diàriament. Per això és important que els espais parlin de la vida domèstica, de la vida pública i de la vida comunitària. Ara bé, tot i les dificultats d'accessibilitat que mostra el municipi, cal dir que és una població que es caracteritza per tenir una sòlida xarxa d'interrelacions, comunitària i de veïnatge, on es promou la proximitat. La connectivitat a peu lliure d'obstacles dels espais de relació, equipaments quotidians, parades de transport públic i comerços amb relació als habitatges i entre si, de forma que és possible per a tot tipus de

persones efectuar a peu les activitats quotidianes amb recorreguts que enllacen els diferents usos.

La vitalitat d'un municipi també està estretament relacionada amb la presència simultània de persones i densitat d'activitats i usos al carrer, espais de relació i equipaments que afavoreixen la trobada i la socialització, i les zones verdes o de lleure en són un clar exemple. Aquests espais d'interrelació, on predomina la presència de la dona, especialment amb la mainada, ha estat assenyalat com una fortalesa del municipi, on hi ha una forta presència d'espais de trobada, alguns de nova creació.

Gràfic 2. Dones. Amb quina freqüència utilitza els següents serveis?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2021.

Gràfic 3. Homes. Amb quina freqüència utilitza els següents serveis?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2021.

“Hi ha una gran quantitat de places i espais públics. Hi ha un elevat nombre d’equipaments públics en proporció amb el nombre d’habitants. Som dels pobles que tenim més espais lliures i equipaments: tota la zona esportiva, zona d’esbarjo, skate park, pistes de petanca.... ” (Entrevista personal tècnic)

Pel que fa a l’ús que se’n fa dels espais públics, l’arquitecta Zaida Muxí³ ens convida a preguntar-nos un seguit d’interrogants que ens ajuden a reflexionar-hi. En aquest sentit, doncs, creiem interessant fer un petit incís en algunes de les preguntes que exposa l’autora i que poden ajudar a repensar alguns dels equipaments o espais públics del municipi i si el seu ús és inclúsiu a la diversitat ciutadana. A vegades un seguit de preguntes molt concretes poden posar de manifest moltes mancances i alhora ajuden a ampliar la mirada des d’una altra perspectiva :

- Els espais de joc infantil tenen en compte les diferents edats i la diversitat funcional? Són suficients?
- S’ha previst adequadament els espais per a les cuidadores i cuidadors?
- Hi ha espais de trobada i activitat per a joves?
- Hi ha espais d’estància tranquil·la que permetin la xerrada, la lectura i el descans?
- Hi ha espais d’esbarjo per a dones i homes de diferents edats (incloent rutines físiques per a gent gran)?

Una altra estratègia o programa que es podria promoure des de l’Ajuntament, que ja hem esmentat a l’apartat d’esport, com un excel·lent recurs per aprofitar al màxim les infraestructures dels centres educatius en horari no lectiu i resoldre d’una forma econòmica la manca d’espais públics, són “**els patis oberts**”. Tot i que originalment està destinat a un espai lúdic en horari extraescolar, una bona opció seria redirigir l’activitat d’alguns patis, amb la implicació d’educadors/es, cap a joves que passen moltes hores sols al carrer. Ara bé, també cal tenir present als infants i les seves famílies. En ser el pati un espai d’aprenentatge i relació clau en el desenvolupament i l’educació dels infants (tant durant l’horari lectiu, com no lectiu), es pot aprofitar el projecte de “patis oberts” com una activitat redirigida per a l’erradicació d’aquells elements físics i pedagògics transmissors d’estereotips i rols de gènere, que perpetuen les situacions de discriminació i les desigualtats presents (discriminació de gènere i afectivosexual).

trajecte autònom dels infants de casa a l’escola i viceversa, així com altres trajectes dins del poble

³ Muxí, Z.; Casanovas, R.; Ciocoleto, A.; Fonseca, M. (2010). *Recomanacions per a la implantació de la perspectiva de gènere al projecte urbà*. Barcelona: Col·lectiu Punt 6

Una altra bona aposta del consistori i relacionada amb els infants i les seves famílies són **els camins compartits**. Aquest projecte dissenya camins segurs i amables per promoure la mobilitat autònoma dels infants, especialment en els trajectes de casa a l'escola amb l'objectiu, també, de reduir el trànsit de vehicles contaminants. Aquest projecte facilita no només la mobilitat i l'accessibilitat, sinó que alhora ajuda a la conciliació laboral i familiar.

Recuperant el gràfic relatiu a les principals mancances detectades al municipi, és important subratllar el fet que l'element de la **il·luminació** és un dels aspectes que genera força inquietud a les dones del municipi (el percentatge d'homes que ho ha detectat com una mancança és significativament inferior al percentatge de les dones).

“És un poble que té molts espais de trobada. Hi ha un nou parc, tot i estar en el centre del poble, però és fosc. Durant el dia és molt xulo i amable, però després és fosc. A la nit el poble es transforma. No hi ha comerços, no hi ha gent, hi ha foscor, cada cop hi viu menys gent o gent més gran.” (Entrevista personal tècnic)

“Sí que hi ha algun pas sota la via que són punts foscos que ni jo mateixa passaria de nit. I no sé si il·luminant-los et faria sentir més segura perquè són espais on ningú et veu.” (Entrevista personal tècnic)

Seguretat versus percepció d'inseguretat

La política de gestió de la seguretat ha de considerar, en primer lloc, que les dones i els homes aprenen a relacionar-se amb les persones i amb l'entorn de manera diferenciada, i que aquestes diferències tenen un impacte decisiu en la percepció de la seguretat. Des d'aquesta premissa, les polítiques de seguretat han de visibilitzar les necessitats i demandes específiques de les dones, i actuar sobre les relacions de gènere per pal·liar discriminacions estructurals que puguin obstaculitzar l'accés efectiu de les dones i altres col·lectius a la seguretat.

Una de les característiques que diferencien la socialització de les dones de la dels homes respecte de l'ús de l'espai públic i de les relacions personals, és l'aprenentatge de nombroses estratègies d'autoprotecció per part de les dones. Apreses al llarg de la infància, les estratègies d'autoprotecció incideixen davant la menor exposició de les dones al risc a l'espai públic. Però aquestes no són innòcues. Limiten la seva llibertat de moviment i d'ús dels espais públics. No sortir de nit, no transitar per determinats carrers, controlar la forma de vestir-se, són estratègies que limiten greument la llibertat i l'autonomia personal.

Els principals efectes de la sensació d'inseguretat a la vida ciutadana de les dones són els següents⁴:

- Restriccions en la seva mobilitat.
- Obstacles per a la participació a la vida social.
- Dependència de la protecció d'altres persones (generalment homes).
- Manca d'autoconfiança i desconfiança en altres persones.
- Aïllament.
- Transmissió del sentiment d'inseguretat a les nenes.
- Sentiment de culpabilitat i de responsabilitat davant d'un incident.
- Invalidació de la seva pròpia experiència (no hauria de tenir por...).

És a dir, un dels elements essencials que haurien de caracteritzar les polítiques de seguretat amb perspectiva de gènere és reconèixer la importància del component subjectiu (el sentiment, la percepció) de la seguretat i identificar les diferències degudes al gènere, així com l'edat, la discapacitat, o la condició migratòria.

Els carrers amb vitalitat, on la gent transita lliurement i a diferents hores, en un cert sentit acaben essent entorns vigilats per la pròpia gent, per la pròpia activitat comercial. Quan en els carrers d'un municipi hi ha molt teixit comercial o serveis de proximitat (com és el cas de Celrà), el trànsit de gent és molt més elevat i les persones que viuen en el barri coincideixen sovint les unes amb les altres. El contacte diari entre els veïns, les veïnes, comerciants i altres persones que utilitzen el mateix espai, fa que es generin relacions de confiança i ajuden a crear una major sensació de seguretat.

Per tal de gestionar i pal·liar aquesta percepció d'inseguretat en alguns punts del municipi i dissenyar una bona política local que pugui donar una resposta integral, és clau poder implicar diferents àrees del Consistori i promoure un treball coordinat en el disseny de la gestió urbana. Però sens dubte, també és essencial aconseguir la implicació de la societat civil. Comptar amb les associacions, col·lectius o moviments del municipi que ajudin a incorporar la perspectiva de gènere, pot ser una excel·lent oportunitat per democratitzar la gestió municipal i considerar-les un interlocutor vàlid per a la generació de propostes.

⁴CAFSU (2002). *La seguridad de las mujeres. De la dependencia a la autonomía*. Montreal.

Les metodologies participatives són un instrument molt útil per aconseguir la participació del teixit associatiu i alhora, obtenir resultats fiables.

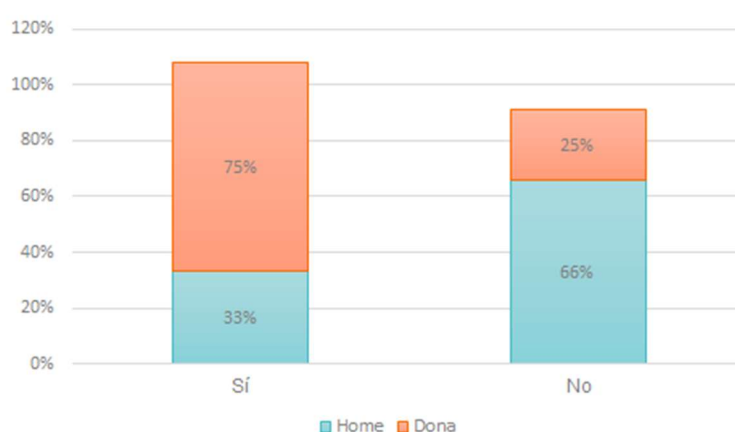
Una de les metodologies participatives més exitosa i enriquidora, i engegada i impulsada pel Govern Basc, és l'elaboració del **Mapa de la Ciutat Prohibida**. Aquesta experiència participativa ajuda a detectar els punts negres del municipi a través de la participació de les dones. Es consideren els punts negres aquells que no es corresponen als criteris de qualitat i seguretat que voldrien les dones. **El procés participatiu combina tallers de reflexió, passejades per meditar conjuntament sobre els espais detectats com a insegurs i treballar propostes per millorar-los.**

En algunes ocasions pot semblar que el municipi és un entorn segur, però la percepció de seguretat o inseguretat és un aspecte molt subjectiu que no es pot menystenir, sobretot perquè les dones ho poden percebre d'una forma molt diferent als homes.

Tal i com exposa el manual metodològic elaborat pel Govern Basc, la realització d'aquesta experiència participativa també té moltes implicacions positives:

- Motivar a les joves a participar en la realització d'un projecte atractiu.
- Reflexionar sobre la relació entre el disseny de les ciutats i la violència contra les dones.
- Destapar un problema silenciats com és la por de moltes dones a gaudir la nit.
- Sensibilitzar la població sobre un problema social tan greu com és la violència contra les dones.

Gràfic 4. Alguna vegada ha tingut por de tornar sol/a a casa?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2021.

Pel que fa a les respostes obtingudes en el qüestionari, un 75% de dones ha respost que en alguna ocasió ha tingut por de tornar sola a casa. D'entre aquests espais, els més presents i recurrents en el qüestionari són:

- *Polígon industrial*
- *Polígon, Casc Antic, Carrer de sobre la Torre Desvern*
- *Polígon, barri vell, parc can cors*
- *Carrer Orriols al costat del rec, zona parc de les monges, estació de tren*
- *Polígon, sota vies, zones poc il·luminades*
- *El pas de sota la via del tren al costat de Cal Flequer*
- *Nou parc de l'ateneu*
- *Zona plaça del mercat fins la carretera Palamós.*
- *Zona davant pavelló i camp de futbol, està poc il·luminada.*
- *Sola, de nit intento no anar caminant enlloc. A Celrà a de nit no hi sol haver gent al carrer i encara fa més por. Però no aniria mai a parcs ni tampoc fora de la zona més "urbana".*
- *El pas soterrani de les vies del tren*
- *Zona estació de tren a la nit, darrera La fàbrica*
- *Mercat*

El fet que alguns d'aquests espais siguin considerats com a espais insegurs, inevitablement condiona la presència de la dona a activitats esportives (zona del pavelló) o de l'entorn natural (exercici físic als voltants del municipi) o en la seva mobilitat. **Per tant, les caminades exploratòries o les auditories urbanes participatives, poden esdevenir una eina de treball molt eficaç per tal de detectar els punts més complicats del municipi** i donar resposta al dret de les dones a gaudir de Celrà tant de dia com de nit. Les aportacions de les dones en el taller participatiu *Mapa de la ciutat prohibida*, podrien esdevenir essencials per saber quins són els punts negres en relació a la il·luminació i la visibilitat de l'entorn (ser vistes) que condicionen la percepció de seguretat i, en conseqüència, en l'ús que fan les dones de l'espai públic.

El procés participatiu basat en una passejada exploratòria que es realitzà amb joves de Celrà, pot ser un inici que ajudi a dibuixar quines poden ser les línies a seguir els propers anys en relació a la seguretat i l'ús que en fan les dones de l'espai públic de Celrà.

Conclusions de la passejada per Celrà amb joves del municipi:

Dia de realització de l'activitat: 29 de juny a les 19h davant l'Ateneu de Celrà

Es va difondre pels següents canals de comunicació: xarxes socials de l'Ajuntament de Celrà amb 10 dies d'antelació.

Que a l'hora programada i en el punt de trobada les persones que hi havia eren adultes i habitualment actives, persones implicades amb el municipi.

Entenem que perquè un municipi sigui més segur cal, entre altres eixos, que ho faci amb mirada feminista, LGTBI i amb perspectiva de gènere. En aquest cas en concret, pel Consistori i seguint la línia de treball del Pla de Ciutadania, es comprèn la necessitat que els i les joves puguin participar de les polítiques municipals de manera activa.

Per aquest motiu, el fet que no hi hagués persones joves a la convocatòria va sorprendre als càrrecs electes, així com a les tècniques presents a l'activitat, sobretot perquè l'objectiu de la visita/passejada era detectar els punts/zones enteses i sentides com a perilloses per les persones residents a Celrà. Entenent que la mirada i la percepció de les persones joves són imprescindibles per poder proposar millores de canvi i procurar que el municipi sigui un lloc més segur.

Aprofitant que hi havia un grup de joves passant l'estona a prop del punt de trobada, se'ls va proposar de participar en la sortida. Al principi varen mostrar resistència i semblava que no els venia de gust, fins que se'ls va explicar en què consistia la sortida. Se'ls va transmetre el desig que hi participessin i que es necessitava la seva mirada, experiència i opinions per poder proposar millores de canvi reals. Quan varen sentir que ells i elles podien ser agents del canvi municipal, que la seva opinió sí que importava, varen decidir participar. De fet, es varen comprometre mitja hora i finalment varen estar més d'una hora passejant i visitant els punts que volien mostrar com a perillosos o insegurs.

Durant la visita anaven compartint, entre ells i elles, les seves experiències en cada un dels llocs als quals ens portaven. Hi havia una clara diferència d'experiències i sensacions entre els nois i les noies (cap persona es va identificar com a no binària). Les noies compartien experiències en les quals havien sentit por a ser agredides o increpades sexualment, de fet varen compartir experiències en el municipi en les quals els havia succeït. Per altra banda, els joves compartien experiències en les quals els havien agredit físicament o verbalment per atracar-los o insultar-los, i en cap cas varen mostrar o compartir la possibilitat de sentir por envers una possible agressió sexual.

Aquesta observació se'ls hi va traslladar i ells varen corroborar que, efectivament, no els preocupava. A diferència de les noies que varen insistir en la por que sentien a certes hores a segons quins llocs i que, per aquest motiu directament els evitaven (els que ens varen mostrar i

estan degudament senyalitzats en el mapa del municipi adjunt) i que, en qualsevol cas, de nit elles caminaven pràcticament corrents si anaven soles pels carrers.

Amb relació als punts a visitar, va sorprendre la rapidesa i facilitat en la qual es varen posar d'acord, no tenien dubtes, no hi va haver discrepàncies. Tothom tenia clar quins eren els punts pels quals era millor no passar de nit.

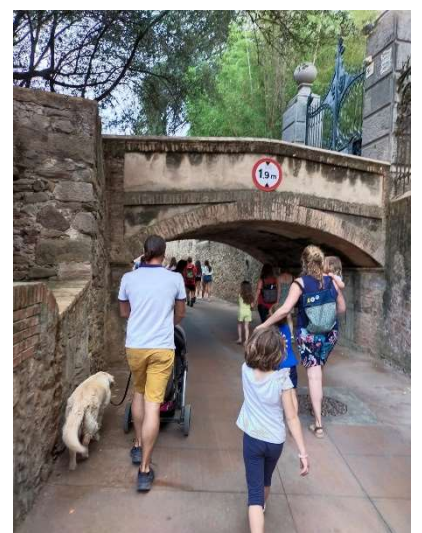
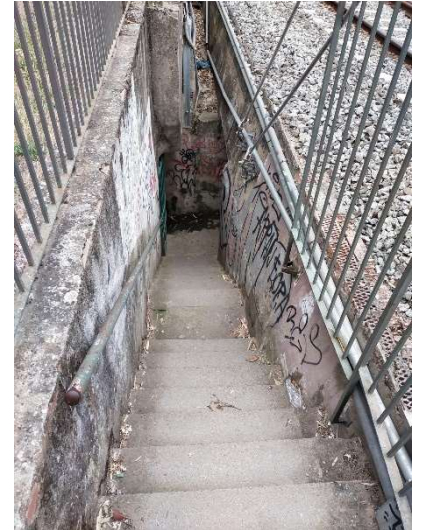
Les persones joves es varen mostrar molt agraïdes de poder participar i satisfetes per la feina realitzada. De fet, tenien ganes de poder veure els canvis materialitzats en els carrers del municipi, en tant que sentien que estaven participant activament en la política municipal.

Punts del municipis visitats:

- Carrer de l'Escola de Dansa i carrers del voltant
- Barri vell
- Polígon industrial
- Les Monges
- Pont de les Piscines
- Plaça del mercat
- Torre d'Esvern
- Carrer de l'Institut
- Can Manel
- Par Can Cos (de nit)
- Carrer Aulet

Punts detectats com a insegurs:





Junt amb aquesta experiència, una altra eina que pot reforçar la intervenció pública per a la prevenció de les agressions sexistes a l'espai públic, tal i com ja hem esmentat a l'apartat de “Violència masclista” és l’elaboració per part del Consistori d’un **Protocol d’actuació enfront les agressions sexistes a l’espai públic**, tot i que Celrà (i alguns municipis de la Comarca del Gironès) ja disposa d’un Protocol Marc per Abordar les Violències Sexuals i Sexistes en Espais Públics d’Oci (Festa Major), elaborat de forma participativa amb les entitats del municipi.

LÍNIA 3: SUBÀMBIT D'URBANISME, MOBILITAT I SEGURETAT

PUNTS FORTS

- **S'ha millorat la il·luminació** d'algunes zones considerades fosques.
- **Voluntat des de l'àrea d'urbanisme d'aprendre a incorporar la perspectiva de gènere** i, per tant, de rebre formació sobre aquest aspecte.
- **Elevat nombre d'itineraris lúdics o saludables**, tant dins del circuit urbà com als voltants del municipi, que permeten l'exercici físic a tots els col·lectius, especialment de dones.

ASPECTES A MILLORAR

- **No s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el disseny del Pla General d'Ordenació Urbanística.**
- Caldria **reforçar la formació en perspectiva de gènere a l'àrea d'urbanisme** per tal d'introduir-la en el disseny del territori.
- **Millorar la il·luminació d'algunes zones del municipi** per tal d'incrementar la sensació de seguretat.
- **Enfocar el Pla d'accessibilitat des d'una perspectiva de gènere**, per tal de millorar la xarxa quotidiana de les dones, incloent no només la via pública, sinó també el transport públic.
- Reforçar la prevenció de les agressions sexistes a l'espai públic, a través del ***Protocol d'actuació enfront les agressions sexistes a l'espai públic***.
- Realitzar una metodologia participativa com el ***Mapa de la Ciudad Prohibida*** per detectar els punts percebuts com a insegurs del municipi a través d'una metodologia eminentment participativa.

LÍNIA 4. EQUITAT EN EL MÓN LABORAL I PROMOCIÓ DE LA CONSCIENCIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

Promoure l'equitat de gènere en la distribució de tasques domèstiques i de cura de les persones, i la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral:

Àmbits d'actuació:

- Lluitar contra totes les discriminacions i desigualtats quotidianes que posen en situació de desavantatge les dones en relació amb les seves possibilitats reals de desenvolupar-se professionalment i personalment.
- Assolir una organització social corresponsable entre dones i homes, que reparteixi de manera igualitària les responsabilitats en tots els àmbits i situacions vitals (embaràs, maternitat, treball de la llar, cura de les persones).

Objectius estratègics:

1. Sensibilitzar cap a un canvi de valors envers la igualtat de gènere en el treball: agrupar les actuacions destinades a promocionar i sensibilitzar sobre la igualtat en el mercat de treball, així com la formació dels agents implicats.
2. Assolir l'equitat de gènere en l'accés i en totes les condicions de treball de les dones: fent iniciatives per assegurar i millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball, garantint que el teixit empresarial compleixi amb la normativa.
3. Fomentar la qualitat dels plans i programes d'igualtat a les empreses del territori: establir mesures per donar suport a les empreses per tal d'elaborar i aplicar mesures i plans d'igualtat.
4. Vetllar perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres: mesures adreçades a aconseguir el reconeixement de les diferents característiques de les dones en el mercat de treball.
5. Assolir la corresponsabilitat plena en la distribució del treball domèstic i de cura de persones: desenvolupament d'actuacions per assolir un nou equilibri en la distribució dels temps de treball i un repartiment equitatiu i corresponsable dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones, així com per reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura.

EQUITAT EN EL MÓN LABORAL

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

“El temps no és només una percepció subjectiva. És una qualitat objectiva que podem estudiar, ordenar i planificar per tal de millorar la vida al barri i al conjunt de la ciutat. Adequar el temps de les ciutats a les necessitats de les persones fa que cadascú senti que el temps no és quelcom que li manca per sentir-se millor, si no que és quelcom del què pot disposar per distribuir-lo de manera harmònica entre els diferents àmbits de la seva vida”.

www.laboratoridelttemps.org

La presència femenina en el mercat de treball, en les darreres dècades, ens ha fet replantejar alguns dels paràmetres que durant un temps organitzaven la vida en les societats desenvolupades. Un d'aquests paràmetres és el de l'**organització temporal de la societat**. Aquest replantejament té lloc en un context on els referents que organitzen la nostra vida quotidiana també estan canviant profundament. Molts d'aquests canvis socials tenen a veure amb els canvis en l'organització temporal del treball, el que anomenem el **treball productiu o assalariat**. Es tracta del treball de l'àmbit de la producció, de les empreses, en definitiva, el treball que de manera clara pauta la majoria de vides i els ritmes del conjunt de la societat.

La **flexibilització de la jornada laboral**, el treball a torns, però també les noves demandes en relació a l'oferta d'activitats d'oci que tenen lloc fora de l'horari laboral, estan modificant les pautes temporals de les persones. La divisió sexual del treball que caracteritza les societats capitalistes ha fet que les dones tinguessin un paper com a sustentadores de la llar. Les dones, tradicionalment i encara avui tal com demostren les dades estadístiques, han sigut les encarregades de garantir la disponibilitat quotidiana cap al treball productiu de la mà d'obra masculina. Per tant, aquesta organització ha garantit el funcionament de la resta de necessitats domèstiques. És a dir, s'ha organitzat el temps per atendre a les distintes gestions domèstiques (compra, tràmits administratius, etc.) o a les necessitats de cura (anar al centre de salut, a les reunions escolars...).

I és aquest, precisament, el tipus d'engranatge que canvia. Per una banda, perquè encara són avui les dones les que estan sotmeses als horaris i als ritmes productius. La problemàtica lligada a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal forma part de tot aquest context de canvi. També, en aquest context es planteja la possibilitat d'una intervenció per tal d'intentar regular

i, potser, reorganitzar els temps socials. **Unes intervencions que es plantegen, no només en el terreny de les empreses, sinó també des dels governs o les administracions locals.**

ANÀLISI DE CELRÀ

BASE DOCUMENTAL I ENTREVISTES

L'Àrea de Promoció Econòmica de Celrà ofereix informació, assessorament i orientació professional i realitza una tasca d'intermediació entre les persones i el mercat de treball, oferint un espai de recerca, de formació i d'intercanvi, amb uns recursos especialitzats i uns/es professionals preparats/des. La tasca que realitza el servei facilita els recursos personals i materials necessaris per poder dur a terme una recerca activa de feina de forma autònoma, però també serveix per aquelles persones que volen una millora de la seva ocupació. Les persones que es presenten en aquest programa tenen una visita individual que permet treballar els aspectes següents:

- Objectiu professional: perfil predominant i llocs de treball als quals pot accedir
- Adequació i qualitat de les eines de recerca com el currículum
- Canals de recerca de feina
- Motivació i estratègies per a la presentació personal
- Possibilitat de complements formatius professionalitzadors.

Des de l'Àrea d'Ocupació es porten a terme programes ocupacionals i d'acompanyament a través de convenis de col·laboració amb entitats i altres administracions públiques.

Fins al 2021 es col·laborava amb la Cooperativa Idària. Idària està dedicada a la inserció sociolaboral en empreses del tercer sector de persones amb una gran vulnerabilitat social.

Actualment hi ha un acord de col·laboració amb la Fundació Gentis. Aquesta col·laboració es concreta amb un educador que tutoritza a un grup de 15 persones que reben la Renda Mínima Garantida a través de tallers individuals i grupals. Són persones en risc d'exclusió social i amb dificultats d'ocupabilitat. Cal destacar que hi participen més dones que homes.

També es compta amb el Referent d'Ocupació Juvenil, un servei d'atenció, orientació i acompanyament per a la inserció laboral del CC del Gironès descentralitzat que ofereix atenció a Celrà els dijous al matí.

El mercat laboral de Celrà i el seu entorn es caracteritza per:

- Tenir un bon nombre d'empreses d'alt valor afegit com el sector de la química. Empreses que donen feina a un gran volum de gent, molta d'ella fixa.
- Empreses del sector de la metal·lúrgia i les empreses que hi ha al voltant i que són subministradores d'aquestes grans empreses. Això vol dir que es necessita personal molt qualificat.
- Empreses del sector del sector logístic, que van en augment.
- Una empresa del sector càrnic, que dona ocupació en un perfil de persones molt concret. Fan contractació de persones en el país d'origen, sovint a Romania, i treballen en situacions de molta precarietat laboral.
- Petites i mitjanes empreses d'un o 10 treballadors/es. El tercer sector en podria ser un exemple (comerciants).

Per tant, a excepció del sector dels serveis, que principalment és un sector encapçalat per dones, la resta és un mercat laboral molt masculinitzat on les feines més qualificades i especialitzades, també amb els sous més elevats, les realitzen homes. En aquesta tipologia d'empreses, les dones fan la part de muntatge, de laboratori, o d'administració. Aquestes feines, però, no requereixen de tanta especialització i a on l'especialització sí que és necessària (mecànica, soldadura, control numèric, etc.), no hi ha dones formades en aquest sector. En concret, hi ha una empresa on no hi ha cap dona a la part de producció.

Aquesta segregació per sexe en l'ocupació té també conseqüències des d'una perspectiva de gènere que es tradueixen en bretxa salarial en detriment de les dones i en el tipus de feina que es realitza. La segregació vertical com a fenomen de la desigualtat i de discriminació indirecta, té un impacte negatiu en les pensions de jubilació, així com d'altres cotitzacions a la seguretat social. Aquesta realitat està condicionada per un factor clarament marcat per l'assumpció dels rols de gènere que caldria trencar per a garantir una major equitat entre homes i dones.

“Noies que estan estudiant els estudis de química, quan fan pràctiques a aquestes empreses i enlloc de deixar-les entrar a baix a fàbrica, si no fas un bon seguiment, se les posa davant d'un ordinador, a oficines.” (Entrevista personal tècnic)

“Al 2010 es realitzà un projecte innovador per formar a dones en professions masculinitzades. S'aconseguí formar a 20 soldadores en col·laboració amb una empresa del municipi, inicialment es va aconseguir una bona inserció però a la llarga només una va mantenir el lloc de treball.” (Entrevista personal tècnic)

Pel que fa a plans d'igualtat, fa 5 anys es va organitzar una xerrada per promoure que les empreses del municipi fessin el pla propi o l'activessin. Des d'aleshores s'han fet altres formacions i xerrades de sensibilització en matèria d'igualtat. En general han funcionat bé i sovint han esdevingut un primer impuls per a moltes empreses per iniciar un Pla d'Igualtat i/o desplegar-lo. El passat novembre es va organitzar una nova jornada sobre Plans d'Igualtat per empreses. Tanmateix encara són moltes les empreses que encara no disposen d'aquests plans i per tant cal continuar treballant-hi.

Per millorar aquesta dinàmica, el Servei podria marcar uns objectius molt clars de compromís amb la igualtat de gènere i un posicionament explícit a través de la pàgina web relatiu a aquesta qüestió. Alguns dels objectius a treballar podrien ser:

- Reemprendre projectes que s'havien iniciat fa un temps com la promoció de la inserció de dones en sectors masculinitzats.
- Sensibilitzar empreses i joves sobre la segregació horitzontal i la igualtat d'oportunitats en el mercat laboral.

Les accions a desenvolupar poden anar encaminades cap a la formació, orientació i acompanyament a la inserció de dones en sectors tradicionalment masculinitzats:

- Formació especialitzada en sectors industrials i pràctiques en empreses.
- Accions de millora de competències.
- Suport a la recerca de feina.

A més dels diferents cursos ocupacionals i de millora professional, també es podria integrar un mòdul de sensibilització en igualtat d'oportunitats, que pot tenir una durada variable segons les característiques del curs.

I, finalment, per reforçar el procés de selecció paritari i amb l'objectiu de garantir que la selecció de candidatures no estigui condicionada pel sexe, el Servei pot fer explícit en el full emprat per les empreses per publicar les seves ofertes que no es permet l'enviament de currículums seleccionats en funció d'aquesta variable a l'empresa sol·licitant.

Sovint, les empreses o persones a nivell privat quan es posen en contacte amb el Servei especifiquen el perfil professional, les condicions i requisits del lloc de treball a cobrir; però malauradament formulen la seva demanda sense centrar-se en les competències específiques i utilitzant certs estereotips de gènere.

Aquesta realitat produeix que moltes vegades es pugui pensar en un home o en una dona quan es busca una persona per ocupar un determinat càrrec o realitzar una determinada feina. Pensament que, tot i no ésser-ne conscients, està supeditat a l'existència d'estereotips de gènere, que porten a pensar que tots els homes són bons per a determinades feines, normalment tècniques o manuals o que requereixen força; i que totes les dones podran realitzar feines relacionades amb la cura de les persones o l'atenció directe, limitant les possibilitats de canvi, i posant fre a la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones.

Publicar les ofertes de treball per competències implica complir la Llei 17/2015 (d'igualtat efectiva de dones i homes) quan diu que els poders públics han de millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones incorporant la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció professional, adoptant mesures per incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què són poc presents.

Des del Servei d'Ocupació es realitzen memòries on s'especifica el nombre de persones que s'han inscrit al servei o han sol·licitat informació. I pel que fa al nombre de persones que s'han pogut inserir al mercat laboral, la dada està desagregada per sexe. El 2021 es van inserir 65 homes i 63 dones.

Les dades desagregades per sexe esdevenen un indicador de gènere imprescindible que permet:

- Veure en quina mesura els homes i les dones participen en els projectes i les raons de les seves absències.
- Conèixer el grau en què s'han tingut en compte les necessitats dels homes i de les dones en el disseny de la política.
- Posar en evidència l'impacte de gènere que té una política o servei.

Les noves indicacions incloses en la guia Celrà Inclusiva ja preveuen que els formularis i els reculls de dades incorporin també la categoria de persona no binària.

Incorporar aquests indicadors i les dades desagregades per sexe és clau per treballar per a la igualtat d'oportunitats si els utilitzem com a punt de partida pel disseny de futures estratègies i accions o per valorar si amb les actuacions que s'han portat a terme s'estan aconseguint els objectius establerts.

Persones inserides a través del Servei d'Ocupació de Celrà, desagregades per sexe:

Tipologia	Home	Dona
Administratiu/va	1	3
Ajudant de cuina	1	1
Aprenent/a	1	1
Auxiliar tècnic de cultura		1
Caixer/a		1
Cambrer/a	1	
Cuiner/a	2	
Dependent/a	1	1
Educador/a social	1	
Encarregat/da	1	
Monitor/a	3	18
Mosso/a magatzem	15	8
Muntador/a	1	
Netejador/a	2	8
Operari/aria	13	6
Paleta	2	
Professor/a acadèmia	2	
Psicòleg/oga		1
Recepcionista		2
Repartidor/a	1	
Socorrista	1	
Tècnic/a Manteniment	1	
Torero	3	
Treballador/a familiar		1
Xofer/conductor	3	
TOTAL	56	52

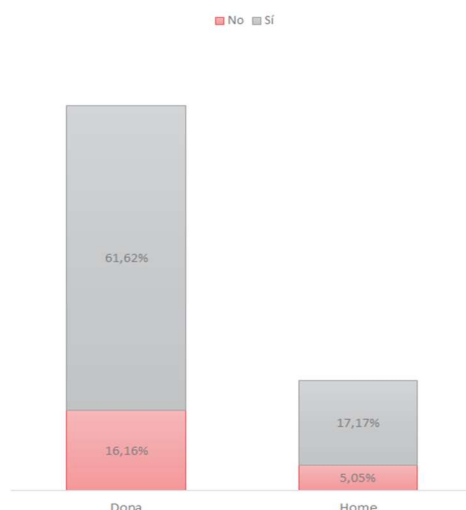
Així, en el cas de Celrà, tot i que s'observa clarament una segmentació horitzontal, on els homes i les dones encara realitzen feines molt diferenciades i amb molta càrrega d'estereotips (impediment pel qual encara no hi ha un accés més diversificat en el mercat laboral), es comença a veure alguna petita esquerda en aquest mercat tan segmentat, especialment per part de les dones (8 dones trobaren feina com a moassa de magatzem). El fet que els homes realitzin feines més associades a la dona encara és un gran obstacle que potser necessitarà un cert temps per tal que es pugui saltar de forma majoritària, ja que el fet d'allunyar-se al màxim de la feminitat és un dels eixos centrals del model hegemònic de la masculinitat. Parlem de feines com: administratiu/va, netejador/a, recepcionista, etc.

Per altra banda, la formació o sensibilització al teixit empresarial també podria ser un bon punt de partida. Cal tenir present que una bona part està integrat principalment per homes, fet que li atorga una mirada molt masculina i sovint conservadora.

A Celrà el molt petit comerç o botiga encapçalada per una dona i va en augment. L'autocupabilitat en ocasions facilita la flexibilitat horària i la conciliació. Al llarg del 2020, 8

dones van autoocupar-se, de les 23 dones que van assessorar-se en el servei, i, 11 homes, dels 30 homes que també utilitzaren el servei.

Gràfic 1. Responsabilitats familiar i/o persones dependents a càrrec



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

La creació d'una xarxa consolidada de **Dones Emprenedores de Celrà** podria esdevenir un impuls més; i esdevenir així un espai de trobada, d'intercanvi d'experiències, de coordinació entre les dones emprenedores i empresàries del municipi. D'aquesta manera es podria fomentar l'impuls del lideratge femení, amb la col·laboració el Servei d'Ocupació de Celrà.

“A les dones a vegades ens costa llençar-nos. Posar en valor tot el que sabem fer, a passar desapercebudes”. (Entrevista personal tècnic)

Una iniciativa que visibilitzi a les dones empresàries i que ajudi a compartir i a afrontar preocupacions i problemes i que normalment s'afronten de forma solitària.

I en aquesta línia de visibilitzar i canviar l'imaginari col·lectiu, creiem que seria fonamental **recordar la figura de la dona emprenedora del municipi** com una realitat que ha quedat oblidada o tapada per un món empresarial liderat per homes. Un acte de reconeixement a aquelles dones que dedicaren tota la seva vida a treballar darrera al taulell/mostrador i que van ser la base del comerç de Celrà. Dones que foren referents i que tiraren endavant petits negocis des de la seves pròpies capacitats i actituds, explotant el millor d'elles mateixes, amb una absoluta dedicació i destinant moltes hores de la seva vida personal.

Fa un temps es va realitzar un projecte per inserir al mercat laboral a dones amb dificultats d'ocupabilitat en col·laboració amb la Cooperativa Avancem Santa Clara. Es realitzà una formació de 6 mesos per professionalitzar el sector de neteja i cures. La formació la va fer una noia d'origen migrant que havia viscut el mateix procés i, per tant, va ajudar a crear un ambient de confiança i empenta amb les participants. Celrà també forma part de l'Ateneu Cooperatiu de Terres Gironines, i una de estratègia a seguir és la de dignificar el sector de les cures. L'objectiu és treure de l'economia submergida a les persones que formen part d'aquest sector i que les aboca a una situació d'extrema vulnerabilitat i precarietat laboral.

Finalment, seria recomanable que s'obris un espai de coordinació entre el servei de Promoció Econòmica i Serveis Socials. Les dues àrees de treball estan estretament relacionades quan parlem d'inclusió social i dignificació de feines molt estigmatitzades i amb poc valor social. Per altra banda, cal tenir present que el sector de les cures i la neteja de la llar, davant la invisibilització a què està sotmesa, és molt susceptible que s'hi donin situacions d'abús i assetjament sexual.

Formació

Aquesta incorporació de la perspectiva de gènere també ha d'anar acompanyada de formació. Aprofitant que Celrà té un **teixit empresarial molt fort, és important treballar la igualtat de gènere a través de les empreses del municipi**. Hi ha diferents propostes a implementar:

- **Realitzar formacions tant a l'empresariat com al personal laboral sobre sexisme, llenguatge no sexista, estereotips de gènere o assetjament sexual en l'àmbit laboral.** Dotant també a les empreses d'un **protocol per tal d'evitar l'assetjament sexual**, amb l'objectiu que el personal laboral el pugui reconèixer si se'n dona el cas i sàpiga quins són els canals a seguir.

Totes les empreses, independentment de la seva dimensió, estan obligades a adoptar les mesures específiques per prevenir i donar resposta a les reclamacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. El Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual laboral i per raó de sexe és un document que recull dues vessants: mesures preventives i el procediment i l'organització interna per actuar davant de qualsevol cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe al si de l'organització.

El fet que s'hagin detectat o denunciat molts pocs casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses del municipi, no vol dir que no n'hi hagi molts més d'ocults (el

percentatge de denúncies és molt baix). És important tenir present que malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb diversitat funcional.
- Dones d'origen immigrant i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes temporals; dones subcontractades.

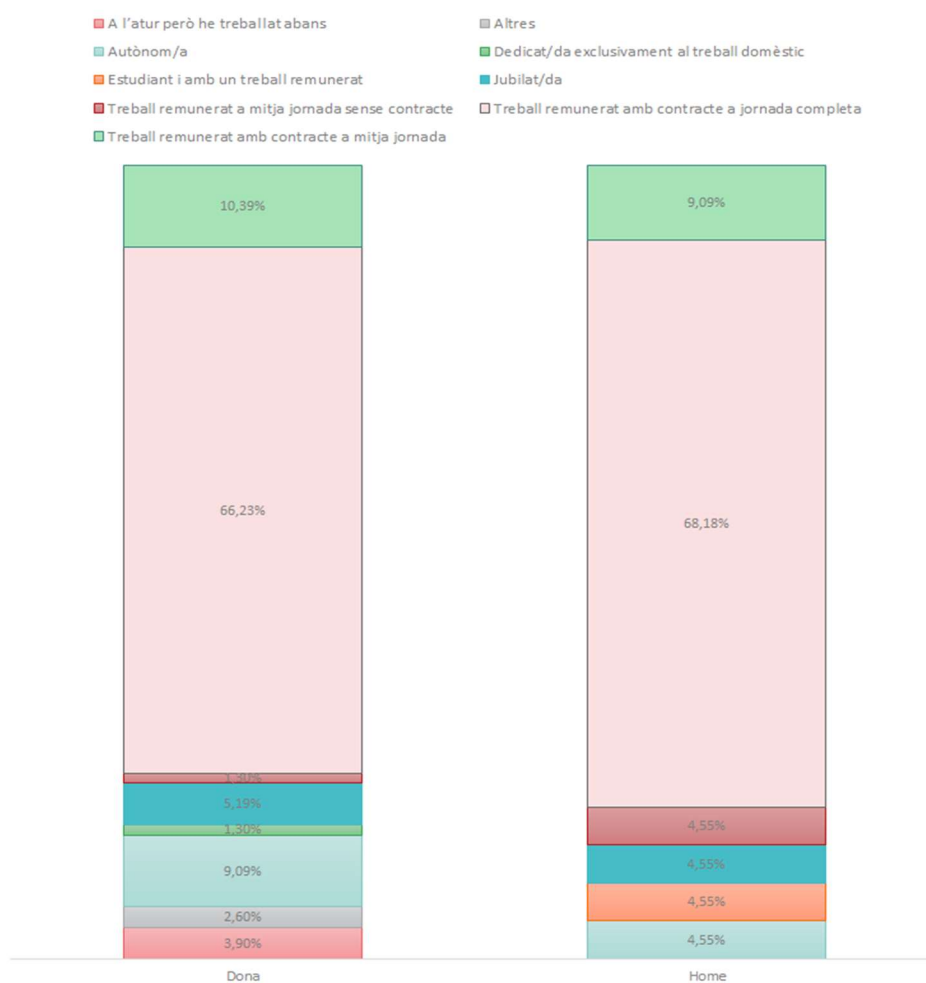
En el mercat laboral de Celrà ens trobem moltes dones en situació vulnerable, dones que han emigrat soles, famílies monomarentals, etc. Per tant, seria **important treballar aquest aspecte amb la col·laboració del Servei d'Ocupació, Serveis Socials i el SIAD, i obtenir el compromís explícit de l'empresariat com a aspecte essencial** i requisit indiscutible per elaborar el Protocol.

- **Realitzar un tríptic informatiu/formatiu** per a les empreses en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.

ENQUESTA A LA CIUTADANIA DE CELRÀ

Un dels eixos a considerar amb la informació adquirida a través del qüestionari a la ciutadania és que, efectivament, es produeix una major presència i visibilitat de les dones en el mercat laboral.

Gràfic 2. Situació laboral



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

La distribució en percentatges de la situació personal i professional indica que les dones que han contestat al qüestionari es troben repartides en relació a aquest aspecte de la següent manera:

Distribució de les dones en el mercat laboral de Celrà:

Contracte a jornada completa	66,23%
Contracte a mitja jornada	10,39%
Autònom/a	9,09%
A l'atur però he treballat abans	3,90%
Treball domèstic	1,30%
Jubilat/da	5,19%
Estudiant i amb un treball remunerat	0,00%
Altres	2,60%
Mitja jornada sense contracte	1,30%

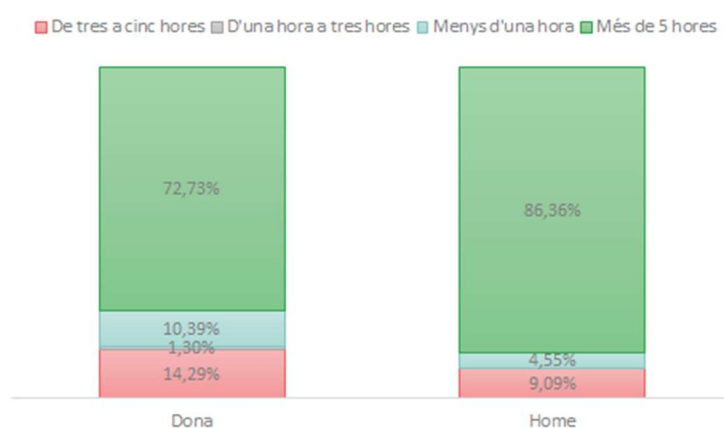
Distribució dels homes en el mercat laboral de Celrà:

Contracte a jornada completa	68,18%
Contracte a mitja jornada	9,09%
Autònom/a	4,55%
A l'atur però he treballat abans	0,00%
Treball domèstic	0,00%
Jubilat/da	4,55%
Estudiant i amb un treball remunerat	4,55%
Mitja jornada sense contracte	4,55%

Tot i que estadísticament no es poden extrapolar les dades extrems de la mostra de l'enquesta perquè no és prou representativa, sí es percep que la presència de les dones en l'activitat reproductiva no suposa un abandonament del mercat laboral. Aquestes transformacions es perceben com a positives en tant que suposen la possibilitat d'una major autonomia i independència de les dones. Per tant, aquest canvi en l'actitud femenina cap al treball remunerat sembla garantir una tendència cap a la disminució de les desigualtats de gènere i la subordinació femenina. Ara bé, en aquest sentit, les desigualtats de gènere en el treball no disminueixen, sinó que perviuen i es reproduïen, malgrat que no s'expressin de la mateixa manera.

Hi ha un conjunt d'indicadors que ens permeten mesurar aquesta desigualtat: l'atur és un dels indicadors per mostrar aquestes desigualtats, també la segregació ocupacional (vertical i horitzontal), la discriminació salarial o l'assetjament sexual. En gran mesura, aquestes desigualtats s'expliquen pel fet que segueixen essent les dones les que majoritàriament s'ocupen del treball domèstic i familiar. Això és degut a les relacions patriarcals que encara avui perviuen en la nostra societat. El fet és que no hi ha un repartiment atzarós de les activitats productives i reproductives entre dones i homes, sinó transmeses culturalment. Tampoc és casualitat que identifiquem unes feines (àmbit públic) més prestigiades, valorades i millor remunerades que les altres, les que s'associen a les dones i les que es realitzen en el marc de la llar (àmbit privat).

Gràfic 3. Temps de dedicació a les tasques de la llar i les cure



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

Observant les respostes realitzades en el qüestionari, es percep un canvi en la distribució de les tasques domèstiques, assumint els homes de forma progressiva més responsabilitats en la gestió diària de la llar. Ara bé, l'elevada diferència del nombre d'homes i dones que varen respondre l'enquesta no ajuda a realitzar una fotografia massa ajustada de quina és la realitat d'aquesta corresponsabilitat.

També, cal posar atenció a la interseccionalitat, és a dir, veure com les desigualtats es van multiplicant a partir de diferents factors com ser dona, provenint d'un altre país d'origen, etc. En aquest sentit, hi ha bosses molt importants de població d'origen migrant que està a l'atur des de fa molt de temps, entre la qual hi ha moltes dones que no treballen i la seva inserció laboral es fa especialment complicada perquè hi ha un conjunt de barreres que ho impedeixen: manca de formació, mancances idiomàtiques, prejudicis per part de l'empresariat, etc.

CONCILIACIÓ DEL TREBALL I VIDA QUOTIDIANA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Les polítiques de conciliació i nous usos de temps faciliten l'equilibri del temps laboral, familiar i personal a partir d'un nou concepte d'organització de les empreses i de la planificació de l'entorn en relació amb la vida quotidiana dels homes i de les dones: és doncs, compartir el temps de treball, el temps personal i el temps familiar.

Així doncs, quan s'esmenta la famosa paraula “conciliar”, fa referència a un objectiu, que en el pla teòric és ben senzill: buscar l'equilibri i la coexistència dels tres temps: el temps de vida laboral, el temps de vida familiar i el temps de vida personal. Però a la pràctica, i per desgràcia, aconseguir conciliar en la vida de moltes persones, sobretot dones, s'ha convertit en una utopia que només aspira a millorar la qualitat de vida de les persones.

De fet, no es pot entendre per què avui la capacitat de gestió del temps és una qüestió de primer ordre dins l'agenda política sense tenir en compte el context actual i els grans canvis que en els darrers anys s'han produït (o que s'estan produint) a Catalunya i a molts d'altres països d'arreu del món.

D'alguna manera, es podria afirmar que el conflicte entre els temps laborals i personals s'ha incrementat pels importants canvis que s'han donat en una multiplicitat d'àmbits com l'econòmic, el demogràfic, el laboral, el social, etc. i que han modificat de forma irreversible les preferències de les persones i, també, les seves expectatives vitals i d'autorealització. Així, factors com l'augment de la presència de la dona al mercat laboral, les transformacions en els models i les estructures familiars o l'increment de la proporció de treballadors i treballadores amb responsabilitats d'atenció i de cura a familiars, juntament amb la combinació d'un entorn econòmic més competitiu i més basat en les persones i el capital cultural i educatiu, han situat el fenomen de la gestió i distribució dels temps en un punt clau de l'agenda política, social i econòmica⁵.

Però quins són els agents que poden promoure i implantar les polítiques de conciliació?

- ✓ Un ens públic o la mateixa administració.
- ✓ Els àmbits institucionals locals, autonòmics i estatals.
- ✓ Les persones treballadores o la ciutadania.

S'han de regular mitjançant **acords socials** entre els diferents agents institucionals, econòmics i socials, en funció de les responsabilitats i disponibilitats econòmiques de cadascun d'aquests i han d'aplicar-se partint de **l'interès comú**: per a la persona, per a la societat, per l'entorn local i per l'empresa⁶.

⁵ Generalitat de Catalunya (2008). *Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana 2008-2018*.

⁶ Generalitat de Catalunya (2007). *Conciliació i nous usos dels temps*. Institut Català de les Dones. Col·lecció Eines, 8.

BASE DOCUMENTAL I ENTREVISTES

Per tal de saber com implementar polítiques de nous usos del temps, és clau entendre quina és la situació sociodemogràfica de Celrà. L'equilibri entre la vida laboral i personal, per a un millor benestar social, ha de respondre a les demandes d'una societat cada vegada més diversa i amb més particularitats i que requereixen actuacions diferenciades.

Variables sociodemogràfiques

Augment de l'envelliment de la població

En el cas de Celrà, tal i com s'ha esbossat en l'anàlisi sociodemogràfica, és un municipi amb un increment, poc pronunciat, del nombre de persones grans, majoritàriament dones grans. Un dels principals efectes del procés d'envelliment de la població és, inevitablement, l'increment del nombre de persones dependents i l'increment de les responsabilitats d'atenció i de cura als propis familiars. L'envelliment progressiu de la població també provoca un gran increment del temps lliure, per part de la població jubilada. Cada cop es viuen més anys i cada cop es viuen en millors condicions de salut. Aquests anys de més, són anys que es poden aprofitar per desenvolupar activitats de creixement personal, de participació política i social, d'oci, etc.

Augment de població d'origen migrant

En relació a la població d'origen migrant, a Celrà la comunitat de persones provinents del continent Africà (Marroc i Ghana), de la Unió Europea (Romania) i Amèrica del Sud (Hondures, Equador i Cuba), són les més nombroses, tot i que actualment hi ha altres nacionalitats que han anat guanyant importància (continent asiàtic). Davant d'aquesta elevada diversitat ciutadana, és evident que també apareixen nous reptes a l'hora de gestionar les polítiques de conciliació: la tipologia de treballador/a ha canviat (amb interessos i necessitats diversos) i també els models familiars. I, per una altra banda, l'ús que es fa dels temps i dels espais públics, segons l'origen, també és enormement divers.

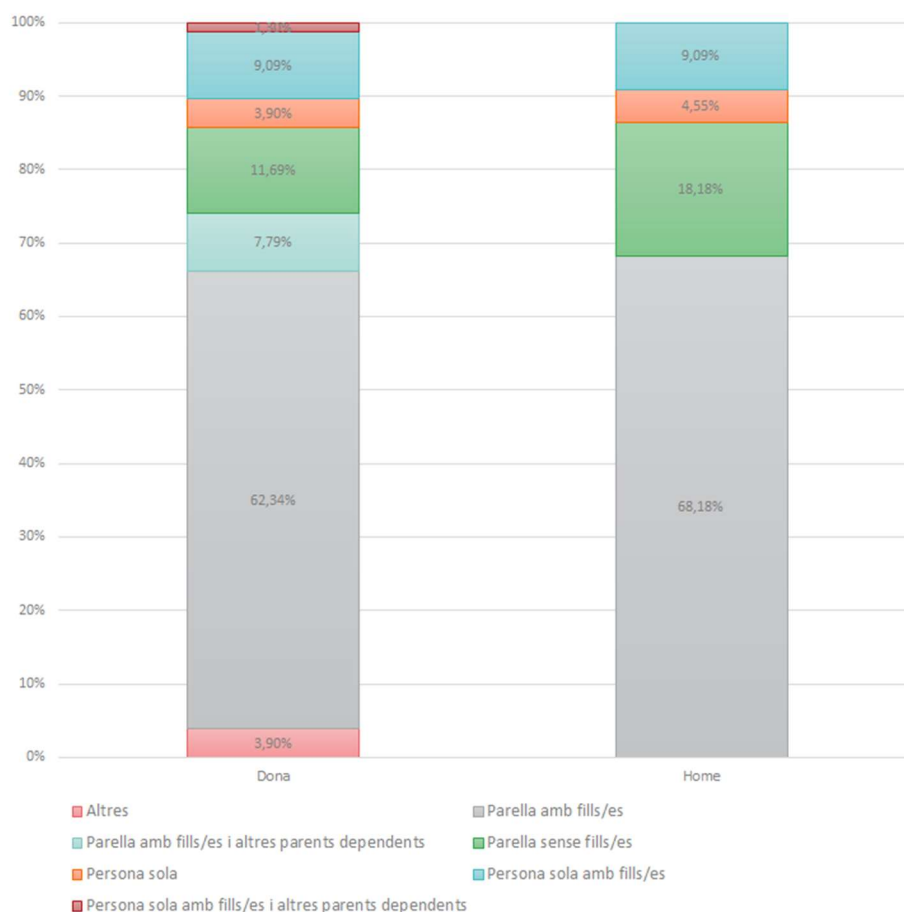
Noves estructures familiars

Els canvis econòmics en una societat condicionen inevitablement la vida laboral, familiar i personal de les persones. L'actual funcionament del mercat laboral i les poques prestacions socials que ofereixen les administracions públiques, és un aspecte que determina la configuració de les unitats familiars i com aquesta s'organitzen en el seu dia a dia.

En relació al col·lectiu d'origen migrant, la compaginació laboral i familiar sovint es fa més difícil, quan no disposen de les xarxes de parentiu que s'han convertit en el coixí indispensable per a moltes famílies.

El mateix passa a les llars monoparentals, les dificultats s'incrementen quan es vol tenir cura dels infants o d'un familiar dependent. Aquests són elements que poden condicionar la vida laboral de moltes persones, especialment dones. De fet, les llars monoparentals amb fills/es (formades majoritàriament per dones) són un dels col·lectius amb majors nivells de precarietat econòmica i amb major risc d'exclusió social, sobretot en aquelles llars més envellides.

Gràfic 1. Situació personal



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

En aquest sentit, es podria valorar una acció impulsada des de l'Ajuntament consistent en concedir a totes les famílies monomarentals la beca de menjador escolar per permetre que les

mares amb fills i filles puguin seguir compaginant la seva vida laboral amb les seves responsabilitats familiars.

La diversificació de models familiars, la multiplicitat de les formes d'organització del treball o l'arribada de col·lectius d'origen migrant amb les seves pròpies pautes culturals han incorporat una gran complexitat a l'hora d'implementar polítiques de conciliació.

Per il·lustrar aquesta problemàtica social de compaginar la feina remunerada amb les tasques domèstiques i de cura, vam deixar un espai a la ciutadania per tal que expliquessin les dificultats que tenien. Aquestes van ser les respostes de les dones:

Respostes al qüestionari adreçat a la ciutadania:

- *Postergació de la maternitat per dificultats anticipades en la conciliació*
- *Compatibilitat horària*
- *Horaris llar d'infants no compatibles amb horari laboral*
- *Horaris de feina per conciliar, tasques concretes per manca de disponibilitat d'hores, imprevistos de les criatures com malalties o indisposicions, etc*
- *Compatibilitat horària*
- *Reunions fora jornada laboral haig de reorganitzar per deixar els nens a cura d'algú altre.*
- *Compaginar horaris*
- *Horaris laborals i escolars*
- *Els horaris laborals amb els horaris de les escoles i extraescolars*
- *Los horarios de la escuela y en verano de los casals no coinciden con mi horario laboral. El calendario escolar no es el mismo que el de la empresa donde trabajo.*
- *Amb l'horari laboral que no és compatible amb el dels meus fills*
- *Tinc poques dificultats perquè l'horari i les condicions laborals del meu lloc de treball em permeten conciliar força i a més, no estic sola, tinc parella i pare i mare que poden donar un cop de mà en algunes ocasions. Les dificultats són principalment els dies que els centres educatius estan tancats, incloses les vacances d'estiu que són molt llargues. Les vacances laborals no arriben a cobrir tots els dies no lectius. També és una dificultat compaginar feina amb les ocasions en què fills/es tenen estan malalts/es i sobretot, és difícil trobar sempre temps de qualitat amb ell@s.*
- *La sobrecàrrega de tasques domèstiques, familiars i laborals.*
- *Compaginar la feina amb la cura del meu fill quan està malalt, o quan hi ha un pic de feina,*
- *Quan haig de treballar els dies que tinc a la meva filla.*
- *Horaris*
- *Els horaris*

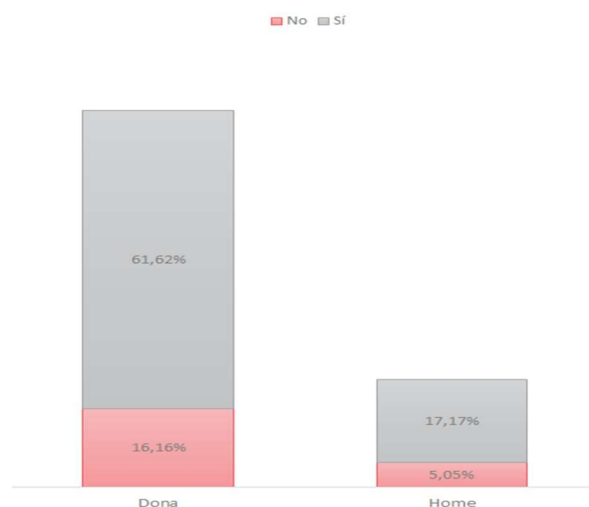
Per pal·liar aquestes dificultats de conciliar responsabilitats productives i reproductives, fruit de les desigualtats de gènere, existeixen experiències d'alguns municipis catalans que han dissenyat un servei per contribuir a la conciliació, facilitant les gestions i les activitats a les famílies amb mainada petita, realitzant una atenció de qualitat als infants d'un a sis anys fora de l'horari escolar. **Pel que fa a la mainada que no arriba als 3 anys es podria dissenyar un servei que contribueixi a la conciliació de la vida personal i laboral.**

Un servei que pugui esdevenir una alternativa de suport a les famílies, i així facilitar les gestions diàries que en alguna ocasió poden suposar un bon maldecap. **Un proposta fora de l'horari escolar, que ofereixi una atenció de qualitat als infants a partir d'un any d'edat, atesos per monitores i monitors.** Un servei de "cangurs" on es paga per hora, ja que el que pretén és ser una alternativa a les dificultats de conciliar.

La major dedicació femenina a les responsabilitats domèstiques i reproductives, fa que les dones evidencin a través de les respostes al qüestionari *online* les dificultats actuals de conciliar la vida familiar i la vida laboral. Al mateix temps és cert que des de Celrà fa temps que s'ha fet una aposta per oferir un nombre suficient de places d'escoles bressol. Actualment es disposa de dues escoles bressol que habitualment cobreixen tota la demanda de places.

Pel que fa a les respostes del qüestionari, el 62,62% de les dones i el 17,17% d'homes tenen responsabilitats familiars. Un 5,05% dels homes ha respost que no té responsabilitats familiars, i un 16,16% de les dones (cal tenir en compte el nombre de respostes per a cada gènere).

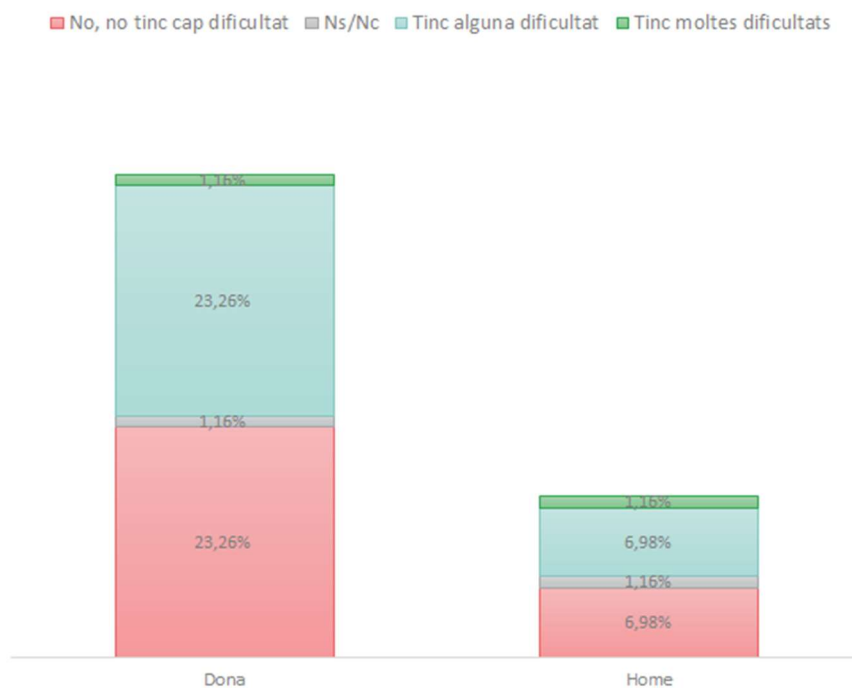
Gràfic 2. Té responsabilitats familiars?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

Per il·lustrar les experiències de la ciutadania entorn a poder compaginar les responsabilitats familiars amb l'esfera laboral, disposem del gràfic que indica que un 23,26% de les dones i un 6,98% dels homes tenen alguna dificultat per conciliar la seva vida personal i familiar, davant un 23,26% de les dones i un 6,98% dels homes que van contestar que no tenien dificultats en aquest aspecte.

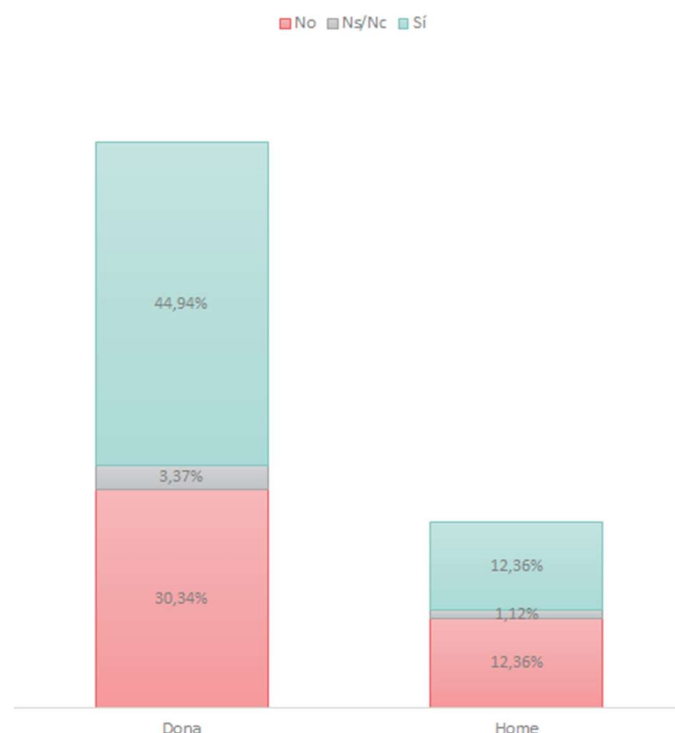
Gràfic 3. Té dificultats per comptabilitzar el seu treball amb les responsabilitats familiars i la vida personal?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

En els últims anys, els canvis que s'han generat a nivell econòmic i l'augment de la precarització social, han provocat un augment de les incompatibilitats entre l'esfera laboral, familiar i personal. La sensació, és doncs, d'una constant dificultat per trobar un equilibri entre les diferents esferes de la vida, que genera desgast i poca sensació de benestar general.

Gràfic 4. Tenir fills/es ha condicionat la seva carrera professional?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

Finalment, el gràfic 4. evidencia de forma significativa com el 44,94% de les dones afirma que el fet de tenir fills/es ha condicionat la seva carrera laboral, enfront d'un 12,36% dels homes.

El treball a temps parcial pot ser la solució per a moltes persones per a compatibilitzar ambdues esferes de la seva vida, sobretot en determinades etapes de la seva vida com per exemple, en el moment de tenir fills i filles. Ara bé, el problema d'aquesta tipologia de contracte és que majoritàriament ha estat ocupat per dones que han hagut de compatibilitzar el seu rol de treballadora amb el seu rol de cuidadora, i massa sovint en detriment de la seva carrera professional.

Polítiques de nous usos del temps a l'àmbit local

Les experiències conegudes en relació amb les noves polítiques dels temps als entorns locals demostren que aquest és l'espai / territori més adient per actuar si tenim en compte la seva proximitat amb la ciutadania.

Donar resposta a aquesta situació ha d'assegurar una millor qualitat de vida de la ciutadania, una major qualitat i rendibilitat dels ens públics, i una major qualitat i eficiència dels serveis a la ciutadania. Per assolir aquest objectiu es fa necessària la responsabilitat i la corresponsabilitat de tots els agents implicats. Empreses, organitzacions sindicals i institucions públiques han de treballar conjuntament per aconseguir implementar mesures i polítiques que facilitin conciliar i compartir els temps de vida de les persones⁷.

Per tant, les polítiques a implementar en l'àmbit local han de possibilitar un major equilibri entre les diferents esferes de la vida de les persones. El disseny d'aquestes polítiques es poden centrar en els diferents àmbits o sectors d'un municipi estretament entrellaçats i que ben coordinats poden facilitar la vida de les persones: polítiques de serveis, polítiques de planificació urbana i territorial, mobilitat i programes de sensibilització a les empreses.

Moltes d'aquestes polítiques han anat sorgint al llarg del present projecte, i, per tant, també s'han realitzat diverses propostes de millora: millores en la mobilitat (facilitats en el transport públic), aprofitar el coneixement de les dones a l'hora de dissenyar els espais públics, repensar els espais públics (seguretat, il·luminació, civisme, etc.), informar a la ciutadania dels serveis públics dels quals disposa (SAI, SIAD, etc.).

Pel que fa a l'esfera familiar, des del Consistori es podria dissenyar una **campanya per fomentar la corresponsabilitat**, és a dir, en una distribució equitativa de les responsabilitats familiars. Aquesta pot ser una excel·lent oportunitat per implicar les diverses associacions del municipi i, d'aquesta manera, aconseguir una major transversalitat de les actuacions i un major impacte.

De fet, elaborar una campanya per promoure la corresponsabilitat, tal i com indiquen Casado, E., i Gómez. C (2006), mai funcionarà del tot si no la identifiquem amb la corresponsabilitat dins de la família, entre la parella fonamentalment, i corresponsabilitat de tots aquells i aquelles que d'alguna manera tenen a les seves mans la possibilitat de facilitar o dificultar aquesta conciliació: empresa, Estat i societat en general. Fins ara, s'han entès les polítiques de conciliació de forma errònia, ja que se centraven exclusivament a regular els permisos laborals de les dones assalariades, enfocament que ingènuament contribueix a reproduir l'estructura tradicional dels rols de gènere. Per tant, és imprescindible repensar els temps dedicats al treball productiu, i els temps dedicats a la família o a la cura dels altres, i evidentment, redefinir els usos dels temps segons el gènere.

⁷ Generalitat de Catalunya (2007). *Conciliació i nous usos dels temps*. Institut Català de les Dones. Col·lecció Eines, 8.

Pel que fa al món laboral, des del Servei d'Ocupació, en col·laboració amb l'Ateneu Cooperatiu de Terres Gironines, es podrien realitzar sessions d'assessorament a empreses en temes de conciliació laboral i vida quotidiana. Fer uns primers contactes amb l'empresariat més sensible amb la realitat social, pot obrir la porta a altres empresaris i empresàries i començar a fer algunes petites passes en aquesta direcció i implicar-los en futures actuacions. A tall d'exemple, podria ser una petita guia amb algunes pautes d'igualtat que es poden repartir a les petites i mitjanes empreses i al petit comerç local, amb les quals es poden organitzar accions formatives i implicar-les en la campanya per a la corresponsabilitat.

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A MILLORAR

LÍNIA 4: EQUITAT EN EL MÓN LABORAL I PROMOCIÓ DE LA CONSCIENCIACIÓ I LA CORESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

PUNTS FORTS / POTENCIALITATS

- **Dotar de continuïtat els projectes que desenvolupa el Servei d'Ocupació** que busca afavorir la inserció laboral de les persones aturades, la població en general i sobretot la dels col·lectius amb especials dificultats.
- Reforçar la línia de treball centrada en **ajudar a fer realitat la idea de negoci d'una persona emprenedora**, facilitant el suport tècnic necessari per al desenvolupament d'aquesta i oferint un espai on desenvolupar-la.
- **Mantenir l'estreta col·laboració del Servei d'Ocupació amb diferents Cooperatives**, destinada a facilitar la inserció laboral, a reforçar les competències bàsiques i a l'adquisició d'eines essencials per a desenvolupar-se en el dia a dia. Consolidar **la perspectiva de gènere en les polítiques de promoció econòmica**.
- **Teixit associatiu ric i divers, tant cultural com esportiu**, que facilita la conciliació laboral, familiar i personal de moltes famílies del municipi.

	▪ Elevat nombre d'activitats extraescolars programades per les AFAs de les diferents escoles que esdevenen un suport essencial per a moltes famílies a l'hora de conciliar.
PUNTS FEBLES / ASPECTES A MILLORAR	▪ Manca d'accions formatives i de sensibilització a l'empresariat en igualtat de gènere i conciliació laboral, familiar i personal. ▪ Millorar l'oferta formativa dirigida a les persones emprenedores, empreses de nova creació i persones autònomes, a través de cursos que responguin a les seves necessitats, organitzant activitats i seminaris relacionats amb la formació. ▪ Manca d'un protocol per evitar l'assetjament sexual laboral i per raó de sexe en moltes de les empreses del municipi. ▪ Treballar i reforçar les campanyes i accions de sensibilització i informació adreçades a les empreses per actuar davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.

LÍNIA 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES

Enfortir l'autonomia, la llibertat personal i l'exercici efectiu de la plena ciutadania en una democràcia paritària des d'una perspectiva interseccional:

Àmbits d'actuació

- Enfortir l'apoderament personal i col·lectiu de les dones en tots els àmbits: econòmic, social i cultural, per assolir la igualtat efectiva tant en l'accés com en el control i l'ús dels recursos i els beneficis dels sistemes socials.
- Fomentar el talent i l'emprenedoria de les dones en tots els àmbits, especialment en aquells sectors, professions i ocupacions en les quals són poc presents.
- Promocionar la participació activa i sociopolítica de les dones del municipi.
- Donar suport al teixit associatiu del municipi que treballa i fomenta la igualtat.
- Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

Objectius estratègics:

1. Vetllar per l'acompliment de la paritat en els òrgans de participació política i social: impuls de la participació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i presa de decisió a totes les institucions públiques i privades.
2. Promoure l'apoderament de les dones en tots els aspectes de la vida: foment de l'apoderament personal, familiar, laboral, social, cultural i polític en tots els àmbits.
3. Enfortir la presència de les dones en àmbits especialment masculinitzats: actuacions que fomentin la presència de les dones en sectors, ocupacions o professions masculinitzades com a conseqüència d'estereotips de gènere.

LIDERATGE I PARTICIPACIÓ

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Quan hi ha un grup en dificultat, qui pitjor ho passa, qui té menys oportunitats, qui suporta la càrrega més gran, és el col·lectiu de les dones.

Un dels indicadors de la desigualtat d'un col·lectiu és el grau de participació, i una baixa participació és un factor que dificulta trencar-ne el cercle. La participació de les dones en el municipi és una condició imprescindible per assolir la millora de la seva situació i de l'exercici dels seus drets. De fet, la gran victòria del segle XX ha estat la consecució dels drets polítics. Però el repte per al segle XXI és el de l'aplicació real d'aquests drets. Les estadístiques ens recorden que les dones segueixen sense estar presents en els principals llocs de responsabilitat i de presa de decisions. La divisió de rols a la vida pública i privada; les dificultats en la conciliació; la manca de models diferents de liderar; les jerarquies de les organitzacions polítiques i els obstacles culturals, econòmics o polítics que a la llarga desanimen les dones o dificulten la seva entrada a la vida política i a llocs de decisió, es troben entre les principals raons de les desigualtats entre dones i homes

Assolir la igualtat real entre dones i homes en la política i la societat ha de contribuir a prioritzar el desenvolupament de la vida de les persones per sobre d'interessos polítics o econòmics. Això només s'aconseguirà apropant la política a la ciutadania i afavorint la seva participació activa i compromesa. És important tenir present que per afrontar els reptes actuals, cal la implicació de tots els agents socials i això vol dir que la forma en què prenem les decisions alhora de dissenyar les polítiques públiques (locals) ha de canviar (què proposem i com ho proposem).

Segons Pilar Pujol (2007), la participació de les dones millora i reforça els processos participatius, en la mesura que hi aporta:

- Veure la situació de forma més completa.
- Treballar amb un estil diferent.
- Conèixer el punt de vista de les dones i els temes que afecten la quotidianitat.
- Palesar les necessitats de les dones i reconèixer que les seves necessitats són diverses.
- Generar xarxes de capital social, amb ampliació de les possibilitats d'integració i de desenvolupament de les dones.

Tal i com hem esmentat abans, els homes són majoria en la participació que té a veure amb col·laborar amb partits, amb sindicats, amb associacions, o en accions que implica posar-se en contacte amb polítics o autoritats i en assistir a manifestacions. I és que ells disposen de més temps, i la seva construcció social de gènere els adjudica la prioritat de l'espai públic. Es dediquen en major mesura que les dones a activitats socials i polítiques que exigeixen implicació i que donen reconeixement i poder, com és la militància en partits polítics i en sindicats. Les dones, en canvi, elles i les seves triples presències, són majoria en accions puntuals que no les vinculen a un determinat horari de reunions, ni prioritats, ni compromisos d'assistència. Per

tant, quan les dones lideren projectes ho fan per menys temps (menor permanència en llocs de responsabilitat)

Per una altra banda, Pilar Pujol (2007) també exposa quins són els obstacles que troben les dones a l'hora de participar en el món associatiu, polític o en els espais i processos de participació que es generen des del consistori.

- **La disponibilitat i la distribució de l'ús del temps.** La participació de les dones és una triple càrrega que s'afegeix a l'activitat laboral i a la familiar. Les dones solen disposar de menys temps lliure per poder participar.
- **Les estructures organitzatives no sempre compten ni amb les necessitats, ni amb les aportacions de les dones,** i no es faciliten els canals adients per poder articular-ne la participació.
- **Els temes de debat en els espais de participació formals són de poc interès** per a les dones.
- **Les dones tenen una certa tendència a considerar que les seves aportacions no són valuoses.** El nivell d'autoestima o d'autoreconeixement del valor de les seves aportacions és baix: intervencions més qüestionades i autoqüestionades. A tall d'exemple: Ús del "jo crec que...", "potser m'equivoco, però voldria dir que..."
- **La manca de formació i/o d'experiència a l'hora de participar** és, a vegades, un obstacle.
- **A les entitats i als grups de dones el lideratge és un concepte qüestionat,** la qual cosa dificulta la pràctica i l'experiència per assumir iniciatives en altres espais de participació més amplis.
- I en algunes ocasions, també cal tenir en compte **el poc suport a les iniciatives de les dones.**

La subtileza d'aquesta desigualtat és immensa, i passa desapercibuda si no ens hi fixem acuradament. Aquest masclisme simbòlic o indirecte en els espais deliberatius i assemblearis fa que existeixi menys alarma sobre el tema, i per tant, que no s'acostumin a adoptar mesures que contrarestin fenòmens com el desigual valor que s'atorga a qui parla en funció del sexe, ni que s'intervengui sobre elements com la participació numèrica, la tria de l'horari o la distribució espacial, per donar la possibilitat a persones socialment desiguals a participar amb equitat.

Malgrat això, val a dir que també hi ha símptomes de millora, donat el procés d'apoderament creixent de moltes dones, sobretot vinculat als nivells educatius, cada vegada més alts per a les dones i a la presa de consciència de les desigualtats. Aquest ha de ser el motor de canvi.

ANÀLISI DE CELRÀ

BASE DOCUMENTAL I ENTREVISTES

Celrà té un teixit associatiu força extens que abasta entitats i associacions molt diverses i en tots els àmbits: entitats culturals (llengua i literatura, cultura i festes populars, musicals, art, teatre, dansa, història, jocs...) esportives, socials (gent gran, comerciants, juvenils, cooperació, solidaritat...), educatives, ecologistes, polítiques, etc.

A la web municipal s'hi troba un apartat on apareixen totes les entitats per tipologia amb una descripció de les mateixes i les vies per contactar-hi. Aquesta és una bona eina per difondre la realitat associativa del poble i facilitar la implicació de la ciutadania a les mateixes.

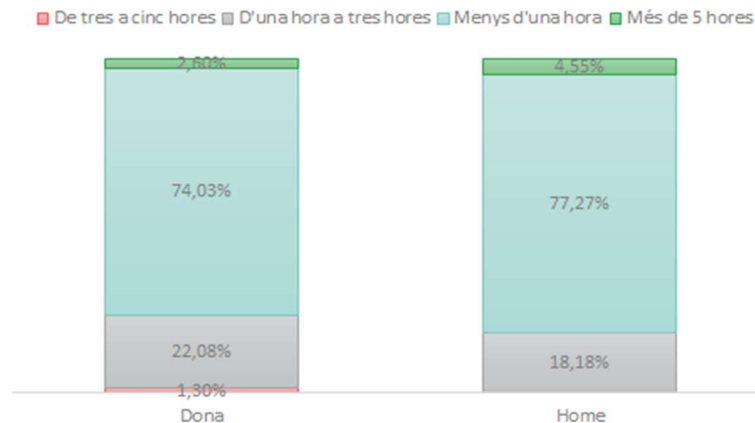
El Centre Cultural La Fàbrica inclou el Centre Cívic i el Local d'Entitats, que es posa a disposició de les entitats per organitzar-hi activitats.

El teixit associatiu sòlid, consolidat i amb una alta capacitat organitzativa permet una gran oferta d'activitats al municipi i en ocasions podríem dir que supleix el paper de l'administració com en l'organització de festes populars. Des de les mateixes entitats, però, expressen com a element molt positiu el fet que l'ajuntament els doni via lliure, confiança i suport per a l'organització d'actes i projectes diversos i per la difusió dels mateixos.

"Aquí la qüestió va al revés: és que ells (l'ajuntament) potencien lo de les entitats" (entrevista membre entitat)

Pel que fa a la participació en l'associacionisme des d'una perspectiva de gènere, habitualment existeixen diferències clares pel que fa a la participació d'homes i dones, tant pel que fa al temps que s'hi dedica, com la tipologia d'entitats en què es participa com per els rols que s'assumeixen.

Gràfic 1. Temps dedicat a l'associacionisme



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

No tenim dades concretes en aquest sentit a nivell de municipi, però és una realitat que caldrà tenir en compte en la definició de propostes. També la participació a nivell polític (espais de decisió municipals, consells consultius o taules de treball, processos participatius, consultes) també acostuma a tenir un biaix de gènere important. Per garantir que aquest sigui mínim, cal atendre tots els elements que afecten aquesta participació (horaris, disponibilitat de temps, autoconfiança...).

Moviment feminista i associacions de dones del municipi:

A Celrà hi trobem diverses entitats/grups de dones i/o que treballen per la igualtat de gènere, així com una entitat LGTBIQ+:

- Cooperativa Rizoma: és una cooperativa sense ànim de lucre formada exclusivament per dones dedicada a la producció de projectes artístics i culturals amb perspectiva de gènere. Rizoma i les seves promotores impulsen i participen en una bona colla d'iniciatives feministes.
- Institut feminista: a partir d'un grup de joves de l'institut de Celrà es va crear aquest grup informal amb l'objectiu de millorar la perspectiva de gènere a l'institut.
- Comissions de coeducació i gènere de l'AFA Falgueres i l'AFA l'Aulet: creades recentment en el marc de l'AFA d'aquestes escoles amb la voluntat de treballar conjuntament per millorar la coeducació i la perspectiva de gènere a les escoles.
- La Fleca: grup que treballa per la visibilització i els drets de les persones LGTBIQ+
- Assemblea Feminista de la Llera del Ter: grup força jove i de creació relativament recent que ha realitzat actuacions tant a Celrà com a altres municipis de la Llera del Ter.

Cal dir que cap d'aquestes entitats consten a la guia d'entitats de la web municipal. De fet, la majoria no estan constituïdes com a entitats i viuen una certa informalitat. Alhora és important remarcar la xarxa que formen totes elles que els porta sovint a organitzar activitats i projectes de forma compartida. Un exemple d'això és les activitats organitzades entorn al 8 de març o el 25 de novembre en què d'una o altra forma participen moltes dones d'aquests grups comptant amb el suport de l'Ajuntament.

Més enllà d'aquesta xarxa informal, però, no existeix un espai formal de coordinació entre entitats, ni d'impuls o seguiment participatiu de la política feminista a nivell municipal. Per això, podria ser interessant la creació d'un **Consell Municipal de Dones o d'Igualtat** com a espai de coordinació entre entitats i d'aquestes amb l'ajuntament i que alhora esdevingués una tribuna sòlida des d'on generar propostes pel disseny de les polítiques públiques locals d'igualtat i de seguiment de les mateixes. És important que un consell d'aquest tipus compti amb la participació de dones ben diverses i garanteixi la mirada interseccional.

Els Consells Municipals de Dones, Feministes o d'Igualtat són òrgans consultius i de participació dels ajuntaments per a les qüestions relacionades amb la promoció de la igualtat de gènere. Normalment, s'estructuren en plenari i en comitè. Els ajuntaments els ofereixen suport polític, tècnic i econòmic. Tal i com esmentàvem abans, el fet que els consells s'organitzin com a llocs de debat i de l'elaboració de noves mirades i aportacions, pot convertir-se en un espai que il·lusioni a les dones al veure que les seves propostes traspassen els límits del Consell i poden arribar a influenciar el disseny d'alguna política local.

CULTURA I RECONeixEMENT

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Encara que el terme cultura tingui un significat ampli que abraça totes les produccions humanes, actuals i del passat, se sol emprar el terme cultura en un sentit més restringit: invents, idees, literatura, música, altres obres d'art, etc. És en aquest sentit més restringit en què s'acostuma a pensar quan es parla de Cultura, en majúscula. I aquesta majúscula fa de sedàs que barra el pas a moltes de les contribucions de les dones i dels col·lectius minoritzats en pro de la cultura dominant o patriarcal.

A més de la polisèmia de la paraula "cultura", hi ha una altra qüestió que cal abordar: la cultura té una dimensió de passat i una de present amb projecció de futur.

La cultura s'arrela en el passat i per aquest motiu una de les tasques fonamentals de les institucions culturals és la difusió del passat (patrimoni, memòria, fons documental..., i per tant, museus, monuments, arxius, biblioteques, etc.).

La cultura és també present i projecte de continuïtat, futur, i per això una altra tasca institucional és el foment cultural (desplegament de programes de promoció de la cultura actual i orientació dels mateixos amb perspectiva de futur).

Ambdós objectius requereixen d'una voluntat política per part de les institucions i també d'una formació que permeti al personal tècnic treballar en aquestes direccions.

Sovint s'afirma que actualment ja es reconeix abastament el paper de les dones com a creadores, transmissores i receptores de cultura. És més, algunes veus diuen, i critiquen, que les dones estan rebent tractes de privilegi en la difusió de les seves obres o que són majoria com a públic d'esdeveniments culturals. En definitiva, que la discriminació és cosa del passat. I potser és cert. Hi ha una major presència de les dones en molts àmbits culturals, però encara existeix un "sostre de vidre", un topall invisible que els impedeix ser presents en els llocs de decisió.

Rosa María Rodríguez Magda⁸, explica:

"Una cultura feminitzada seria una en la qual la mirada femenina dibuixés els mapes conceptuals, dissenyés els imaginaris col·lectius, fes present la seva història; una en la qual la seva paraula atorgués poder i legitimitat, i les dones hi fossin presents en tots els espais de la creació, de l'administració, difusió i gestió.

Així, doncs, la nostra, no és en absolut una cultura feminitzada. Sinó, com a molt, una cultura androcèntrica debilitada [...]. Una cultura masculina debilitada no implica necessàriament un espai de major predomini femení, si no es pacten espais d'igualtat."

Visibilitzar el paper de les dones al llarg de la història i en les manifestacions culturals, implica complir amb la part de l'article 24 de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, dedicada a les manifestacions culturals, i que de forma específica estableix que les administracions públiques han d'impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que en

⁸Rodríguez Magda, R.Mª (2002): "¿Feminización de la cultura?" A: Vidal Claramonte, Mª Carmen África (Ed.): *La feminización de la cultura. Una aproximación interdisciplinar*. Salamanca: Centro de Arte Salamanca.

facin visibles les aportacions al patrimoni i a la cultura de la Catalunya, i també a la diversitat (apartat c).

ANÀLISI DE CELRÀ

BASE DOCUMENTAL I ENTREVISTES

Tot i que en la majoria de Plans d'Igualtat elaborats durant aquests anys s'ha incorporat l'àmbit de la cultura o la producció cultural de les dones, el cert és que sempre han acabat convertint-se en alguna actuació concreta, o en el disseny d'actuacions poc abastables que dificulten la seva aplicabilitat. De fet, tal i com hem esmentat al llarg del present Pla, l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere és molt més senzilla del que sembla, ja que en bona part, la seva adopció depèn principalment de:

1. **Compromís polític** amb les dones per part del govern local i l'existència d'un pla d'acció que ajudi a portar a terme la introducció de la perspectiva de gènere a les àrees del Consistori.
2. **Personal tècnic format** o familiaritzat amb els enfocaments de gènere i polítiques de les dones i la seva aplicació.

Per altra banda, l'aplicació de polítiques locals amb perspectiva de gènere, no sempre implica grans pressupostos i grans infraestructures alhora d'endegar-les, ja que no totes les actuacions ho requereixen, i senzillament el que es prioritza és voluntat de portar-les a terme.

Celrà es caracteritza per celebrar diverses festes que mouen un gran volum de gent i que ja formen part de la idiosincràsia del poble. Tots ells es viuen com a propis, no només perquè alguns d'ells sorgeixen de la pròpia societat civil organitzada, sinó per la percepció que la població té d'elles, en el sentit que formen part de la pròpia identitat de poble. Algunes d'aquestes són:

- Festa Major.
- Festes de Nadal
- El Bernat Banyut
- Altres festes:
- La Festa del segar i el batre
- Festa Petita
- Festa de la Vellesa

- Festa del barri de Sant Feliu

En el cas de Celrà, cal destacar que és un municipi on es genera molta activitat cultural, molta d'ella impulsada per la pròpia societat civil. L'enorme teixit cultural és qui sosté i co-organitza, juntament amb el Consistori, algunes de les principals activitats.

Des de la regidoria es vetlla perquè la programació sigui paritària.

“A veure, sí que aquí, nosaltres, el que intentem, per exemple, a nivell de programació, doncs tenir una mirada amb perspectiva de gènere. És a dir, que hi hagi, doncs, igualtat d'oportunitats d'espectacles en que siguin dones directores o que parlin més des de la mirada de la dona.” (Entrevista personal tècnic)

I tota activitat, acte, programació, etc., es té cura que es comuniqui de forma inclusiva, evitant estereotips, etc.

“Jo crec que sí intentem utilitzar un llenguatge inclusiu” (Entrevista personal tècnic)

Davant la diversitat d'actes, festes o activitats familiars, com també les obres de teatre que sovint es fan els caps de setmana, essent el públic familiar i jove, fa que aquesta tipologia de format doni peu a realitzar una enquesta de satisfacció per valorar-ne la programació, el format, els horaris, etc.

“Llavors, a vegades també penso que no sé si... per exemple, els horaris, depèn el que programem realment pensem en la conciliació de les mares amb nens petits? O... saps? No sé si això ho pensem bé o no. De dir ostres, fem un espectacle, jo a vegades ho he pensat: <Ostres, fem un espectacle de teatre a les vuit del vespre, potser alguna mare que... mare o pare, que tinguin nens petits no podran venir si no tenen ningú que els cuida els nens>. No sé. Sé que a altres llocs, pues, fan que pots venir amb el teu fill o la teva filla i després fas una activitat paral·lela mentre els pares van al teatre, saps? O... no sé, bueno, aquestes coses que són molt complicades, però està bé tenir-les en compte si realment volem afavorir la igualtat per tothom.” (Entrevista personal tècnic)

Aquesta mirada de gènere, tot i ser molt present a l'àrea de cultura, a vegades es poden passar per alt certs aspectes que es podrien detectar amb una major coordinació amb l'àrea d'igualtat, coordinació que actualment se centra sobretot en l'organització d'actes durant el 8 de març o el 25 de novembre.

Un primer pas a l'hora d'introduir la transversalitat de gènere a les polítiques culturals és replantejar-ne el seu disseny:

- **Conèixer la demanda cultural i de lleure de les dones passa per realitzar enquestes de satisfacció, desagregades per sexe i edat, de totes les activitats promogudes.** Les

enquestes de satisfacció permeten mesurar la valoració que les usuàries fan dels serveis utilitzats, aporten suggeriments, propostes i fan visibles els dèficits detectats.

- **També cal escoltar les demandes vehiculades pels grups de dones de diverses condicions**, amb especial atenció a les demandes de les dones migrades de cara a fer una oferta integradora que permeti l'acostament dels diversos col·lectius.
- **Qualsevol proposta cultural, els seus objectius, les accions i la posterior avaluació de resultats s'ha de portar a terme amb criteris d'impacte de gènere**. Per tant, caldrà analitzar si aquestes són neutres pel que fa a la seva repercussió en dones i homes, o centrades prioritàriament en els homes, o en les dones, o excloents de les unes o dels altres.
- **És recomanable que durant el procés d'elaboració de les polítiques culturals, paral·lelament s'obri un espai debat i participació**. En aquest sentit, la veu de les associacions de dones hi ha de tenir un paper important, i aquest pot ser a través del Consell de Dones, com a un excel·lent òrgan d'interlocució i representació.

Bea Porqueres⁹ ens indica alguns ítems o indicadors que poden ser d'utilitat en els processos d'elaboració i avaluació de les polítiques culturals a l'àmbit municipal, i, per tant, considerem que pot ser una eina molt orientativa a l'hora de fer els primers passos en la introducció de la perspectiva de gènere en el disseny d'accions culturals:

- ✓ Participació de públic per sexe (planificat i aconseguit), acompanyat de mètode que es preveu per a la recollida de dades i la seva anàlisi –hauria d'incloure una valoració qualitativa de la participació: recepció-satisfacció, estil de participació –activa, passiva, en el disseny de l'activitat, etc.–).
- ✓ Percentatge de dones i homes en l'oferta programada (artistes, conferencians, etc.)
- ✓ Grau de visibilitat de les aportacions de les dones en els equipament de patrimoni .
- ✓ Valors promoguts i transmesos.
- ✓ Accessibilitat a l'oferta d'homes i dones, per grups d'edat i altres dades rellevants, en relació amb preu, horari, calendari, ubicació de l'activitat, transport.

⁹ Porqueres, B (2010). *Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura*. Generalitat de Catalunya. Barcelona: Institut Català de les Dones.

- ✓ Detecció d'usos androcèntrics o sexistes de la llengua en la difusió i desenvolupament de l'activitat.

Una altra via per a la difusió de les aportacions de les dones és el seu reconeixement i homenatge als espais públics, activitat que es podria portar a terme amb la col·laboració del Taller d'Història de Celrà. A més a més dels monuments que se'ls pugui dedicar, cal que es promogui que els carrers de la ciutat rebin noms de dones. Així doncs, es pot treballar a través d'una activitat que recorri cada un dels carrers i espais del municipi on les dones hi han donat nom. La ciutadania ha de prendre consciència de la importància que les dones han tingut en la història i per aquest motiu, explicar la vida de les dones que donen nom a les places i els carrers és una acció per a l'apoderament femení i la recuperació de la memòria històrica. I, sobretot, és important remarcar que es tracta d'una política de gènere perquè reconeix la importància de les dones en la història del nostre territori, importància en el món laboral, cultural, però també de la cura, és a dir, del món reproductiu.

Per tant, visibilitzar i recuperar la memòria de les dones del municipi és també una política de gènere en l'àmbit de la cultura. Així doncs, el fet de donar importància al paper femení de la història de Celrà es podria fer a partir de la realització d'estudis de camp on s'expliqui l'experiència de dones de diferents edats i la contribució al desenvolupament del municipi tant en l'àmbit públic com en el privat i difondre aquestes històries de vida per mitjà de diferents mitjans de comunicació. D'aquesta manera, es podria pal·liar la falta de referències femenines al llarg de la història del municipi en tota classe de suports: literari, històric, pictòric, urbanístic, etc., i de retruc, incorporar la transversalitat de gènere en la política cultural local: museus, exposicions, teatre, exposicions d'art... i apostar per incloure-ho també en els itineraris culturals turístics.

Recull de bones pràctiques en polítiques culturals:

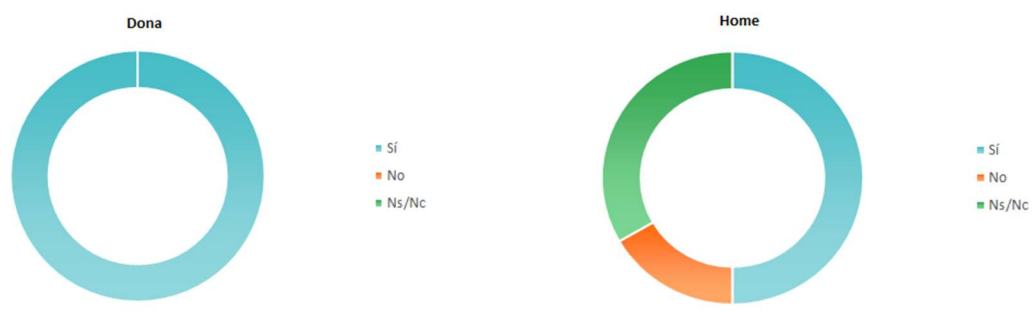
Des de la regidoria s'ha incorporat una mirada interseccional en el disseny d'algunes activitats, que tot i que no sempre és senzill desenvolupar propostes amb una altra mirada, progressivament pot ajudar a trencar molt estereotips i a aproximar-se a tota la diversitat ciutadana del municipi.

"(...) sí que vam intentar fer alguna acció amb la medidora que treballa aquí, sobretot pel que fa al col·lectiu de persones romaneses que viuen aquí, vam intentar fer com una festa conjunta de les dos... saps? Una festa catalano-romanesa, però no va funcionar, la veritat perquè al final els romanesos van a anar a... saps? En el moment que tocava... I els catalans no van anar a res. Bueno, va ser una mica fracàs, vale. Llavors... altres coses que s'han fet així, bueno, més a nivell de cuines del món, de totes les

cultures i tal sí que ha funcionat, però la veritat és que jo crec que hi ha molta feina a fer en això, no? “

(Entrevista personal tècnic)

Gràfic 1. Creus que són activitats (culturals) que inclouen o fan partícep a tota la població (infants, joves, dones, homes, gent gran...)?



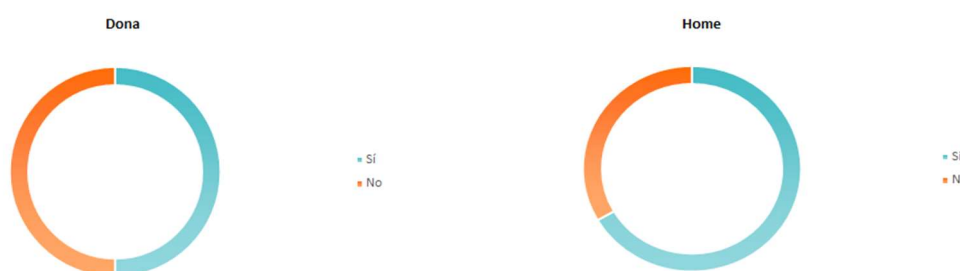
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

Respostes del qüestionari: Activitats a on participen:

- Teatre municipal
- Festes i fires varies
- EMDC
- Ressupó
- Cineclub
- Exposicions
- Programació cultural (teatre, dansa, cinema...), fires i festes...
- Dia de la dansa, Festa Major, Festa petita, activitats a la biblioteca, activitats nadalenques, ressopó, etc
- Programació ateneu, festa major, festa petita, Sant Joan, nadal, casal artístic, escola d'art, de música, activitats del centre cívic, activitats de la biblioteca, casal artístic
- Festa major, trobades geganteres, teatre, el Banyut, concerts, fira del bolet, circ... Espectacles a l'ateneu. Contacontes a la biblio. Activitats en dates assenyalades (festa major, reis...).
- Ressupó. Cinema a la fresca. Concerts estiu (brasa).
- Festa Major
- Teatre a l'Ateneu, club de lectura a la biblioteca, festes populars, ...
- Teatre, concerts
- El que més es fa és l'oci cultural (festes i teatres).
- Teatre, Dansa, Concerts, Festa Major...
- Teatre, festes locals, activitats biblioteca
- Ateneu, biblioteca, dansa...

- *Ressopons, teatre, dansa, concerts, festes de barris... hi ha molta oferta cultural, està molt bé.*
- *La programació de l'Ateneu, les activitats que organitza l'àrea de cultura durant l'any, la colla gegantera, el club de cinèma, els pastorets o teatre amateur del poble, l'escola de dansa i art, les exposicions permanents o els espais de patrimoni...*
- *Festes populars*
- *Teatre, festes, el Banyut, gegants, concerts, jornada 360...*
- *Les que figuren a l'agenda*
- *Festes populars*
- *Dansa i teatre*
- *Moltes: Ateneu, Ressupó, Terrat, Festa Major, totes les activitats esportives i artístiques, etc.*
- *Programació teatre Ateneu, concerts a la Fàbrica/centre Cívic i Festa Major*
- *Cavalcada, carnestoltes, Festa Major, Sant Jordi, Festival "Tastets culturals i gastronòmics", Festa Petita de Sant Hou, Festa del Segar i el Batre a la Torre Desvern, Festa d'Estiu, Festa del Bernat Banyut, Festa de la màgia i el bolet. Festival de dansa, pastorets, Pessebre Vivent.*
- *Festes de nadal, festa major, sant jordi, sant hou, bernat banyut, tastets, carnaval, fira dansa, festa d'estiu, ressopó, terrat.*
- *Aquest any no he participat gaire de les actuacions culturals del poble i venim d'una pandèmia que dificulta pugui recordar les activitats, però dsd Igualtat s'han fet activitats per visibilitzar les dones de Celrà i les desigualtats detectades en qüestió de gènere a la societat catalana. Recordo la destrucció d'uns murs amb dades estadístiques sobre les desigualtat en xifres. Molt impactant els resultats....*
- *Festes populars, iniciatives mediambientals, culturals, formacions per a infants, adults, té en compte a la gent gran....*
- *Festes, sopars, accions de natura*

Gràfic 2. Participes a les activitats culturals de Celrà?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2021.

**LÍNIA 5: PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I
COMUNITARI DE LES DONES**
**PUNTS FORTS /
POTENCIALITATS**

- Celrà disposa d'un **teixit associatiu molt extens, consolidat i divers**, que abasta entitats i associacions molt diverses i de tots els àmbits.
- **Entitats i associacions molt coordinades entre sí**, amb trobades sectorials organitzades a través del Consistori.
- Bona comunicació entre les entitats i la persona de referència a l'Ajuntament: tècnic de comunicació i participació i tècnic de cultura.
- **Presència de dues entitats de dones**. Element enormement positiu, ja que és una gran vàlua que cal tenir en compte a l'hora de dissenyar i impulsar les diverses accions planificades en el present Pla.
- **Dotar de continuïtat a la introducció de la mirada de gènere en la producció cultural del municipi**: llenguatge inclusiu, reproducció d'imatges sexistes i estereotipades, continguts culturals amb mirada de gènere (concerts, espectacles, etc.).
- Voluntat del Consistori de **visibilitzar la producció cultural femenina**.

**PUNTS FEBLES /
ASPECTES A MILLORAR**

- Tot i l'elevat ventall d'associacions diverses que hi ha al municipi, **la participació més nombrosa i també masculinitzada és en clubs esportius**. Les dones, per la seva banda, són majoria en associacions educatives, de serveis socials, de solidaritat, i en les activitats a casals de gent gran. Per tant, **encara perviu un món associatiu molt segregat per sexe**.
- **Determinades activitats culturals que no s'han avaluat en clau de gènere**: durant el procés de disseny, execució i impacte social obtingut.

LÍNIA 6. VISIBILITZACIÓ DE LES DONES I ALTRES COL·LECTIUS OPRIMITS PER RAÓ DE GÈNERE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Deslliurar de les barreres patriarcals la veu i la visibilitat de les dones i altres col·lectius oprimits per raó de gènere, tant les d'avui com les del passat, tan llargament silenciades:

Àmbits d'actuació:

- Fer valer les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat i l'assoliment de les llibertats, a fi de superar la seva infravaloració històrica i que esdevinguin referents per a les generacions actuals i futures.
- Vetllar perquè la imatge de la dona que es projecta a nivell públic estigui lliure d'estereotips sexistes.

Objectius estratègics:

1. Fer visibles les aportacions de les dones en tots els àmbits de la societat: actuacions que reconguin les figures cabdals silenciades de la història i en l'actualitat així com la feina i idiosincràsia de les dones sostenint la vida (en contextos i espais diversos com llibres de text, activitat cultural, museus, mitjans de comunicació...); fomentar que l'expertesa femenina sigui escoltada en espais de debat i difusió i visibilitzar la presència de les dones en àmbits de transcendència social –extensament masculinitzats– i emblemàtics en la construcció de gènere (món de l'esport, del cinema i de la música, entre d'altres).
2. Sensibilitzar, prevenir i lluitar contra el sexisme en els mitjans de comunicació i en el consum: realització de campanyes de sensibilització contra el sexisme com una campanya a favor de l'equitat en les joguines i el joc.

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

MARC LEGAL

Els textos de les administracions públiques han d'estar lliures d'usos discriminatoris, evitant els usos sexistes i androcèntrics de la llengua. Entenem per **usos sexistes** els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones; i entenem per **usos androcèntrics** els que

no fan visibles o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007) en el Títol II de *Políticas Públicas para la Igualdad*, en l'article 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos* preveu en el punt 11 la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, quant la comunicació també contempla l'ús d'un llenguatge inclusiu tal com recollim de forma resumida en els següents punts:

- Garantir la no difusió de continguts sexistes que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la.
- Defugir els estereotips sexistes sobre les funcions que exerceixen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment,
- Garantir una participació activa de les dones, la presència paritària de dones i homes i una imatge plural de tots dos sexes en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió.
- Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.
- Garantir la difusió de les activitats polítiques, socials i culturals promogudes per dones o destinades a dones en condicions d'igualtat, i també les que n'afavoreixin l'apoderament.
- Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva.
- Mostrar la diversitat d'orígens, les realitats i les expectatives de les dones, i garantir la visibilitat de les aportacions de les dones al progrés social al llarg de la història.
- Promoure el desenvolupament i la formació d'un esperit crític amb relació als continguts i biaixos sexistes.

QUÈ S'ANALITZA EN AQUEST ÀMBIT?

La imatge que s'ofereix des d'un Ajuntament és de gran rellevància i té un gran impacte en la societat. És per aquest motiu que, en aquest apartat, es valora la comunicació, la imatge i el llenguatge que s'empra a l'Ajuntament de Celrà. D'una banda, farem una anàlisi de diferents

textos i documents de l'Ajuntament per detectar frases o textos que continguin una redacció no inclusiva i proposarem una redacció que visibilitzi les dones de manera adequada. I, d'altra banda, analitzarem les imatges que apareguin en aquests documents per veure si hi ha una presència equilibrada de dones i homes i si es reproduïen estereotips de gènere.

Per realitzar aquest anàlisi de la comunicació de l'Ajuntament de Celrà s'ha analitzat la pàgina web de l'Ajuntament, documents administratius com bases reguladores, sol·licituds, reglaments i memòries, entre d'altres i s'ha realitzat una entrevista a un agent clau (personal tècnic de l'àrea de comunicació).

Indicadors:

1. Analitzar el llenguatge que emprava l'Ajuntament en la seva comunicació externa amb la ciutadania.
2. Analitzar si la imatge de l'ajuntament és acurada amb la perspectiva de gènere, a través dels diferents canals de comunicació: web, xarxes socials, documentació institucional...
3. Determinar si, en totes les àrees de l'Ajuntament, es realitza una comunicació inclusiva i no sexista.

Seguidament analitzarem els diferents textos escollits. En aquest anàlisi ens fixarem en el tipus de llenguatge utilitzat per tal de determinar si es fa servir aquest de manera inclusiva o no. També s'analitzaran les imatges que es fan servir per acompanyar els textos, ja que la manera de representar homes i dones pot reproduir estereotips de gènere dels quals volem defugir. Així mateix, és important donar visibilitat a les dones per tal de reparar el dèficit de reconeixement que històricament han patit. Aquest anàlisi es farà tenint en compte l'àrea a la que correspon cada document per tal d'esbrinar si a totes les àrees s'ha incorporat de la mateixa manera la perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu.

BASE DOCUMENTAL

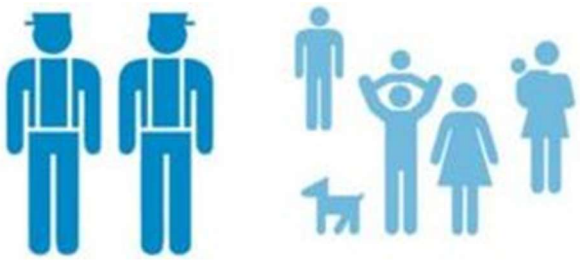
Bases, reglaments, memòries i altres documents administratius:

Document	Ús inclusiu del llenguatge (POSITIU/A MILLORAR)	Exemple
Formularis tràmits i gestions (exercici dret accés; instància genèrica; queixes, suggeriments i propostes)	A MILLORAR	la persona interessada un/a representant autoritzat/da del representant - <i>del/ la representant</i> Interessat - <i>interessat/da</i> els destinataris - les <i>persones destinatàries</i>
Reglaments (ROM, Reglament del Consell Municipal d'Esports, Reglament del Cos de Vigilants de l'Ajuntament de Celrà)	A MILLORAR	dels governants – del govern, de les persones que governen. la secretària/l'intendentor - <i>secretaria/intervenció</i> Socis, empleats - <i>persones sòcies, empleades...</i> Regidor - <i>regidoria</i> el president - <i>la presidència</i>
Ordenances (Ordenança municipal de circulació, Ordenança per a la prevenció i control dels mosquits, i particularment del mosquit tigre)	A MILLORAR	Els usuaris - <i>els usuaris i usuàries</i> els titulars - <i>les persones titulars</i> els veïns - <i>els/les veïns/es</i> els conductors - els conductors i les conductores els professionals - <i>els i les professionals</i> els tècnics - <i>el personal tècnic</i>
Plans (Pla local de joventut, Pla d'acció per l'energia sostenible)	A MILLORAR	Persones joves, el jovent, la població jove, la població juvenil... els i les professionals, alumnat, regidors i regidores, personal especialitzat els joves - <i>els i les joves</i> percentatge de graduats - <i>percentatge de població graduada</i> . pacte d'alcaldes - <i>pacte d'alcaldes i alcaldesses</i> els usuaris - <i>les persones usuàries</i> un responsable - <i>un/a responsable</i> els alumnes - <i>l'alumnat</i>

Pel que fa als textos administratius, trobem una varietat de situacions. Alguns (especialment els més antics) es detecta encara un llenguatge predominantment sexista (regidor, el representant, el president...), mentre que els més actuals s'han incorporat formes de llenguatge no sexista (ciutadania, alcalde o alcaldessa, regidors i regidores, el/la President/a, candidatura, prefectura...) tot i que sovint apareixen barrejades entre sí i també amb fórmules sexistes. La guia Celrà Inclusiva elaborada recentment pretén ser una eina per millorar aquesta situació i promoure una comunicació inclusiva, lliure d'estereotips i prejudicis. És una guia treballada des de l'àrea d'Igualtats en el si de l'Ajuntament i que busca ser una eina molt pensada per la comunicació pròpia del consistori i el seu personal tant a nivell escrit com oral, així com el llenguatge audiovisual i no verbal. En aquest sentit inclou recomanacions molt concretes per avançar cap a una comunicació no sexista, no lgbtífòbica i anticapacitista.

Web principal

Enllaç de la notícia	Ús inclusiu del llenguatge (POSITIU/A MILLORAR)	Exemple
<u>1</u>	POSITIU	 Llenguatge inclusiu (infants, nens i nenes, persona de suport...)
<u>2</u>	POSITIU	 Llenguatge inclusiu i imatge neutre.
<u>3</u>	POSITIU	Llenguatge inclusiu (jovent), vídeo amb representació equitativa i on es fa esment a la tasca de prevenció de la violència de gènere.

4	MILLORAR	 Imatge masculina per representar policies. Ús del masculí genèric (els vigilants, treballadors municipals).
5	MILLORAR	 En el relat històric el paper de la dona s'invisibilitza tant per l'ús del masculí genèric com perquè la única foto on apareixen persones és absolutament masculinitzada.
6	POSITIU	 Llenguatge inclusiu a través de l'ús de genèrics com persones (desocupades, treballadores, autònomes...) o plantilles i una imatge amb representació d'ambdós sexes tant en la posició més d'autoritat com d'escolta.
7	MILLORAR	Ús del masculí genèric (usuari, menors, ciutadans, veïns...)

A la web municipal en general es percep una voluntat d'utilitzar un llenguatge inclusiu i a nivell visual una representació equilibrada i no estereotipada, malgrat puntualment alguns textos i imatges trenquen amb aquesta dinàmica invisibilitzant les dones.

Publicacions

La Celranenca: Octubre 2021

Articles del Butlletí	Ús inclusiu del llenguatge (POSITIU/A MILLORAR)	Exemple
1. Tallers EMDC	POSITIU	Persones adultes, alumnat...
2. Equipaments	POSITIU	jovent
3. Emprenedoria	POSITIU	persones emprenedores,
4. Educació	POSITIU	alumnes; infants; pare, mare o tutora/a
5. Joventut	POSITIU	jovent
6. Curs anglès	POSITIU	gent gran, persones jubilades.
7. Agenda mensual	POSITIU	llenguatge inclusiu: alumnat adult presència de dones com a ponents, dinamitzadores de tallers i activitats i representació equilibrada no estereotipada en les imatges. Smart avis: es podria buscar un nom més inclusiu

Butlletí d'actualitat cívica: núm 2.

Articles del Butlletí	Ús inclusiu del llenguatge (POSITIU/A MILLORAR)	Exemple
Benestar animal	A MILLORAR	Llenguatge inclusiu: gent voluntària, persones.

		En el cas dels animals es parla sempre en masculí genèric. Les imatges garanteixen una representació equilibrada i no estereotipada.
Joves en acció	A MILLORAR	Llenguatge inclusiu: Alumnes, alumnat, nois i noies. La imatge són dos homes però es compensa amb la resta del butlletí.
Decàleg bàsic	A MILLORAR	Ús del masculí genèric: nens
N'hi ha que esperen que algú els estimi		En el cas dels animals es parla sempre en masculí genèric
Què costen els animals abandonats?		En el cas dels animals es parla sempre en masculí genèric

En general, en les publicacions s'utilitza un llenguatge inclusiu i unes imatges amb un bon equilibri de gènere.

Xarxes socials

Facebook:

S'han analitzat les publicacions de l'any 2021.

En general, es fa ús d'un llenguatge inclusiu amb noms genèrics (infants, joves, alumnat...) o bé utilitzant el mot persones (voluntàries, nouvingudes, aprenents, emprenedores, adultes...). En algunes ocasions també doblant articles (els i les celranenques) o bé fent plurals amb masculí i femení (nenes i nens). En alguna ocasió s'ha detectat el plural masculí genèric (propietaris de parcel·les) o en una oferta de feina (administratiu).

Pel que fa a les imatges, en general es fa una representació equilibrada d'homes i dones i alhora es detecta una voluntat de visibilitzar accions lligades a la defensa dels drets de les dones i de les persones LGBTI, així com d'actes protagonitzats per dones, sense que això comporti una estereotipació d'homes i/o dones. Val la pena destacar el cas de la patgessa dels reis o les accions de denúncia contra la violència de gènere i la LGTBIfòbia. En el cas dels esports es

detecten imatges d'alguns esports amb presència només de nenes/dones (patinatge, rítmica) i d'altres amb només nens/homes (bicicleta), segurament fruit de la realitat pel que fa a la participació en aquests esdeveniments. En tot cas, es podria treballar per millorar aquest aspecte intentant evitar estereotipació de determinats esports en funció del gènere.

Alguns exemples:



Twitter:

S'han analitzat les publicacions de maig a setembre de l'any 2021.

De manera similar que en les altres xarxes socials, pràcticament sempre es fa ús d'un llenguatge inclusiu i detectem una representació equilibrada d'homes i dones.

Alguns exemples:

- Imatge representació equilibrada:
<https://twitter.com/PromoEcoCelra/status/1438588025651531780?s=20>
- Oferta de feina o curs amb llenguatge inclusiu:
<https://twitter.com/PromoEcoCelra/status/1435203099132628999?s=20>
- Llenguatge inclusiu i imatge amb representació equilibrada:
<https://twitter.com/PromoEcoCelra/status/1409835165636046849?s=20>

En algunes publicacions provinents d'altres organismes es detecta llenguatge sexista amb l'ús
Exemple:

- CC Gironès: "estar inscrit a Garantia Juvenil":
<https://twitter.com/PromoEcoCelra/status/1398235239672160258?s=20>

Instagram:

S'han analitzat les publicacions de l'any 2021.

De manera similar que en les altres xarxes socials, pràcticament sempre es fa ús d'un llenguatge inclusiu i detectem una representació equilibrada d'homes i dones. S'ha detectat l'ús del masculí genèric (els joves) en un cartell dirigit a joves: <https://www.instagram.com/p/CUflmfPshSZ/>

A partir de les entrevistes realitzades també ens consta que s'està elaborant una guia de comunicació inclusiva dirigida tant al personal de l'Ajuntament com a les entitats del municipi. També està previst fer una formació al personal de l'ajuntament perquè aprenguin fer servir la guia.

8. PLA D'ACCIÓ

LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS

La part operativa del Pla es recull en el Pla d'Acció del Pla d'Igualtat. Les accions que es proposen s'han dissenyat a partir dels resultats obtinguts a la diagnosi. En aquest punt, s'estableixen quin és el full de ruta per tal d'implementar les actuacions que s'aniran realitzant en el marc de les polítiques d'igualtat de gènere de Celrà durant el període establert.

Per tal d'operativitzar el Pla, proposem una primera part amb un organigrama molt senzill amb possibles òrgans que participarien en la seva implementació. Tenint en compte que la creació de diferents òrgans que ajudin a la implementació del Pla s'ha valorat com a no viable, donat el funcionament intern del Consistori, s'ha optat per simplificar la metodologia a través de la qual s'introduirà la transversalitat de gènere a les diferents àrees.

El Pla d'Acció recull les diferents accions, com s'hauria de materialitzar la seva implementació, seguiment i avaluació. I per últim, proposem un calendari d'execució de cada acció proposada.

Per tal que es dugui a terme el Pla d'Acció, es proposa la creació d'una estructura formada per:

- 1. Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de Gènere:** Aquesta Comissió està composta per personal polític de l'Ajuntament de Celrà amb l'objectiu de fer efectiu el compromís per tal que s'implementi el Pla, seguint les línies estratègiques i aprovant un pla de treball anual. Aquesta Comissió assumeix el compromís de dotar el Pla dels recursos tècnics i econòmics per a la seva implementació.
- 2. Comissió Tècnica de Coordinació de les Polítiques d'Igualtat:** Encapçalada per la tècnica d'igualtat, aquesta farà la funció de coordinar les diferents àrees per tal de vetllar pel correcte desenvolupament de les diferents accions programades en Pla. Aquesta coordinació és clau per impulsar el desplegament del Pla.

Ahora es proposa que la implementació del Pla d'Igualtat tingui una durada de 5 anys (2022-2026). Amb la finalitat de fer senzilla la seva implementació, en funció de les necessitats de cada moment, plantegem el següent pla de treball:

Pla de treball anual: Es tracta del conjunt d'accions que s'haurien de dur a terme en un any, tot i que segueixin tenint continuïtat en els següents.

Accions: són les diferents accions que conformen en Pla d'Igualtat i que requereixen d'una implicació de totes les àrees municipals a més d'altres agents del territori. En aquest sentit, distingim entre dos tipus d'accions.

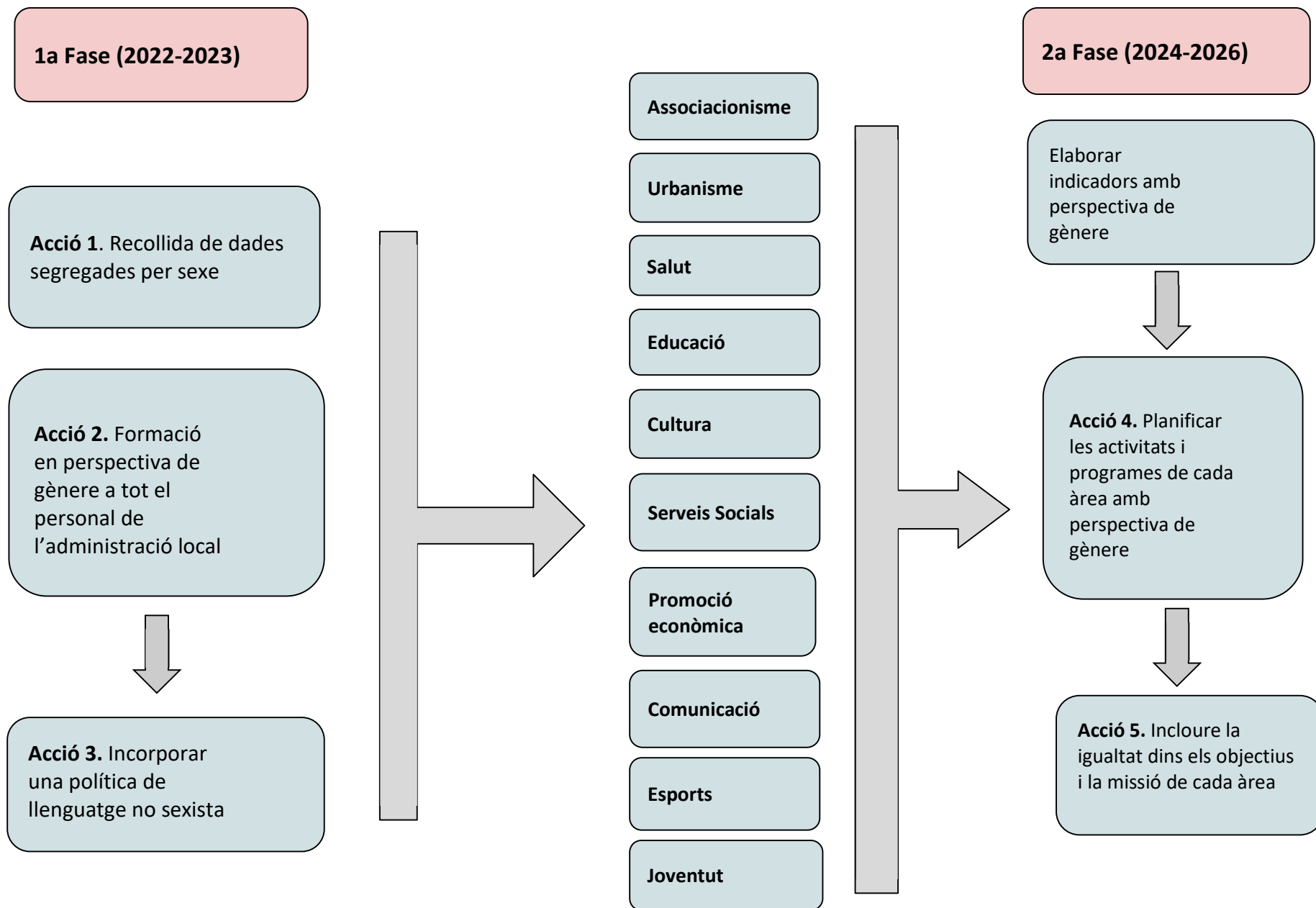
1. **Concretes:** Ens referim a les accions que s'han dissenyat per un àmbit concret. Són la major part de les accions que es concreten en les 5 línies estratègiques d'intervenció i pretenen donar resposta a uns objectius específics que s'han fixat prèviament per a cada línia. Cada una d'aquestes accions és responsabilitat d'una *Taula de Treball* formada pels agents implicats. Es proposa establir un pla de treball propi, detallar les tasques per dur a terme l'acció, establir un calendari i intentar garantir el seu compliment. Cada acció disposarà d'una fitxa per tal de dur a terme la seva avaluació.
2. **Transversals:** les accions transversals són aquelles que impliquen a totes les àrees del consistori i que pretenen incloure la perspectiva de gènere de forma progressiva en tots els nivells: serveis, accions i polítiques municipals.

LA TRANSVERSALITAT PAS A PAS

Per què dissenyar una política adreçada a tota la ciutadania pot implicar consolidar desigualtats de gènere o fins i tot crear discriminacions de gènere?

Perquè existeixen desigualtats estructurals de gènere que no situen a totes les persones en igualtat de condicions i perquè majoritàriament les polítiques s'han dissenyat sense tenir present la importància del món de la cura, ja que estem immersos en una societat patriarcal i capitalista que ens condiciona enormement. Cal doncs aplicar una lògica d'equitat i perspectiva de gènere.

Per tal de fer efectiu el principi de la transversalitat de gènere dins l'Administració Local cal pensar en aquells mecanismes, estratègies i accions que facilitin el canvi organitzatiu. A continuació es presenten un conjunt de mesures d'implementació progressiva encaminades a incorporar la perspectiva de gènere a totes les seccions i unitats municipals i fer efectiu el principi de la transversalitat.



Per a poder dissenyar polítiques transversals de gènere, és a dir, incloure la perspectiva de gènere en qualsevol política o actuació, el primer pas és saber identificar les diferències, desigualtats i discriminacions de gènere que influeixen a l'àmbit polític en el que es vol intervenir -diagnosi de gènere-. Per realitzar aquesta diagnosi us proposem un seguit de preguntes (*check list*) per facilitar la reflexió al voltant de l'impacte de les polítiques sectorials respecte la igualtat de gènere. L'exercici de respondre a aquestes preguntes implica per se la consideració dels efectes de l'acció municipal sobre una ciutadania que no és neutral, sinó heterogènia, plural i amb necessitats específiques.

Preguntes clau a l'hora de planificar activitats amb perspectiva de gènere:

A qui està dirigida la política o programa? Població beneficiària segregada per sexe.

Quines necessitats diferents poden tenir homes i dones? D'acord amb els rols i estereotips de gènere.

Quin impacte diferencial pot tenir la política o programa sobre homes i dones?

De quina manera contribueix l'acció/política pública a reduir la desigualtat entre homes i dones?

Assegurar-nos la utilització de llenguatge i imatges no sexistes i androcèntriques.

PLA DE TREBALL ANUAL

Aquesta part conté un conjunt d'accions elaborades a partir de la diagnosi, de les propostes elaborades per les persones entrevistades i els grups de treball. Serà responsabilitat de l'àrea d'igualtats i les comissions previstes establir les accions que seran prioritàries.

Línies estratègiques d'intervenció:

LÍNIA ESTRATÈGICA 1

TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

LÍNIA ESTRATÈGICA 2

REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

LÍNIA ESTRATÈGICA 3

COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA

LÍNIA ESTRATÈGICA 4

EQUITAT EN EL MÓN LABORAL I PROMOCIÓ DE LA CONSCIENCIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

LÍNIA ESTRATÈGICA 5

PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES

LÍNIA 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

1.1 Compromís

Objectiu: Impulsar el compromís polític per part del l'Ajuntament per promoure les polítiques d'igualtat i incorporar la transversalitat de gènere en totes les àrees, polítiques i actuacions.

ACCIÓ 1.1.1 POSAR EN MARXA EL PLA D'IGUALTAT 2022-2026

Promoure un conjunt d'accions planificades i que impliquen tant els serveis municipals, com la ciutadania com tots els agents del municipi amb l'objectiu final de millorar la igualtat de gènere al municipi. Cal aprovar el pla d'igualtat al Ple Municipal i posteriorment dotar-lo de recursos i mecanismes que en garanteixin la seva execució amb èxit.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat	2022	No té cost

INDICADORS

- Aprovació del Pla d'Igualtat de Gènere 2022-2026

ACCIÓ 1.1.2 CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ POLÍTICA PER POSAR EN MARXA EL PLA D'IGUALTAT 2022-2026

Aquesta comissió tindrà per objectiu de fer efectiu el compromís per tal que s'implementi el Pla, seguint les línies estratègiques i aprovant un pla de treball anual. Aquesta comissió assumeix el compromís de dotar el pla dels recursos tècnics i econòmics per a la seva implementació.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Totes les regidories	2022	No té cost

INDICADORS

- Creació de la comissió.
- Persones i àrees que en formen part.
- Nombre de reunions i calendari anual de les accions de la comissió.
- Nombre de revisions realitzades.

ACCIÓ 1.1.3. ELABORACIÓ D'UN PRESSUPOST AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Continuïtat del pressupost municipal per la promoció de la igualtat de gènere, amb una planificació anual clara, i amb el compromís per part de totes les àrees.

Aquest pressupost anirà destinat a la implementació de la perspectiva de gènere a totes les àrees, l'atenció directa a les dones i a la realització d'accions de sensibilització i prevenció, formació per a la transformació.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Alcaldia	2024-2025-2026	A concretar

INDICADORS

- Augment percentual de la partida pressupostària anual destinada a les polítiques d'igualtat de gènere.
- Augment progressiu percentual del pressupost a les polítiques d'igualtat de gènere.
- Pressupost per àrees per aplicar la perspectiva de gènere.

ACCIÓ 1.1.4. REVISIÓ DELS SISTEMES D'INFORMACIÓ DE L'ENS, INCLOENT DADES SEGREGADES PER SEXE I/O GÈNERE I INDICADORS SENSIBLES AL GÈNERE

Establiment d'un sistema d'indicadors bàsics de seguiment i avaluació sensibles al gènere i compartit per totes les àrees. Dins d'aquest, incloure la segregació de les dades per sexe i/o identitat de gènere.

Els indicadors haurien de visibilitzar l'accés i participació de les dones, homes i persones no binàries en els diferents programes, projectes, cursos, etc.; la satisfacció de les persones assistents segons gènere; l'impacte de gènere dels diferents programes, projectes i actuacions...

La incorporació d'aquesta acció de forma sistemàtica en el treball diari és primordial per conèixer el possible impacte desigual de gènere que tenen les actuacions i les polítiques públiques.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Totes les àrees que treballen amb persones.	Continuada	No té cost

INDICADORS

- Nombre d'àrees que han revisat la recollida de dades i inclòs la perspectiva de gènere.
- Nombre d'informes interns i externs que contemplen les dades desagregades per sexes.

- Nombre de projectes, programes i actuacions que tenen en compte el gènere en la seva elaboració, implementació i avaluació.

1.2 Recursos Humans

Objectiu: Incorporar el principi d'igualtat de forma transversal a través d'instruments de treball i de col·laboració entre les diferents àrees i agents socials i les entitats locals.

ACCIÓ 1.2.1. CREACIÓ D'UN PLA DE TREBALL ANUAL PER A LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Són el conjunt d'accions que s'haurien de dur a terme en un any, tot i que tindran continuïtat.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Personal tècnic municipal i les entitats.	Continuada	No té cost.

INDICADORS

- Redacció del Pla Anual.
- Agents implicats en la programació del Pla Anual.

1.3 Formació

Objectius: Vetllar per fer efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere en el si de les àrees, serveis, programes i polítiques que es dissenyen des del consistori.

ACCIÓ 1.3.1. FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE A TOT EL PERSONAL DELS SERVEIS MUNICIPALS

És necessari que tot el personal de l'ajuntament adquireixi uns coneixements mínims sobre la perspectiva de gènere, especialment aquelles persones que participen del disseny i implementació de polítiques i programes i aquelles que realitzen atenció a les persones. Aquesta acció està també vinculada al Pla d'Igualtat Intern.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Totes les àrees de l'Ajuntament	2022-2024	4.000 €

INDICADORS
▪ Existència d'un pla formatiu de la perspectiva de gènere en totes les àrees. ▪ Una formació cada dos anys ▪ Àrees que realitzen la formació ▪ Continguts treballats ▪ Personal tècnic i polític que realitza la formació

ACCIÓ 1.3.2. FORMACIÓ AL PERSONAL TÈCNIC EN CONTRACTACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE		
La perspectiva de gènere en la contractació pública consisteix a integrar la visió de gènere en tots els estadis del procés de contractació amb la finalitat d'utilitzar la contractació pública per promoure la igualtat de les dones i els homes en el mercat laboral.		
AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Totes les àrees de l'Ajuntament	2022-2023	400 €
INDICADORS		
▪ Àrees que realitzen la formació ▪ Continguts treballats ▪ Personal tècnic i polític que realitza la formació		

1.4 Comunicació

Objectius:

- Vetllar per una política comunicativa per a la igualtat de gènere.
- Difondre les polítiques d'igualtat i la perspectiva de gènere a la ciutadania.

ACCIÓ 1.4.1. REALITZACIÓ D'UNA PRESENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT I EL SIGNIFICAT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE
Formar i sensibilitzar el personal tècnic i polític i a les entitats de la ciutat en matèria d'igualtat de gènere.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Totes les àrees de l'Ajuntament i ciutadania	2022	No té cost
INDICADORS		
- Realització de la conferència. - Nombre de persones assistents (personal tècnic, polític, entitats i ciutadania). - Satisfacció de les persones assistents.		

ACCIÓ 1.4.2 DIFONDRE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT I LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DE CARES A LES ENTITATS I LA CIUTADANIA (COMUNICACIÓ EXTERNA)

Disposar d'un espai específic visible a la pàgina web de Celrà per al Pla d'Igualtat i la informació derivada d'aquest

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat, Comunicació, Informàtica	Continuada.	Disseny i web
INDICADORS		
- Espai específic al web - Nombre de visites		

LÍNIA 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Objectiu: Refermar el compromís polític i social en el treball per erradicar la violència masclista.

ACCIÓ 2.1. MANTENIR I POTENCIAR LES ACTIVITATS DE SENSIBILITZACIÓ ENTORN A LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN EL MARC DEL DIA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Sensibilitzar a la ciutadania del municipi en la lluita contra la violència masclista

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat, Participació i altres àrees implicades del Consistori	Continuada	Pressupost assignat anualment per celebrar la diada.

INDICADORS

- Nombre i tipus d'activitats organitzades
- Satisfacció de les persones assistents

ACCIÓ 2.2. REALITZACIÓ D'UNA CAMPANYA ENTORN A LES VIOLÈNCIES PELS OIACs.

Realització d'una campanya formativa per tal de sensibilitzar als OIACs municipals en matèria de violència masclista en col·laboració estreta amb el SIAD del Gironès.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
OIAC, Igualtat, SIAD Gironès.	2023	800,00 €

INDICADORS

- Nombre de dones usuàries dels serveis amb les dades desagregades per analitzar la interseccionalitat (edat, identitat, origen ètnic, etc.).
- Nombre de persones que han participat en la campanya.

ACCIÓ 2.3. CAMPANYA DE DIFUSIÓ DEL SIAD-GIRONÈS		
Realització d'una campanya informativa per tal de donar a conèixer a la ciutadania de Celrà l'existència del SIAD-Gironès i quines són les seves tasques d'atenció a les víctimes de violència masclista, assessorament, sensibilització, prevenció, etc.		
AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat, SIAD-Gironès	2022-2023	1.500€
INDICADORS		
▪ Nombre de dones que han sol·licitat informació/assessorament. ▪ Nombre de dones que han utilitzat el servei.		

ACCIÓ 2.4. POTENCIAR EL RECULL DE DADES EN REFERÈNCIA A LA SITUACIÓ DE LES DONES		
Elaboració d'informes o reculls de dades que permetin radiografiar amb exactitud la situació de les dones al municipi, amb vistes a la proposta d'iniciatives adequades a aquesta realitat.		
AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat, SIAD-Gironès.	Continuada	No té cost
INDICADORS		
▪ Dades d'atencions, perfil de persona atesa i motiu de consulta. ▪ Dades sobre la facilitat o dificultat d'accés de les dones de Celrà al recurs del SIAD. ▪ Dades sobre número de casos de violència masclista i tipologies.		

ACCIÓ 2.5. CREACIÓ D'UN PROTOCOL D'ABORDATGE DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ÀMBIT COMARCAL		
Creació d'un protocol d'àmbit comarcal que ajudi a donar resposta social i institucional integrada a les dones afectades de violència masclistes i els seus fills i filles. El protocol ha d'ajudar a teixir una xarxa territorial coordinada que vetlli pel desplegament i la millora d'un model d'intervenció integral, tot minimitzant la victimització secundària de les dones.		
AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost

Igualtat, SIAD-Gironès	2022-2023	No té cost
INDICADORS		
▪ Elaboració del Protocol. ▪ Nombre de reunions realitzades a nivell comarcal. ▪ Agents que hi participen. ▪ Nombre de dones ateses.		

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA

Aquesta línia conté els següents àmbits:

- 3.1 Ciutat inclusiva
- 3.2 Coeducació
- 3.3 Formació al llarg de la vida
- 3.4 Promoció de la salut
- 3.5 Pràctica esportiva
- 3.6 Urbanisme en clau de gènere: accessibilitat, mobilitat i seguretat

3.1 Ciutat inclusiva

Objectius:

- Vetllar perquè Celrà sigui un municipi inclusiu, fomentant la incorporació de la coeducació i la perspectiva de gènere en totes les esferes socials, educatives i culturals.
- Aquesta línia pretén reduir les discriminacions per raó de gènere en totes les esferes socioculturals del municipi.

ACCIÓ 3.1.1. REDACTAR BASES REGULADORES DE SUBVENCIONS AMB CRITERIS DE GÈNERE

Per tal de promoure que les entitats i associacions incorporin la perspectiva de gènere en les seves activitats i funcionament, s'incorporaran criteris de gènere a les bases de subvencions.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat i participació	2023	No té cost

INDICADORS

- Nombre i tipus de criteris d'igualtat de gènere
- % de subvencions amb criteris de gènere

ACCIÓ 3.1.2. CREAR UN SEGELL D'ACTIVITAT "INCLUSIVA" PER AQUELLES INICIATIVES (EXPOSICIONS DE PINTURA, D'ART, FOTOGRAFIA...) QUE INCLOGUIN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Amb l'objectiu de sensibilitzar a la ciutadania sobre la importància d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les activitats de la ciutat, es crearà un segell que doni visibilitat a aquelles iniciatives que demostrin una preocupació i mesures concretes de promoció de la igualtat de gènere.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat, Educació i Cultura	2023	Cost del disseny d'un segell

INDICADORS

- Materials exposats
- Tipus i nombre d'accions que assoleixen el segell
- Nombre de visitants per sexe

3.2 Coeducació

ACCIÓ 3.2.1 FER UNA ANÀLISI DEL PROGRAMA MUNICIPAL D'ACTIVITATS EXTRAESCOLARS I ACTIVITATS ESPORTIVES ALS CENTRES EDUCATIUS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Revisar les activitats que s'ofereixen dins el programa municipal d'activitats extraescolars lúdiques per tal d'analitzar la participació de nenes i nens a les diferents propostes, així com la tipologia i diversitat de les propostes.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Educació i Igualtat.	2023-2024-2025-2026	No té cost.

INDICADORS

- Tipologia d'activitats.
- Nombre de nenes i nens participants a les activitats, per tipologia d'activitat.
- Nombre de monitores i monitors a les activitats, per tipologia d'activitat.
- Nombre de monitores i monitors que han rebut formació específica en igualtat de gènere.

ACCIÓ 3.2.2 CREAR UN PROJECTE EDUCATIU DEL MUNICIPI QUE INCORPORI LA IDEA DE MUNICIPI COEDUCADOR A TRAVÉS DEL DISSENY D'ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ I FORMATIVES A TOTA LA COMUNITAT EDUCATIVA.

Es proposa fer un pas més enllà en el treball de coeducació i d'educació afectiva i sexual que ja s'està realitzant als centres educatius.

Consisteix en elaborar un projecte dirigit a tota la comunitat educativa (tant en l'àmbit formal com informal) i que incorpori accions al llarg de tota l'etapa educativa que promoguin la coeducació i unes relacions basades en la igualtat i lliures d'estereotips de gènere.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Comunitat educativa (educació formal i no formal).	2023-2024-2025-2026	4.000 €

INDICADORS

- Document amb el disseny del Projecte de Municipi Coeducador.
- Nombre de formacions sobre coeducació realitzades.
- Nombre de persones assistents (dades segregades per sexe) i per lloc de treball.
- Grau de satisfacció de les formacions.
- Grau d'aplicabilitat

ACCIÓ 3.2.3. CONSOLIDAR L'EIX FORMATIU DE COEDUCACIÓ ADREÇAT A PROFESSIONALS DE L'ÀMBIT EDUCATIU FORMAL I NO FORMAL

Es proposa ampliar la formació que s'ha anat realitzant a professorat de secundària i incorporar la programació de formació sobre coeducació a tots i totes les professionals de l'àmbit educatiu formal i informal (mestres i professorat de totes les etapes educatives, personal tècnic d'educació, dinamitzadors/es infantils i juvenils, monitoratge menjador, monitoratge d'educació en el lleure, etc.).

La programació ha de ser continuada i pràctica per facilitar l'aplicabilitat de la mateixa.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat, Educació, Joventut, Salut.	2023-2024	Pressupost destinat als tallers.

INDICADORS

- Nombre de contactes realitzats als centres escolars.
- Document que reflecteixi el projecte.
- Nombre de centres escolars que s'acullen al projecte.
- Nombre de professorat que està format, amb les dades desagregades per sexe.

ACCIÓ 3.2.4. REFORÇAR I AMPLIAR EL TREBALL EN COEDUCACIÓ QUE ES DU A TERME A LES ESCOLES BRESSOL

Educar des del bressol és clau per treballar possibles rols i estereotips de gènere que es comencen a introduir a través de la comunicació, de les joguines, dels espais, els colors, etc. Els prejudicis i estereotips comencen molt d'hora. Per tant, recomanem treballar amb les educadores i educadors en la primera infància possibles conductes i actituds reproductores de sexisme.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat i Educació	2023-2024	Pressupost destinat als tallers.

INDICADORS

- Nombre de formacions realitzades.
- Nombre d'educadors/es participants.
- Nombre de professorat que està format, amb les dades desagregades per sexe.

ACCIÓ 3.2.5. TREBALLAR EL MODEL DE MASCULINITAT A TRAVÉS DELS PARES DE LES FAMÍLIES DELS CENTRES EDUCATIUS.

Per assolir la igualtat és important incloure-hi els homes i treballar amb ells el seu procés de socialització i el model de masculinitat en el qual es veuen obligats a encaixar. Les conseqüències d'aquest encaix és la negació de la seva part emocional, la legitimació de l'ús de la violència, etc. Per evitar-ho, cal anar als orígens, quins són elements que generen aquesta desconexió emocional i aquest ús normalitzat de la violència.

Els pares són els principals referents de les criatures, per tant, és recomanable poder abordar aquesta qüestió amb ells.

Les AFAs poden ser unes aliades claus per aquesta acció.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
-------------------------	------------------------	-------------------

Igualtat i Educació i AFAs	2023-2024-2025	Pressupost destinat als tallers.
INDICADORS		
▪ Nombre d'AFAs implicades. ▪ Nombre de formacions realitzades. ▪ Nombre de pares participants en els tallers. ▪ Grau de satisfacció dels tallers.		

ACCIÓ 3.2.6. TALLERS DE JOCS I JOGUINES NO SEXISTES PER A AGENTS EDUCATIUS DEL MUNICIPI I PER A FAMÍLIES

A partir de les necessitats i demandes de les famílies oferir tallers per promoure un joc inclusiu i lliure d'estereotips de gènere tant a l'escola com a casa o en espais d'educació no formal i informal.

Temàtiques que es poden treballar:

- Joc i sexisme.
- Publicitat i joguines.
- Jocs de taula que fomentin la cooperació i la corresponsabilitat.

Incloure sobretot a les professionals d'Educació, de Biblioteques, etc.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat i Educació	2023-2024-2025-2026	Pressupost destinat als tallers.
INDICADORS		
▪ Nombre de contactes amb les AFAs per establir la col·laboració. ▪ Nombre de tallers realitzats per centre. ▪ Nombre de professionals i familiars que han assistit, desagregat per sexes. ▪ Grau de satisfacció dels tallers.		

ACCIÓ 3.2.7. TALLERS DE SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ ADREÇATS A FAMÍLIES PER A TREBALLAR ELS ROLS I ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN COL·LABORACIÓ AMB LES AFAs.

Oferir tallers per treballar rols i estereotips de gènere per a les famílies amb la col·laboració de les AFAs.

Els tallers han de ser dinàmics i pràctics per a l'educació quotidiana de les seves filles i fills.

Temàtiques que es poden treballar: - Paternitat/maternitat amb perspectiva de gènere - Socialització, estereotips i rols de gènere - Corresponsabilitat i conciliació Es recomana incloure la perspectiva LGBTIQ+		
AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Educació, Joventut i AFAs.	2023-2024-2025-2026	Pressupost destinat als tallers
INDICADORS		
▪ Nombre de contactes amb les AFAs per establir la col·laboració. ▪ Nombre de tallers realitzats per centre. ▪ Nombre de familiars que han assistit, desagregat per sexes. ▪ Grau de satisfacció dels tallers.		

ACCIÓ 3.2.8. PROCÉS PARTICIPATIU PER DESENVOLUPAR UN PROJECTE DE REDEFINICIÓ DELS PATIS ESCOLARS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE		
Iniciar un procés participatiu amb xerrades informatives, creació de grups de treball amb col·laboració amb les AFAs i els equips dels centres educatius per remodelar els patis de les escoles. Integrar la perspectiva de gènere en la mirada verda, inclusiva, experimental i vivencial dels nous patis escolars.		
AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat, Educació i Urbanisme.	2024-2025-2026	Pressupost destinat a la creació dels dissenys dels patis.
INDICADORS		
▪ Nombre i tipologia de participants en el procés participatiu. ▪ Recull de dades desagregades per sexe. ▪ Número de patis afectats per les propostes de disseny. ▪ Planificació d'obres i acords d'inici de la remodelació.		

3.3 Formació al llarg de la vida

Objectiu: Millorar l'accés de les dones adultes a la formació, tenint en compte les necessitats de col·lectius específics

ACCIÓ 3.3.1. TREBALLAR PER FACILITAR L'ACCÉS DE LES DONES ADULTES A LA FORMACIÓ, TENINT EN COMPTE LES NECESSITATS DE COL·LECTIUS ESPECÍFICS

Es tracta de posar els mitjans necessaris per facilitar l'assistència a formacions de persones amb fills/es a càrrec i tenint en compte la diversitat cultural en la cura i atencions a la infància. Un exemple seria l'existència de serveis de canguratge mentre es duen a terme les formacions o facilitar que es pugui portar la mainada a les aules.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat i Servei d'Ocupació.	2024-2025-2026	2.000€

INDICADORS

- Nombre de mesures executades per millorar l'accés de les dones als recursos formatius.
- Increment de les persones participants.
- Satisfacció de les persones participants.

ACCIÓ 3.3.2. OFERIR BEQUES I AJUDES PER A LA PARTICIPACIÓ D'INFANTS DE DONES A L'ATUR A ACTIVITATS EXTRAESCOLARS.

Es tracta de posar els mitjans necessaris per facilitar la participació de la diversa oferta d'activitats extraescolars que ofereix el municipi per tal de què les dones a l'atur, en situació d'inactivitat, precarietat laboral o treballant en l'economia informal i amb fills/es a càrrec puguin assistir a formacions i cursos.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Educació i Promoció Econòmica.	2023-2024-2025-2026	5.000€

INDICADORS

- Nombre de beques i ajudes donades en relació directe a l'accés i participació de les dones aturades en els recursos formatius.
- Satisfacció de les persones participants.
- Disminució de la taxa d'atur de les dones que hagin demanat beca o ajut.

3.4 Promoció de la salut

Objectiu: Promoure accions que fomentin la salut de les persones tenint en compte com afecta la diferent socialització de gènere i treball i per fomentar estils de vida saludables.

ACCIÓ 3.4.1. RECOLLIDA DE DADES SEGREGADES PER SEXE

Recollir dades segregades per sexe (de persones participants, usuàries, beneficiàries) ja que aquesta és una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions que es duen a terme.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Salut	Continuada	No té cost

INDICADORS

- Nombre i tipologia d'accions/activitats.
- Nombre de persones assistents amb dades desagregades per sexes.

ACCIÓ 3.4.2. PROGRAMACIÓ D'ACCIONS DIVULGATIVES I DE SENSIBILITZACIÓ ADREÇADES A LA CIUTADANIA SOBRE LA SALUT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Promoure la salut de les dones i homes amb activitats que contemplin la reflexió de la mateixa amb una perspectiva de gènere i integral. Aquestes activitats es poden vincular amb el 28 de maig, Dia d'acció per la salut de les dones.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Salut, Esport i Igualtat	2023-2024-2025-2026	2.000€

INDICADORS

- Nombre i tipologia d'accions realitzades
- Nombre de persones assistents amb dades desagregades per sexes.

ACCIÓ 3.4.3. FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN SALUT I GÈNERE A PERSONAL PROFESSIONAL TANT EN L'ÀMBIT ASSISTENCIAL COM PREVENTIU

Promoure la formació a professionals d'atenció a les persones (salut i altres) perquè tractin la salut des d'una perspectiva de gènere i integral.

Cal tenir presents les diferències entre dones i homes davant les mateixes patologies i alhora les diferències i desigualtats socials entre unes i altres també des d'una mirada interseccional (per exemple la sobrecàrrega de tasques de cura i de la llar, la no disponibilitat de temps per una mateixa, la realització de feines en l'economia informal...).

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Salut i Igualtat	2023-2024-2025-2026	2.000€ aprox.

INDICADORS

- Nombre de formacions.
- Nombre de persones assistents amb segregació de sexes.
- Grau de satisfacció de les persones assistents.

ACCIÓ 3.4.4. ENFORTIR EL TREBALL EN XARXA DELS DIFERENTS AGENTS QUE TREBALLEN EN ÀREES RELACIONADES AMB LA SALUT

El treball en xarxa entre el centre de salut, serveis socials, altres serveis municipals (com ara esports, educació, joventut...) i entitats pot permetre realitzar derivacions que facilitin una atenció de més qualitat i multidisciplinar.

Cal incloure la perspectiva de gènere i la mirada interseccional en aquest treball.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Salut, Esports, Educació, Joventut, Urbanisme i altres àrees relacionades amb l'àmbit de la salut.	Continuada	No té cost.

INDICADORS

- Nombre d'espais de coordinació (reunions, comissions).
- Nombre d'accions realitzades des d'un treball en xarxa.
- Satisfacció dels serveis que han gaudit d'aquesta coordinació.

ACCIÓ 3.4.5. CREACIÓ D'UNA PROPOSTA DE TALLERS DE SEXUALITAT I AFECTIVITAT ADAPTAT A LES DIFERENTS EDATS, NECESSITATS I MOMENTS VITALS DE LES DONES.

Creació d'una oferta de tallers destinada a aquelles franges d'edat on hi ha mancances. Pel que fa a les dones grans, podrien incorporar-se activitats dins la programació que ja es realitza de forma trimestral enfocada a la gent gran.

També cal tenir en compte la perspectiva dels tallers per donar una visió diversa de la sexualitat i l'afectivitat, tant des d'un punt de vista d'identitat i orientació sexual com des d'una perspectiva intercultural que s'adapti a les especificitats dels diferents moments vitals de les dones.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Salut, Serveis Socials, Igualtat, Joventut i Associacionisme.	2023-2024-2025-2026	2.000€ - 5.000€

INDICADORS

- Tallers realitzats i població destinatària (segregada per sexe, edat i origen cultural).
- Tallers de nova programació per tipologia i població destinatària.
- Nombre de participants als tallers de nova programació (sexe, edat i origen cultural).
- Satisfacció de les persones participants als tallers.

ACCIÓ 3.4.6. ELABORAR UNA PROGRAMACIÓ DE XERRADES SOBRE SALUT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DES D'UNA MIRADA INTERSECCIONAL.

La programació d'aquestes xerrades s'ha de fer d'acord a les necessitats i demandes que es facin des dels diferents col·lectius, tenint en compte la diversitat i fent un apropament a les diferents formes d'atendre i percebre la salut.

Els Plans de Salut han d'incloure una diagnosi de que aportí informació sobre les necessitats específiques de la salut també des d'una perspectiva interseccional. Així, la programació de les xerrades s'hauria de fer de manera coordinada amb el Pla de Salut.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Ciutadania i diversitat, Salut	2023-2024-2025-2026	2.000€

INDICADORS

- Nombre de xerrades.
- Nombre i diversitat de persones assistents (edat, sexe i grup cultural).
- Temes tractats i perspectives.
- Llocs on s'han realitzat les xerrades.
- Satisfacció de les persones assistents.

ACCIÓ 3.4.7. DISSENY I CREACIÓ D'UN PROJECTE AL VOLTANT DE LA DONA I LA SALUT MENTAL: FORMACIÓ, SUPORT, SENSIBILITZACIÓ I APODERAMENT.

Impulsar un projecte sobre dona i salut mental basat en la creació de grups de dones que afavoreixin la creació de xarxes de relació i el suport mutu.

El treball en grups de suport permet compartir vivències i debatre sobre temes que preocupen, acompanyat de xerrades, formacions i tallers que ajudin a fomentar l'apoderament, l'auto-cura, la sexualitat, la gestió emocional, promoció d'hàbits saludables, etc.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat, Associacionisme, Gent Gran i Salut.	2024-2025-2026	Segons projecte.

INDICADORS

- Nombre de xerrades.
- Nombre i diversitat de persones assistents (edat, sexe i grup cultural).
- Temes tractats i perspectives.
- Llocs on s'han realitzat les xerrades.
- Satisfacció de les persones assistents.

ACCIÓ 3.4.8. ELABORACIÓ D'UN PLA LOCAL DE SALUT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Elaboració d'un Pla Local Integral de Salut amb perspectiva de gènere on la prevenció, la protecció i la promoció de la salut són elements fonamentals. La participació ciutadana, com també dels i les professionals de la salut, juntament amb el compromís polític han de ser claus. El Pla permet identificar àrees temàtiques i grups de població que necessiten més atenció i proporciona un marc de col·laboració, coordinació i comunicació entre les diferents àrees o departaments del municipi, juntament amb entitats i organitzacions.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
-------------------------	------------------------	-------------------

Igualtat, Associacionisme, Gent Gran i Salut.	Continuada	Pressupost assignat al Pla.
INDICADORS		
▪ Nombre de persones participants en el procés participatiu del Pla. ▪ Nombre d'entitats participants. ▪ Disseny i elaboració del Pla Local de Salut.		

3.5 Pràctica esportiva

Objectiu: Fomentar l'esport lliure d'estereotips i que tingui en compte les conseqüències de la socialització desigual i potencii l'esport femení com a element de promoció de la salut de les nenes, adolescents i dones.

ACCIÓ 3.5.1. REALITZAR UNA DIAGNOSI AMB DADES DESAGREGADES PER IDENTITAT DE GÈNERE SOBRE LA PRÀCTICA ESPORTIVA AL MUNICIPI

Realització d'una anàlisi sobre com practiquen l'esport homes i dones del municipi que permeti identificar diferències de gènere en la seva pràctica i dissenyar activitats i programes específics per corregir les desigualtats.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Esports i Igualtat.	2023	No té cost.

INDICADORS

- Nombre d'indicadors sobre la pràctica esportiva desagregats per sexe.

ACCIÓ 3.5.2. INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ÀREA D'ESPORTS, PER TAL D'INCORPORAR VALORS COEDUCATIUS I INCLUSIUS AMB LA DIVERSITAT D'IDENTITAT I QUE MOSTRI REFERENTS ESPORTIUS MASCULINS I FEMENINS I NO BINARIS

L'àmbit esportiu és un espai per desenvolupar accions que vetllin per fomentar el respecte, el joc en equip, la coeducació, la igualtat i la inclusió de col·lectius històrica i socialment discriminats i que eviti situacions de *bullying* o discriminació per raons de sexe. Proposem fer activitats que vagin en la línia de projectes coneguts com el "joc net" i que es mostri que hi tenen cabuda altres valors més enllà de la competitivitat.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Esports i Igualtat	2023	Cost campanya i possibles accions formatives.
INDICADORS		
- Nom de la campanya o acció. - Clubs i equips que s'adhereixen a l'acció.		

ACCIÓ 3.5.3. PROMOCIONAR ELS EQUIPS ESPORTIUS NENES/NOIES/DONES IMPLICADES EN LA PRÀCTICA ESPORTIVA

Suport als equips esportius de noies i dones per tal de potenciar-los i garantir la seva continuïtat. Donar visibilitat als equips femenins i de dones esportistes del municipi amb diverses activitats.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Esports i Igualtat	Continuada	No té cost.
INDICADORS		
- Augment del nombre de nenes, noies i dones que practiquen esports. - Nombre d'activitats de visibilització dels equips femenins i dones esportistes.		

ACCIÓ 3.5.4. TREBALLAR PER CONSTRUIR UN PROJECTE QUE EMPODERI A LES NENES A TRAVÉS DEL MÓN DE L'ESPORT, ON ES FOMENTI LA MULTI-ESPORTIVITAT AMB UN REREFONS EDUCATIU.

Per tal que totes les criatures tinguin accés en igualtat d'oportunitats per a la pràctica esportiva lliure d'estereotips es fa necessari un treball que cerqui la multi-esportivitat i que amplii les oportunitats a infants i adolescents a practicar un esport, independentment del seu sexe, origen ètnic, classe social, etc.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Esports i Igualtat	2023-2024-2025	A concretar.
INDICADORS		
- Nombre d'esports que es practiquen. - Persones que practiquen els diferents esports desagregades per sexe.		

3.6 Urbanisme, mobilitat i seguretat

Objectiu: Definir un model de municipi basat en el benestar de les persones que tingui en compte la perspectiva de gènere en el seu disseny.

ACCIÓ 3.6.1. FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DIRIGIDA AL PERSONAL RESPONSABLE DE LA PLANIFICACIÓ URBANÍSTICA I LA PLANIFICACIÓ DELS ELEMENTS DE MOBILIARI URBÀ

Es tracta d'una formació que integra la perspectiva de gènere en el disseny de les ciutats per fer-les inclusives.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat i Urbanisme	2023-2025	A concretar.

INDICADORS

- Curs de formació.
- Nombre de persones que ha assistit amb les dades desagregades per sexe.
- Grau de satisfacció de les persones assistents.

ACCIÓ 3.6.2. REALITZACIÓ D'UN PROCÉS PARTICIPATIU "EL MAPA DE LA CIUTAT PROHIBIDA" AMB LES DONES DEL MUNICIPI

Passejada nocturna pel municipi per tal que les dones identifiquin aquelles zones que detecten com a insegures. Posteriorment, organitzar dues sessions formatives sobre violència masclista a les dones participants del procés.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat i Urbanisme.	2023-2024	Cost de les dues sessions formatives: 800€

INDICADORS

- Nombre de dones participants.
- Nombre de sessions formatives i nombre de participants.
- Grau de satisfacció de les participants.

ACCIÓ 3.6.3. ELABORACIÓ D'UN INFORME DE PROPOSTES D'ACTUACIÓ EN L'ÀMBIT DE LA SEGURETAT, LA MOBILITAT I L'URBANISME PER A UN MUNICIPI QUE POSI LA VIDA AL CENTRE, PROMOGUI LA SEGURETAT I GENERI SENSACIÓ DE SEGURETAT A TOTA LA CIUTADANIA.

Es tracta d'avançar en la transversalització de gènere en l'àmbit de la seguretat, la mobilitat i l'urbanisme, centrant-nos sobretot en el disseny i usos de l'espai públic.

A partir de l'acció del "mapa de la ciutat prohibida" i en col·laboració amb les àrees d'urbanisme, mobilitat i seguretat, es proposa elaborar un informe de millores per promoure un ús no sexista i inclusiu de l'espai públic, facilitar les relacions socials positives i millorar tant la seguretat com la percepció de la mateixa al municipi. A partir de l'informe caldrà preveure l'execució de les millores.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat, Urbanisme, Mobilitat, Policia Local	2024-2025	Dependrà de les millores a realitzar

INDICADORS

- Elaboració de l'informe.
- Àrees implicades en l'informe.
- Zones detectades com a insegures.

LÍNIA 4. EQUITAT EN EL MÓN LABORAL I PROMOCIÓ DE LA CONSCIENCIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

4.1 Usos dels temps de vida i dels treballs

Objectiu: Contribuir a una distribució més equitativa entre els treballs en l'àmbit privat (treball domèstic i cura i atenció de persones).

ACCIÓ 4.1.1 REALITZAR UNA CAMPANYA DE SENSIBILITZACIÓ DIRIGIDA A LA CIUTADANIA ENTORN A LA NECESSITAT DE FER UN REPARTIMENT CORRESPONSABLE DELS TREBALLS DOMÈSTICS I DE CURES I ATENCIÓ A PERSONES DEPENDENTS

La proposta és realitzar alguna campanya de sensibilització que inclogui una exposició i material audiovisual per promoure la corresponsabilitat i donar un valor al treball que es realitza en l'àmbit privat.

Es pot fer un treball paral·lel a les escoles per seguir treballant amb tota la comunitat educativa aquest aspecte (famílies, professorat i alumnat). A la vegada, aprofitar el material generat per incorporar-ho a els cursos de formació que estiguin més masculinitzats.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat, Comunicació, Ocupació i Promoció Econòmica	2024-2025	5.000€

INDICADORS

- Quines accions conté la campanya (exposició, material audiovisual, guies...).
- Nombre d'accions realitzades.
- Elaboració del material de difusió.
- Llocs on es distribueix el material.
- Nombre d'empreses implicades.

4.2 Treball i ocupació

Objectiu: Reduir les desigualtats que afecten les dones en el mercat de treball, millorant l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.

ACCIÓ 4.2.1. RECOLLIDA DE DADES SEGREGADES PER SEXE.

Donar continuïtat a la recollida de dades segregades per sexe (de persones participants, usuàries, beneficiàries) ja que aquesta és una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions que es duen a terme.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Promoció econòmica.	Continuada	No té cost.

ACCIÓ 4.2.2. INCLOURE UN PLEC DE CLÀUSULES DE CONTRACTACIÓ QUE PRIORITZIN LES EMPRESES QUE INCORPOREN EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Aquesta acció pretén incloure la perspectiva de gènere a través de la redacció del plec de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal i com s'estableix en la normativa vigent.

La Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques exposa que "les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació del sector públic". Les clàusules de contractació poden tenir en compte que l'empresa tingui un pla d'igualtat, mesures de conciliació, etc.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Comissió del Pla Intern d'Igualtat. Servei de contractacions, Promoció Econòmica, Recursos Humans i totes les àrees implicades.	Continuada	No té cost.

INDICADORS

- Nombre de clàusules redactades i aplicades.
- Nombre de mesures implementades.

ACCIÓ 4.2.3. INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES FORMACIONS OCUPACIONALS I ELS PROJECTES D'INSERCIÓ LABORAL

Incloure sessions formatives sobre igualtat de gènere en les formacions ocupacionals i també promoure la paritat en la participació a les formacions i programes d'inserció sociolaboral. Per tant, potenciar la presència de dones en formacions masculinitzades i d'homes a les formacions masculinitzades.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat i Promoció Econòmica	Continuada	No té cost.

INDICADORS

- Nombre de dones i homes que participen en els programes.
- Augment d'homes i dones a les formacions tradicionalment feminitzades i masculinitzades.
- Nombre de programes formatius que incorporen sessions de gènere.
- Grau de satisfacció de les persones assistents.

ACCIÓ 4.2.4. REALITZACIÓ DE CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE PER A LES EMPRESES DEL MUNICIPI.

Realització de dues campanyes de sensibilització a les empreses del municipi sobre la igualtat de gènere i la seva aplicabilitat en el teixit empresarial destacant la necessitat d'un rol actiu del teixit empresarial en la promoció de la igualtat.. Aquestes campanyes han de visibilitzar les desigualtats i discriminacions per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, així com instar a l'elaboració de plans d'igualtat interns i protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat, Promoció Econòmica, Joventut	2024-2025-2026	3.000,00 € aproximadament

INDICADORS

- Nombre de dones i homes que participen en els programes.
- Augment d'homes i dones en formacions tradicionalment feminitzades/masculinitzades.
- Nombre de programes formatius que incorporen sessions de gènere.
- Grau de satisfacció de les persones assistents.

LÍNIA 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES.

5.1 Participació

Objectiu: Promoure la participació i apoderament de les dones.

ACCIÓ 5.1.1. IDENTIFICAR, RECONÈIXER, FOMENTAR I VISIBILITZAR ELS COL·LECTIUS DE DONES I FEMINISTES, I/O QUE TREBALLEN PER PROMOURE LA IGUALTAT DE GÈNERE

Fomentar el treball de col·laboració amb les entitats del municipi que treballin per la igualtat de gènere i recollir la seva informació i demandes per tal d'acompanyar-les en l'assoliment de les mateixes.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Participació, Igualtat i Educació	Continuada	No té cost

INDICADORS

- Nombre de contactes amb les entitats de dones
- Actualització de les dades de les entitats
- Nombre d'entitats o associacions de nova creació

ACCIÓ 5.1.2. OFERIR FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE DESTINADA A LES ENTITATS, GRUPS I COL·LECTIUS

Oferir formació en perspectiva de gènere destinada a les entitats, grups i col·lectius a partir de les necessitats i demandes dels mateixos.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Cultura, Participació, Igualtat, i les possibles àrees implicades.	Continuada	Cost de la formació

INDICADORS

- Nombre d'espais formatius realitzats.
- Nombre d'hores anuals de formació.
- Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe.
- Grau de satisfacció de les persones participants.

ACCIÓ 5.1.3. PARTIDA PRESSUPOSTÀRIA PER A LES ENTITATS PER A PROJECTES DE FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE.

Promoure una partida pressupostària per a donar subvencions econòmiques a les entitats i associacions que desenvolupin projectes que treballin de manera específica la promoció de la igualtat de gènere.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Cultura, Participació i Associacionisme i Joventut.	Continuada	No té cost (excepte la quantitat destinada a aquesta partida).

INDICADORS

- Número de propostes presentades
- Qualitat de les propostes i impacte en el municipi.
- Valoració de les tècniques implicades en el procés

ACCIÓ 5.1.4. DEDICAR ESPAIS I BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA DE GÈNERE I LGBTIQ+ A LES BIBLIOTEQUES I CLUBS DE LECTURA.

Recollir bibliografia relacionada amb feminisme i perspectiva de gènere i LGBTIQ+ a les biblioteques, tant la biblioteca municipal com les de centres educatius o altres espais municipals. Fer difusió d'aquesta bibliografia per tal d'apropar-la a la ciutadania.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Igualtat i Cultura	Continuada	No té cost

INDICADORS

- Nombre de llibres amb perspectiva de gènere i LGBTIQ+
- Nombre de llibres en préstec anual.

5.2 Cultura

Objectiu: Incorporar la perspectiva de gènere en les accions de l'àrea de cultura, festes i turisme.

ACCIÓ 5.2.1. REVISAR LA PROGRAMACIÓ CULTURAL MUNICIPAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE		
Revisar la programació cultural municipal (presència d'artistes segons identitat de gènere, tipologia de propostes, participació per identitat de gènere...) amb perspectiva de gènere per tal de detectar possibles situacions d'infrarepresentació i establir accions per corregir-les.		
AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Cultura, Igualtat, Festes, Turisme	Continuada	No és necessari
INDICADORS		
▪ Nombre de programacions culturals revisades. ▪ Nombre i tipologia de noves accions amb perspectiva de gènere.		

ACCIÓ 5.2.2. PROMOURE ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ EN IGUALTAT DE GÈNERE A LES PRINCIPALS ENTITATS CULTURALS I DE LLEURE DEL MUNICIPI		
Realitzar accions de sensibilització encaminades a la promoció d'una mirada lliure de sexisme a través del trencament de mites erronis i estereotips en relació a la cultura i al lleure. Les accions han de facilitar la posterior revisió de les activitats festives i culturals promogudes i organitzades per aquestes entitats des d'una perspectiva de gènere i interseccional.		
AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Cultura i Igualtat.	2023-2024	Depenent del nombre d'accions formatives i entitats participants.
INDICADORS		
▪ Tipologia de temes treballats ▪ Nombre d'accions formatives ▪ Nombre d'entitats participants		

LÍNIA 6. VISIBILITZACIÓ DE LES DONES I ALTRES COL·LECTIUS OPRIMITS PER RAÓ DE GÈNERE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA.

6.1. Reconeixement

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ 6.1.1 PROGRAMACIÓ D'ACTIVITATS QUE VISIBILITZIN LES DONES I ALTRES COL·LECTIUS OPRIMITS PER RAÓ DE GÈNERE EN L'ÀMBIT POLÍTIC, SOCIAL I CULTURAL

Donar continuïtat a la programació d'activitats que donen a conèixer el paper actiu i participatiu de les dones, així com d'altres col·lectius històricament oprimits per raó de gènere a la societat. Les activitats poden ser exposicions, xerrades, actuacions musicals, actuacions teatrals, recull de memòria històrica, senyalística turística, etc. Han d'acollir la diversitat d'àmbits de participació (artístic, científic, polític...) i la diversitat de dones i col·lectius.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Cultura, Igualtat i les possibles àrees implicades.	Continuada	Depenent de l'activitat o projecte

INDICADORS

- Activitats realitzades.
- Nombre d'activitats que inclouen la paritat en la seva programació.
- Nombre de participants desagregat per sexe.

ACCIÓ 6.1.2. AUGMENTAR LA PRESENCIA DE DONES I ALTRES COL·LECTIUS OPRIMITS PER RAÓ DE GÈNERE EN EL NOMENCLÀTOR DEL MUNICIPI.

Augmentar el nombre de dones i altres col·lectius oprimits per raó de gènere en el nomenclàtor del municipi és una forma de visibilitzar les aportacions que han fet a la societat i en el mateix municipi. En el procés s'hi poden implicar entitats de tot tipus, sector econòmic, centres educatius...

Pot ser una oportunitat per desenvolupar un projecte educatiu de coneixement i reconeixement d'aquestes dones.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
------------------	-----------------	------------

Igualtat, Urbanisme, Comunicació i Educació	2024-2025	Pressupost de la campanya
INDICADORS		
▪ Nombre d'entitats i empreses implicades. ▪ Nombre de centres educatius implicats. ▪ Nombre de formacions realitzades. ▪ Nombre de dones escollides per al nomenclàtor del municipi.		

6.2. Comunicació

Objectiu: Promoure una comunicació inclusiva i lliure de sexisme tant a nivell intern com extern.

ACCIÓ 6.2.1 LLENGUATGE INCLUSIU I COMUNICACIÓ LLIURE D'ESTEREOTIPS		
Tots els serveis i àrees de l'Ajuntament han de garantir que es promou la igualtat de gènere a partir d'un llenguatge que vetlli per incloure a totes les persones, no invisibilitzi les dones ni el paper que han realitzat tradicionalment i que sigui lliure d'estereotips sexistes. Aquesta feina en part ja s'ha realitzat elaborant la Guia de llenguatge inclusiu "Celrà inclusiva. Guia de comunicació i promoció de polítiques inclusives, lliure d'estereotips i prejudicis". Es proposa: 1. Iniciar una formació específica sobre l'ús de llenguatge i comunicació no sexista ni androcèntrica a la plantilla del Consistori, partint de la Guia sobre llenguatge inclusiu elaborada per la regidoria d'Igualtat i presentada el novembre del 2021. 2. Fer extensiva la formació sobre llenguatge inclusiu a entitats del municipi i el professorat dels centres educatius.		
AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Comunicació especialment i totes les àrees	2022-2023	Formació a càrrec de la tècnica d'igualtat o externalitzada (amb cost).
INDICADORS		
▪ Nombre d'elements de comunicació analitzats i revisats des del punt de vista del gènere. ▪ Nombre d'àrees que incorporen la comunicació inclusiva. ▪ Nombre de documentació redactada amb llenguatge no sexista ni androcèntric.		

PLA D'ACCIÓ CALENDARITZAT

Línia estratègica	Accions	Calendari					Pressupost
		2022	2023	2024	2025	2026	
LÍNIA 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE 1.1. Compromís 1.2. Recursos Humans 1.3. Formació 1.4. Comunicació	1.1. COMPROMÍS						
	1.1.1. Posar en marxa el Pla d'Igualtat de Gènere 2022-2026.	2022					
	1.1.2. Creació d'una comissió política per posar en marxa el Pla d'Igualtat 2022-2026.	2022					
	1.1.3. Elaboració d'un pressupost amb perspectiva de gènere per a totes les àrees del municipi.			2024	2025	2026	
	1.1.4. Revisió dels sistemes d'informació de l'ens local, incloent dades desagregades per sexe i/o gènere i indicadors sensibles al gènere.	2022	2023	2024	2025	2026	
	1.2. RECURSOS HUMANS						
	1.2.1. Creació d'un Pla de Treball Anual per a la implementació del Pla d'Igualtat.	2022	2023	2024	2025	2026	
	1.3. FORMACIÓ						

	1.3.1. Formació en perspectiva de gènere a tot el personal dels serveis municipals.	2022		2024			4.000,00 €
	1.3.2. Formació al personal tècnic en contractació amb perspectiva de gènere.	2022	2023				400,00 €
	1.4. COMUNICACIÓ						
	1.4.1. Realització d'una presentació sobre el pla d'igualtat i el significat de la igualtat de gènere.	2022					
	1.4.2. Difondre les polítiques d'igualtat i la perspectiva de gènere de cares a les entitats i la ciutadania (comunicació externa).	2022	2023	2024	2025	2026	
LÍNIA 2.	2. COMPROMÍS I RECURSOS HUMANS						
ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	2.1. Mantenir les activitats de sensibilització entorn a la violència de gènere en el marc del <i>Dia Internacional contra la violència masclista</i> .	2022	2023	2024	2025	2026	Segons pressupost
	2.2. Realització d'una campanya entorn a les violències per a professionals que atenen a la ciutadania.		2023				800,00 €
	2.3. Realitzar una campanya de difusió del SIAD-Gironès.	2022	2023				1.500,00 €
	2.4. Potenciar el recull de dades en referència a la situació de les dones (en col·laboració amb el SIAD-Gironès).	2022	2023	2024	2025	2026	

	2.5. Crear un protocol d'abordatge de la violència masclista d'àmbit comarcal.	2022	2023				
LÍNIA 3.	3.1. CIUTAT INCLUSIVA						
FOMENT DELS DRETS CIVILS, LA COEDUCACIÓ I QUALITAT DE VIDA.	3.1.1.Redactar les bases reguladores de subvencions amb criteris de gènere.		2023				
3.1. Ciutat inclusiva	3.1.2 Crear un segell d'activitat inclusiva per aquelles iniciatives del municipi (exposicions de pintura, d'art, fotografia...) que incloguin la perspectiva de gènere o la igualtat d'oportunitats.		2023				Cost del segell
3.2. Coeducació	3.2. COEDUCACIÓ						
3.3. Formació al llarg de la vida	3.2.1. Fer una anàlisi del programa municipal d'activitats extraescolars i activitats esportives als centres educatius amb perspectiva de gènere.		2023	2024	2025	2026	
3.4. Promoció de la Salut	3.2.2. Crear un projecte educatiu del municipi que incorpori la idea de municipi coeducador a través del disseny d'accions de sensibilització i formatives sobre coeducació a tota la comunitat educativa.	2022	2023	2024	2025	2026	4.000,00 €
3.5. Pràctica esportiva	3.2.3 Consolidar l'eix formatiu de coeducació adreçat a professionals de l'àmbit educatiu tant formal com no formal.		2023	2024			Pressupost tallers.
3.6. Urbanisme en clau de gènere: accessibilitat, mobilitat i seguretat	3.2.4. Ampliar el treball en coeducació que es duu a terme a les escoles bressol.		2023	2024			Pressupost tallers.

	3.2.5. Treballar el model de masculinitat a través dels pares de les famílies dels centres educatius.						
	3.2.6. Tallers de jocs i joguines no sexistes per a agents educatius del municipi i per a famílies.		2023	2024	2025	2026	Pressupost tallers.
	3.2.7. Tallers de sensibilització i formació adreçats a famílies per a treballar els rols i estereotips de gènere en col·laboració amb les AFAs.		2023	2024	2025	2026	Pressupost tallers.
	3.2.8. Procés participatiu per desenvolupar un projecte de redefinició dels patis escolars amb perspectiva de gènere.			2024	2025		Pressupost dissenys dels patis.
	3.3. FORMACIÓ AL LLARG DE LA VIDA						
	3.3.1. Treballar per facilitar l'accés de les dones adultes a la formació, tenint en compte les necessitats de col·lectius específics.			2024	2025	2026	2.000,00 €
	3.3.2. Oferir beques i ajudes per a la participació d'infants de dones a l'atur a activitats extraescolars.		2023	2024	2025	2026	5.000,00 €
	3.4. PROMOCIÓ DE LA SALUT						
	3.4.1. Recollida de dades per sexe.		2023	2024	2025	2026	

	3.4.2. Programació d'accions divulgatives i de sensibilització i prevenció adreçades a la ciutadania sobre la salut amb perspectiva de gènere des d'una mirada interseccional.		2023	2024	2025	2026	2.000,00 €
	3.4.3. Formació i sensibilització en salut i gènere a personal professional, tant en l'àmbit assistencial com preventiu.		2023	2024	2025	2026	2.000,00 €
	3.4.4. Enfortir el treball en xarxa dels diferents agents que treballen en àrees relacionades amb la salut.		2023	2024	2025	2026	
	3.4.5. Creació d'una proposta de tallers de sexualitat i afectivitat adaptats a les diferents edats, necessitats i moments vitals de les dones.		2023	2024	2025	2026	2.000,00 €
	3.4.6. Elaborar un programa de xerrades sobre salut amb perspectiva de gènere des d'una mirada interseccional.						
	3.4.7. Disseny i creació d'un projecte sobre dona i salut mental: grups de suport, formació, sensibilització i apoderament.			2024	2025	2026	
	3.4.8. Disseny i elaboració, de forma participada, d'un Pla Local de Salut amb perspectiva de gènere.			2024			
	3.5. PRÀCTICA ESPORTIVA						
	3.5.1. Realitzar una diagnosi amb dades desagregades per identitat de gènere sobre la pràctica esportiva al municipi.		2023				

	3.5.2. Incloure la perspectiva de gènere a l'àrea d'esports, per tal d'incorporar valors coeducatius i inclusius amb la diversitat d'identitat i que mostri referents esportius masculins, femenins i no binaris.		2023				
	3.5.3. Promocionar els equips esportius de nenes/noies/dones implicades en la pràctica esportiva.		2023	2024	2025	2026	
	3.5.4. Construir un projecte que empoderi a les nenes a través del món de l'esport, on es fomenti la multi-esportivitat amb un rerefons educatiu.		2023	2024	2025		
	3.6. URBANISME EN CLAU DE GÈNERE: ACCESSIBILITAT, MOBILITAT I SEGURETAT						
	3.6.1. Formació amb perspectiva de gènere dirigida al personal responsable de planificació urbanística i la planificació dels elements de mobiliari urbà.		2023		2025		
	3.6.2. Realització d'un procés participatiu, que inclogui una acció formativa amb les persones participants, per detectar els punts insegurs del municipi.		2023	2024			
	3.6.3. Elaboració d'un informe de propostes d'actuació en l'àmbit de de la seguretat, la mobilitat i l'urbanisme per a un municipi que posi la vida al centre, promogui la seguretat i generi sensació de seguretat a tota la ciutadania.			2024	2025		
LÍNIA 4.	4.1. USOS DELS TEMPS DE VIDA I DELS TREBALLS						

EQUITAT EN EL MÓN LABORAL I PROMOCIÓ DE LA CONSCIENCIACIÓ I LA CORESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS	4.1.1. Realitzar una campanya de sensibilització dirigida a la ciutadania entorn a la necessitat de fer un repartiment corresponsable dels treballs domèstics i de cures i atenció a les persones.			2024	2025		5.000,00 €
	4.2. TREBALL I OCUPACIÓ						
	4.2.1. Recollida de dades segregades per sexe.		2023	2024	2025	2026	
	4.2.2. Incloure un plec de clàusules de contractació que prioritzin les empreses que incorporin el principi d'igualtat d'oportunitats.		2023	2024	2025	2026	
	4.2.3. Incorporació de la perspectiva de gènere en les formacions ocupacionals i els projectes d'inserció laboral.		2023	2024	2025	2026	
4.1. Usos del temps de vida i dels treballs. 4.2. Treball i ocupació.	4.2.4. Realització de campanyes de sensibilització sobre igualtat de gènere per les empreses del municipi, destacant la necessitat d'un rol actiu del teixit empresarial en la promoció de la igualtat, en la realització de Plans d'Igualtat i de protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.			2024	2025	2026	3.000,00 €
LÍNIA 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES.	5.1. PARTICIPACIÓ						
	5.1.1. Identificar, reconèixer, fomentar i visibilitzar els col·lectius de dones i feministes, i/o que treballin per promoure la igualtat de gènere.		2023	2024	2025	2026	No té cost.
	5.1.2. Oferir formació en perspectiva de gènere a les entitats, grups i col·lectius.		2023				Cost de la formació.
	5.1.3. Partida pressupostària per a les entitats per a projectes de foment de la igualtat de gènere.		2023	2024	2025	2026	No té cost.

5.1. Participació	5.1.4. Dedicar espais i bibliografia específica de gènere i LGTBIQ+ a les biblioteques i als clubs de lectura.		2023	2024	2025	2026	No té cost.
5.2. Cultura	5.2. CULTURA						
	5.2.1. Revisar la programació cultural municipal amb perspectiva de gènere.		2023	2024	2025	2026	No té cost
	5.2.2. Promoure accions de sensibilització en igualtat de gènere a les principals entitats culturals i de lleure del municipi.		2023	2024			Cost tallers (depenent del nombre).
LÍNIA 6.	6.1. RECONeixEMENT						
VISIBILITZACIÓ DE LES DONES I ALTRES COL·LECTIUS OPRIMITS PER RAÓ DE GÈNERE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA.	6.1.1. Programació d'activitats que visibilitzin les dones i altres col·lectius oprimits per raó de gènere en l'àmbit polític, social i cultural.		2023	2024	2025	2026	Depenent del projecte o activitat.
	6.1.2. Augmentar la presència de les dones i altres col·lectius oprimits per raó de gènere al nomenclàtor del municipi.			2024	2025		
	6.2. COMUNICACIÓ						
6.1. Reconeixement.	6.2.1 Incorporar de forma progressiva el llenguatge inclusiu, tant en la comunicació interna com externa, partint de la guia de comunicació i promoció de polítiques inclusives, lliure d'estereotips i prejudicis elaborada per la regidoria d'Igualtat.	2022	2023				Cost de la formació
6.2. Comunicació.							

9. REFERÈNCIES

GLOSSARI

Acció positiva

Mesures dirigides a un grup determinat amb les que es vol suprimir i prevenir la discriminació o compensar les desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

Androcentrisme

Enfocament de la recerca i els estudis des d'una perspectiva del gènere masculí. Una societat androcèntrica el masculí pren com a model referent que cal imitar.

Anàlisi de Gènere

Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la presa de decisions, etc. entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls hi assignen.

Apoderament

Concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder

Barreres Invisibles

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.

Bones Pràctiques

Conjunt de mesures de gènere que poden ser referents positius per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat de gènere.

Bretxa de gènere

Disparitat que existeix a qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seva influència, la remuneració i els guanys.

Capacitació

Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

Coeducació = Educació en igualtat

Una educació centrada en els i les alumnes considerant a ambdós grups en igualtat de drets i oportunitats.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Possibilitat d'una persona de comptabilitzar l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Democràcia paritària

Societat integrada a parts iguals per homes i dones en la que la representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política. Aquesta és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.(*veure paritat*).

Discriminació directa

Situació en la que es tracta una persona (en raó del seu sexe) de manera desfavorable.

Discriminació indirecta

Situació en la que una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres d'un o altre gènere.

Estereotips

Representacions generalitzades i culturalment acceptades sobre les funcions socials i els comportaments que homes i dones han d'adoptar.

Feminització de la pobresa

Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

Igualtat de gènere

Dret i principi, fonamental i universal, que implica l'equitat de drets, condicions i oportunitats per a tothom. Equitat en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals.

Igualtat d'oportunitats

Absència de tota barrera sexista en el desenvolupament personal i la participació en totes les esferes de la vida en societat.

Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques / Transversalitat

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

Mainstreaming

Relatiu a la organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en l'adopció de decisions.

Paritat

Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment a l'àmbit de la classe política. (veure Democràcia paritària).

Perspectiva de Gènere

Consisteix en identificar, qüestionar i valorar la discriminació, desigualtat i exclusió de les dones, i preveure i executar les accions necessàries per avançar en la construcció de la igualtat de gènere.

Polítiques d'igualtat

Marc referencial d'actuació política que contempli el principi d'igualtat de tracte, a través de la elaboració d'estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per resoldre les desigualtats per raó de sexe.

Quota

Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten presa de posicions, en quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

Segregació horitzontal

Concentració de dones i homes en sectors específics.

Segregació vertical

Concentració de dones i homes en nivells específics de treball o responsabilitat.

Sexe/Gènere

El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Sexisme

Conjunt de mètodes integrats en el si de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació en funció del sexe. El sexisme es produeix en tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seva superació.

Sostre de vidre

Barrera invisible resultant d'una complexa trama d'estructures en les organitzacions dominades pel col·lectiu masculí que impedeix a les dones accedir a llocs destacats socialment.

Transversalitat

Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tot tipus de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

Violència masclista

La societat androcèntrica fonamentada en una relació de desigualtat entre els gèneres masculí i femení va assentar, tradicionalment, modes de relació entre les persones injustificables, però evitables com la violència de gènere.

La violència masclista sustentada en la relació descrita es mostra exercida mitjançant amenaces, la força física o el xantatge emocional, adoptant diferents manifestacions entre les que s'inclouen la violació, el maltracte a les dones, l'assetjament sexual l'incest i la pederàstia.

Violència Domèstica

Fa referència a les agressions contra les persones que conviuen sota un mateix sostre. Aquesta violència es considera un problema d'Estat.

Visibilitzar/Visualitzar

Fer visibles les seves aportacions de les dones en el coneixement i la recerca.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Alberdi, I.; Matas, N. (2002). *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*. Barcelona: Fundació La Caixa.

Bofill, A. (2008). *Guia per al planejament urbanístic i l'ordenació urbanística amb la incorporació de criteris de gènere*. Col·lecció Eines nº11. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones, Departament de Política Territorial i Obres Públiques.

CAFSU (2002). *La seguridad de las mujeres. De la dependencia a la autonomía*. Montreal.

Cicoletto, A. (2014). *Espais per a la vida quotidiana*. Col·lectiu Punt 6. Barcelona: Ed. Comanegra i Diputació de Barcelona.

Diputació de Barcelona (2004). *La promoció de la salut des d'una perspectiva de gènere. Reflexions en femení*. Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home.

Federación Española de Municipios y Provincias (2011). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva local*. Madrid: Consejo Superior de Deportes.

Freixanet, M. (coord.) i altres (2011). *"No surtis sola". Espais públics segurs amb perspectiva de gènere. Ciutat i Persones*. Barcelona: Institut de Ciències Públiques i Socials. Barcelona: Col·lecció Grana. Universitat Autònoma de Barcelona i Diputació de Barcelona.

Gelambí, M. (2016). *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

Generalitat de Catalunya (2007). *Conciliació i nous usos dels temps*. Institut Català de les Dones. Col·lecció Eines, 8.

Generalitat de Catalunya (2008). *Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana 2008-2018*.

Miralles-Guash, C. (2006). *"Transport i accessibilitat". A: Urbanisme i gènere. Una visió necessària per a tothom*. Barcelona: Diputació de Barcelona

Miralles-Guash, C. (2010). *Dones, mobilitat, temps i ciutats*. Quaderns de l'Institut, 14. Barcelona: Institut Català de les Dones.

Mackinnon, C. (1989). *Sexualidad*. Difusión herética Ediciones.

Muxí, Z.; Casanovas, R.; Ciocoletto, A.; Fonseca, M. (2010). *Recomanacions per a la implantació de la perspectiva de gènere al projecte urbà*. Barcelona: Col·lectiu Punt 6

Pujol, Pilar (2007). *La participació de les dones en els municipis*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació.

Porqueres, B (2010). *Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura*. Generalitat de Catalunya. Barcelona: Institut Català de les Dones.

Rodríguez Magda, R.Mª (2002): "¿Feminización de la cultura?" A: Vidal Claramonte, Mª Carmen África (Ed.): *La feminización de la cultura. Una aproximación interdisciplinar*. Salamanca: Centro de Arte Salamanca.

Subirats, Marina i Brullet, Cristina (1988). *Rosa y Azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer.

Subirats, Marina i Tomés, Amparo (1992): *Pautas d'observació per a l'anàlisi del sexisme en l'àmbit educatiu*. Quaderns per a la Coeducació, n. 2. Bellaterra: Institut de Ciències de l'Educació. Universitat Autònoma.

Velasco, S. (2005). "Síndromes del malestar de las mujeres en atención primaria". A la revista *Mujeres y Salud*. Num.16. Barcelona

Vigarello, G. (1999). *Historia de la violación*. Universitat de València. Institut de la Dona. Madrid: Ed. Cátedra.

WEBGRAFIA

Ajuntament de Celrà: <https://www.celra.cat/wp/>

Institut d'Estadística de Catalunya: <https://idescat.cat>

Declaración de Yakarta sobre promoción de la salud en el siglo XXI. Accessible a: http://www.who.int/hpr/NPH/docs/jakarta_declaration_sp.pdf.

Institut Català de les Dones. Normativa sobre violència masclista: <https://bit.ly/2NWsCZn>

Organització Mundial de la salut: <https://bit.ly/2NkLGiS>