

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp 2016-2019



CONSELL COMARCAL
DEL BAIX CAMP

INDEX DE CONTINGUTS:	
1. Preàmbul	4
2. Antecedents històrics	7
3. Diagnòstic 2015:	8
3.1. Dades de població	8
3.2. Dades socioeconòmiques	11
3.3. Espais productius: rural i urbà. Interdependència i complicitat.	15
3.4. Desigualtats per raó de gènere. L'impacte del gènere en les trajectòries vitals:	18
3.4.1. L'impacte del gènere en l'imaginari social	18
3.4.2. L'impacte del gènere en el mercat laboral	21
3.4.3. L'impacte del gènere en la qualitat de vida	23
3.4.4. L'impacte del gènere en la violència masclista	25
3.5 El SIAD Baix Camp	33
3.6. Grau d'implementació del Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp 2012-2015:	34
3.6.1. Línies d'actuació i accions desenvolupades	34
3.6.2. Mecanisme de seguiment i indicadors d'avaluació del Pla 2012-2015	35
3.7. Grups focals:	36
1) Grup focal amb personal tècnic de l'Administració. 6 de novembre de 2015	36
2) Grup focal amb associacions del territori. 9 de novembre de 2015	37
3) Grup focal amb personal polític de l'administració. 10 de novembre 2015	38
4. Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la comarca del Baix Camp 2016-2019. versió reduïda: eixos, objectius generals,	40

objectius específics i accions.	
5. Estructura del Pla	54
6. Llistat d'accions segons Metodologia per implementar el pla d'igualtat	56
7. Estratègies d'intervenció per a implementar el Pla.	62
8. Imprescindibles: Dotació pressupostària i estructures de treball transversal.	63
9. Mecanismes de seguiment i indicadors d'avaluació del Pla	66
ANNEXOS	69
Annex I. Actuacions previstes al Pla 2012-2015 realitzades durant el període 2012-2015	70
Annex II. Pla de Polítiques i d'Igualtat de la comarca del Baix Camp 2016-2019, versió ampliada amb metodologia, temporalització, recursos, i indicadors d'avaluació.	91
BIBLIOGRAFIA	96

1. PREÀMBUL

Teniu a les mans el *Pla de polítiques de dones i d'igualtat de la comarca del Baix Camp 2016-2019*, un instrument àgil, dinàmic i realista la finalitat del qual és **aconseguir en el territori de la comarca del Baix Camp una equitat de gènere real i efectiva entre homes i dones**, una igualtat integral que traspassi l'àmbit formal de la igualtat de tracte i oportunitats i arribi als nostres imaginaris simbòlics, al qüestionament, reflexió i deconstrucció dels nostres aprenentatges socials, uns aprenentatges que de manera inconscient donen més valor als coneixements i funcions de les persones mascles en perjudici dels coneixements i funcions històricament assignats a les femelles, generant desequilibris estructurals que afecten a tota la població però que impacten més negativament sobre les dones.

Arribat el moment econòmic, social i polític en el que ens trobem, ja és necessari treballar conjuntament entre totes les institucions i entitats del territori per facilitar que els agents socials i econòmics (família, escoles, associacions, administracions, empreses...) deixin de ser agents reproductors de desigualtats per convertir-se en agents transformadors cap a la equitat de gènere, i això només s'aconseguirà si entre totes i tots deslegitimem les estructures actuals generadores de desigualtats i comencem a plantejar nous espais igualitaris.

Per aquest motiu aquest **Pla és transformador** en el sentit que surt de la planificació per àmbits i l'avaluació d'actuacions del pla anterior, i aposta per una planificació estratègica centrada en consolidar els principis que han d'orientar l'acció política –uns principis que incorporen en la seva conceptualització la perspectiva de gènere– i, desplegar i posar en marxa les estratègies indispensables per fer que aquesta perspectiva impregni transversalment tota la política pública. I per això el Pla estableix com a principis orientadors la

governança i la participació¹.

La **governança** comporta una manera de governar nova que implementa i executa les polítiques públiques mitjançant la **col·laboració, la coordinació i la relació entre els diferents poders públics i la societat**. Amb la governança, doncs, el Pla pretén que es reconegui l'autoritat femenina i que el simbòlic femení sigui permeable a l'acció pública.

I la **participació** que comporta implicar i tenir en compte a tota la ciutadania i agents socials i econòmics en totes les fases del procés, des de la diagnosi, al disseny del pla, a la seva implementació i a l'avaluació.

Seguint el *Pla Estratègic de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat 2012-2015* l'**apoderament i la transversalitat** són les estratègies necessàries per fer que la transversalització de gènere sigui incorporada a tota l'acció política, econòmica, social i cultural que es desenvolupi a la comarca del Baix Camp. Per aquest motiu el Pla de polítiques de dones i d'igualtat no és un pla que parla del QUE volem aconseguir per assolir una igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sinó del COM ho volem aconseguir, definint un escenari de relacions i establint una metodologia de treball comuna.

Es tracta doncs en aquest moment de transformar estructures i cultura: cultures de relacions, de treball, familiars... i per aconseguir-ho cal dotar l'Administració d'un model de gestió pública més permeable i flexible, que doni resposta a les necessitats i expectatives de dones i homes , i més acollidor per a les dones, que valori i faci seves la saviesa i l'experiència femenina.

Y, per què ara estem en aquest moment? Per respondre aquest interrogant cal fer un petit incís en el que ha estat l'evolució de les polítiques per a dones (anys 80-90) a les polítiques d'igualtat (actualitat): en un primer moment les accions van anar dirigides a aconseguir la **Igualtat formal**, entesa

¹ Pla Estratègic de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat 2012-2015.

com “*afirmació de l'igualtat de drets entre dones i homes en la normativa*”. Quan aquesta igualtat formal ja va estar aconseguida i malgrat això a la realitat no era efectiva es van començar a activar estratègies per aconseguir la **Igualtat de tracte**, entesa com a “*absència de tota discriminació directa i indirecta per raó de sexe*”. A aquesta idea s'hi va incorporar un temps més tard la idea d'**Igualtat d'oportunitats**, entesa com a “*compensació de les desigualtats existents en les condicions i posicions de dones i homes*”, i ja avançat en el coneixement de les polítiques d'igualtat i el seu impacte, analitzat l'impacte de les accions desenvolupades, i observant que encara es reproduïen desequilibris de gènere, ara és l'hora que comencem a treballar sota la idea integral de la **Equitat de gènere**, entesa com a “*valoració i presa en consideració de la diversitat i les diferències entre dones i homes*”, donat que serà aquest el punt de partida imprescindible per trencar amb els estereotips, rols i models que perpetuen les desigualtats i discriminacions de gènere. Les dones no han d'arribar on són els homes, cal una deconstrucció de les estructures per tal de crear un espai, una realitat, on els sabers i les funcions de la masculinitat i la feminitat tinguin el mateix valor.

Com hem comprovat les polítiques de dones, gènere i igualtat han evolucionat en molt poc temps i cal que aquesta evolució sigui palesa als nostres plans, programes, projectes i accions, hem de tenir en compte que la CE, en el seu article 9.2, exposa que es “*obligació de l'Estat promoure les condicions per a que la llibertat i la igualtat siguin reals*” i és aquest el punt més important: **fer real l'igualtat**. Arrel de la Llei d'igualtat 3/2007, de 22 de març, “*els poders públics són responsables de detectar els obstacles que impedeixen la plena igualtat i llibertat de tota la ciutadania i de crear els mecanismes adequats per a facilitar la participació política, econòmica, cultural i social de tota la ciutadania*”, i finalment la llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que completa la norma 3/2007, en el seu capítol III exposa els diferents mecanismes recollits a la llei per garantir el dret a la igualtat, i específicament a l'article 15 de la obligatorietat de les administracions

públiques i ens que se'n derivin, d'aprovar en el termini màxim de 2 anys Plans d'Igualtat de dones i homes destinats al personal que presta serveis a l'administració i eliminar així la discriminació per raó de sexe, així com plans d'igualtat transversals a l'àmbit educatiu i empresarial (art. 13) per eliminar tota forma de desigualtat i discriminació per raó de sexe. Aquest és el nostre objectiu, un objectiu agosarat cap al que hem de caminar amb la certesa que si totes i tots posem de la nostra part un dia veurem acomplert aquest somni d'igualtat.

2. ANTECEDENTS

Recorregut històric. Les polítiques de dones i igualtat a la comarca.

L'any 2011 la Fundació Vilaniu, per encàrrec del Consell Comarcal del Baix Camp, va realitzar un estudi diagnòstic de la comarca del Baix Camp per tal de detectar les discriminacions i desigualtats per raó de gènere que persisteixen al territori i proposar els mecanismes necessaris per corregir-les, aconseguint així una veritable igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, uns mecanismes que respectant i tractant les diferències, ajudessin a resoldre els desequilibris estructurals existents.

Va ser la primera vegada que es va realitzar una diagnosi profunda del territori del Baix Camp per adequar posteriorment els objectius a les necessitats detectades en aquesta diagnosi, i es va dissenyar un Pla d'actuació que contemplava un total de 6 eixos, 23 objectius generals, 79 objectius específics i 178 actuacions previstes.

El Pla 2012-2015 es va aprovar en Ple el desembre de l'any 2012 constituint-se com una eina des de la que aprofundir i avançar en el treball vers les polítiques d'igualtat promovent programes, plans, projectes i actuacions que serveixin per **corregir i compensar les situacions històriques de**

desigualtat i discriminació entre dones i homes basades en la socialització de gènere sexista; una socialització de gènere que es transmet de manera inconscient a través de la transmissió de valors, creences, actituds, pràctiques estereotipades, rols i models que se sustenten en la creença que les dones són inferiors als homes, **i en una organització social, política, econòmica i religiosa patriarcal** basada en l'autoritat i lideratge dels homes, que perpetua a través d'aquestes estructures la desigualtat entre homes i dones.

Des d'aquest punt de partida, el primer, segon i tercer pla de polítiques de dones i d'Igualtat de la comarca del Baix Camp busquen establir directrius estratègiques dirigides a incorporar la igualtat a les polítiques públiques municipals, tal i com s'estableix al marc legal i que quedava definit a la Llei estatal 3/2007, de 22 de març, per a l'igualtat real i efectiva entre dones i homes i queda ara enmarcat en els capítol III de la a la Llei d'igualtat catalana, 17/2015, de 21 de juliol.

3. DIAGNÒSTIC 2015

3.1 Dades de població

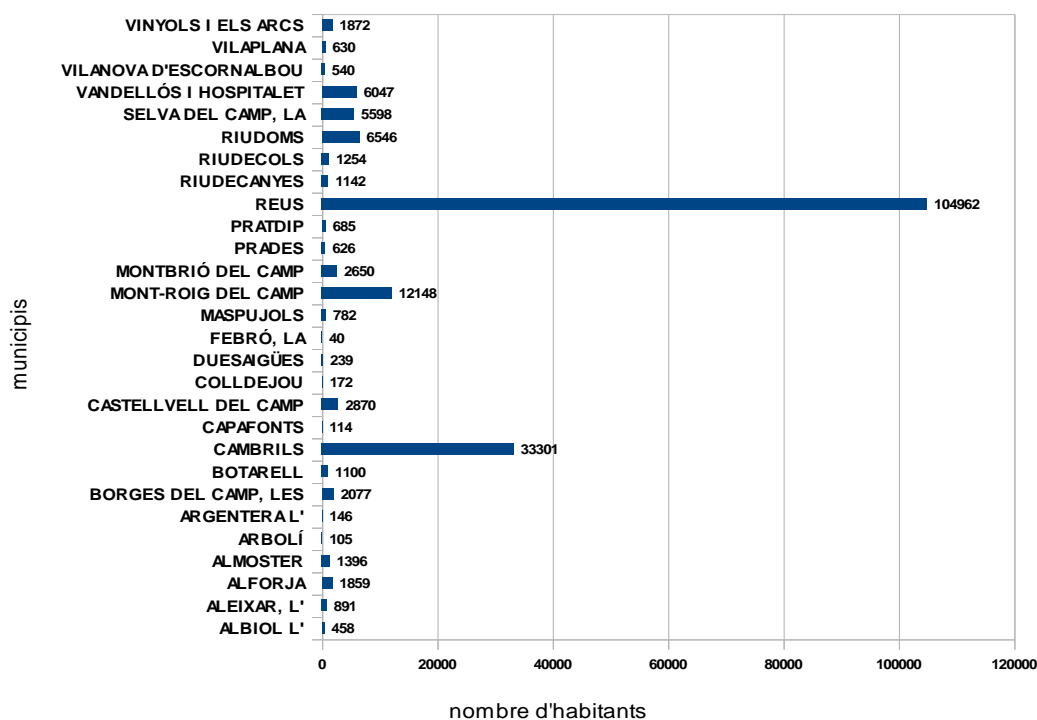
La comarca del Baix Camp amb una superfície de 697,2km² i una densitat de població de 279,2 hab./km², està situada al Camp de Tarragona. Segons dades extretes de l'Idescat al 2014 la població es de 190.250, el 50,5% son dones i el 49'5% homes.

La capital, Reus, aglutina el 55% de la població de la comarca i Cambrils el 17'5%. La resta de municipis, 26, tenen menys de 20.000 habitants i comporten el 27'5%, un total de 51.987 habitants, entre els quals el 48% són dones i el 52% homes. La resta de municipis, 26, tenen menys de 20.000 habitants i concentren el 27'5% de la població, un total de 51.987 habitants,

entre els quals el 48% són dones i el 52% homes.

La majoria de la població, el 82'2% (156.458 habitants), es troba concentrada a la capital (Reus) i als municipis costers (Cambrils, Mont-roig del camp-Miami i Vandellós-l'Hospitalet de l'Infant). Aquests 4 municipis es considerarien urbans donat que concentren la majoria de la població, serveis, turisme i

Municipis del Baix Camp per nombre d'habitants
Població: 190.250 hab.



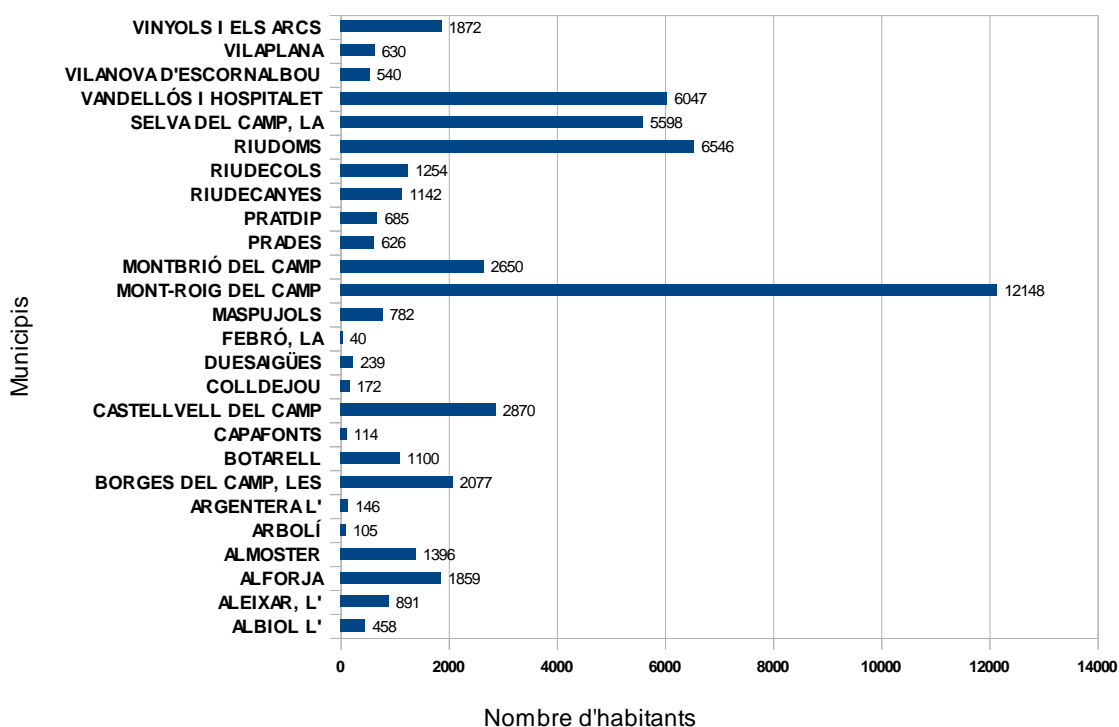
desenvolupament econòmic

Als 6 municipis de plana: Almoster, Castellvell del Camp, Montbrió del Camp, Riudoms, la Selva del Camp i Vinyols i els Arcs, es concentra l'11'6% de

la població (un total de 22.634 habitants). Aquests municipis es mourien entre la urbanitat i la ruralitat, si tenim en compte criteris de xarxes de comunicació amb els municipis urbans i les oportunitats d'accés als serveis.

A la resta de municipis, municipis de muntanya, un total de 18, habiten el 7,2% de la població (11.158 habitants). Aquests municipis que es podrien considerar eminentment rurals, municipis de muntanya amb població per sota dels 2.000 habitants i una densitat de població baixa, amb una xarxa de comunicacions molt limitada i, per tant, amb poques oportunitats d'accés als

26 Municipis que reben els serveis del Consell Comarcal
Població: 51.987 hab.



serveis

La comarca del Baix Camp presenta una realitat territorial diversificada. El Consell Comarcal del Baix Camp activa polítiques públiques i dona cobertura

de serveis a 26 dels 28 municipis: tots els municipis de muntanya, tots els de plana i 2 municipis costers que no arriben als 20.000 habitants (Mont-roig del Camp-Miami i Vandellós-Hospitalet de l'infant).

Referent a altres dades sociodemogràfiques es mantenen les mateixes que es van recollir en la diagnosi del 2011 per elaborar el Pla 2012-2015 i que podeu consultar a la pàgina web del SIAD del Baix Camp, pàgines 20 a 33.

3.2 Dades socioeconòmiques

És important fer una anàlisi de 3 taxes econòmiques tenint en compte la variable sexe, per tal d'entendre l'impacte de la desigualtat de gènere en les nostres trajectòries vitals, oportunitats i desenvolupament personal integral.

La següent taula presenta les taxes d'activitat masculina i femenina des d'un anàlisi històric (1986-2011), la taxa d'inactivitat relacionada amb el treball a les llars i les taxes d'ocupació i atur segons sexe de la comarca del Baix Camp, dades extretes de l'Enquesta de Població Activa de l'INE i dades socioeconòmiques, dades oficials que incorporen la variable sexe, necessària pel nostre anàlisi i que s'actualitzen cada 5-10 anys.

TAXA D'ACTIVITAT SEGONS SEXE, BAIX CAMP (16 ANYS I MÉS)			
	Homes	Dones	TOTAL
2011	71,99	63,17	67,54
2001	69,84	46,45	57'95
1996	66'20	38,85	52,31
1991	69,53	36,81	52,82
1986	72,39	28'46	49,9

La taxa d'activitat en mostra la quantitat de persones que estan treballant amb contracte o en disposició de treballar (buscant feina i inscrites a la OTG).

La taxa d'activitat masculina al Baix Camp ens diu que de cada 100 homes 71 estan treballant amb contacte o buscant feina i aquesta no varia al llarg dels anys.

I la taxa d'activitat femenina ens diu que de cada 100 dones 63 estan treballant amb contracte o busquen feina de manera activa (inscrites a OTG).

Aquesta taxa sí que ha sofert canvis i ha passat del 28% l'any 1986 al 63% el 2011. Les dones, doncs, han ampliat les seves funcions socials i han abraçat les funcions productives i, encara que no arriben als percentatges d'activitat dels homes, encara estem 10 punts per sota degut a les creences que les dones han d'estar a la llar -funcions reproductives-, amb el temps i gràcies a l'impacte i efectivitat de les polítiques d'igualtat, ens hi apropem.

Val a dir que aquesta taxa no és la única que cal tenir en compte per afirmar que el mercat laboral és igualitari. Les dones que s'incorporen al mercat laboral ho fan en condicions laborals més precàries que els homes i ens ho diuen les estadístiques:

- El 80% dels contractes a temps parcial estan signats per dones, i no és perquè elles ho decideixin per conciliar vida familiar i laboral sinó perquè el mercat laboral no dóna oportunitats a les dones per treballar en jornades complertes. La conciliació és un dret que poden exercir homes i dones que estan treballant de manera remunerada, no és una elecció lliure treballar 4h en comptes de 8h/diàries, sinó un perjudici que surt de creences sexistes;

- El 70% dels contactes temporals estan signats per dones;
- I les dones reben remuneracions més baixes que els homes per fer les mateixes feines (bretxa salarial de gènere).

Cal treballar per donar valor a les dones (canvi de cultura), perquè és una obvietat que incorporant-se en un mercat laboral sexista no han assolit el grau d'igualtat desitjat sinó que se les ha utilitzat de mà d'obra barata assolint en la majoria de casos funcions pròpies de la feminitat.

TAXA D'INACTIVITAT. TREBALL A LES LLARS SEGONS SEXE BAIX CAMP			
	Homes	Dones	Total
2001	1,71	95,28	48,49

Aquesta taxa, del 2001, ens serveix per analitzar que efectivament existeixen dos models arquetípics, el productiu i el reproductiu, i que les dones segueixen encarregant-se de les tasques reproductives en un 95%, malgrat estan incorporades en el mercat laboral en un 46% al 2001. Això significa que no hi ha corresponsabilitat i que les dones segueixen assumint el 90-100% de les tasques domèstic reproductives inclús quan estan treballant, fet que genera el fenomen doble jornada i doble presència que impacta negativament sobre la salut de les dones.

TAXA D'OCUPACIÓ SEGONS SEXE, BAIX CAMP (16 ANYS I MES)			
	Homes	Dones	TOTAL
2011	52,67	42,72	47'66
2001	64'94	39'78	52,14
1996	57'19	29'64	43'19

1991	62'80	28'81	45,44
1986	61'14	21'79	41'00

La taxa d'ocupació -persones que estan treballant amb contracte- sorgeix de la taxa d'activitat, no del total de la població en edat laboral, i podem observar que sempre la taxa d'ocupació femenina està per sota de la masculina. De nou xoquem amb les creences que l'espai productiu no és espai per les dones i d'aquí que tinguin menys oportunitats.

Si sumem que la taxa d'activitat de les dones és més baixa i que pateixen condicions laborals més precàries, trobem un mercat laboral segregat per sexe i discriminatori.

Que les dones s'hagin incorporat al món masculí no ha reduït les desigualtats de gènere tal i com es pensava en un primer moment. És per aquest motiu que cal anar a la gènesis, als aprenentatges, a la socialització i al canvi cultural, perquè mentre les nostres creences legitimin aquesta realitat en base a falsos prejudicis com que a les dones no els hi interessa promocionar o treballar a jornada complerta, continuarem reproduint desigualtats.

TAXA D'ATUR SEGONS SEXE, BAIX CAMP (16 ANYS I MES)			
	Homes	Dones	TOTAL
2011	26,84	32,36	29'44
2001	7'02	14,36	10,01
1996	13,61	23'73	17,43
1991	9'68	21'73	13,97
1986	15,54	23,44	49,9

La taxa d'atur -persones que volent treballar de manera remunerada i amb contacte no ho fan- també sorgeix de la taxa d'activitat i es complementa amb la taxa d'ocupació. Aquesta taxa en mostra de nou el comportament desigual i discriminatori envers les dones del sistema patriarcal: sempre la taxa d'atur és més alta en les dones que en els homes, perquè el mercat laboral de base patriarcal i masculista expulsa les dones o ofereix menys oportunitats a aquestes.

Cal fugir de creences i prejudicis que legitimen aquest sistema i que diuen coses com *“des de la crisi hi ha més dones treballant que homes”, “les dones tenen més facilitats de trobar feina”...*, perquè són creences que sorgeixen per justificar i legitimar una sistema injust i desigual i que no són ajustades a la realitat. Les dades no ens enganyen, les creences sí.

3.3 Espais productius: urbà i rural. Interdependència i complicitat

Els conceptes d'urbanitat i ruralitat, món urbà i món rural, han quedat difusos avui dia en la nostra societat.

Atenent a criteris econòmics i entenent la divisió tècnica del treball com a element fonamental de desenvolupament i especialització dels mercats², aquesta s'ha fet evident en el cas del territori, la qual cosa suposa el poder parlar, a nivell d'estructura productiva, d'un espai rural i un urbà, on l'espai productiu rural ve marcat per un predomini indiscutible del sector primari i l'urbà per un predomini del sector comerç i serveis, sectors que s'han convertit en vectors de creixement de les societats post industrials.

Fer aquesta apreciació productiva no significa que els espais rural i urbà

² Món rural, món urbà: espais interdependents. Document del Congrés Món Rural 06

estiguin separats, tot el contrari, els municipis rurals i urbans avui dia es troben interconnectats. Parlem de “*sistemes de ciutats*” multi productius on cada espai té una activitat dominant o preferent que està en continua relació amb altres espais, en continu intercanvi de mercat, de trobada d'oferta i demanda.

En el cas territorial on conviuen espais de producció urbans i rurals la complementarietat és irreversible i cal centrar les bases del que anomena Colin Clark una nova ètica de complicitat entre ambdós espais, perquè econòmicament es necessiten per sobreviure.

Aquesta nova visió suposa un canvi de paradigma en el valor que s'atorga a la urbanitat com a creixement econòmic i social i la menysvalorització que s'atorga a la ruralitat com a contra model social de la ciutat moderna. Cal superar aquesta dicotomia per posar en equilibri el **valor territorial** i promoure mecanismes per millorar la qualitat de vida dels espais territorials amb menys oportunitats dins d'aquesta societat postindustrial i tecnològica actual. El cooperativisme i associacionisme en el món pagès ha fet possible la participació d'aquest, no encara en la mesura del desitjable, en valors afegits d'activitats transformadores i distribuïdores pròpies dels altres dos sectors productius, l'industrial i el terciari, amb la qual cosa els espais intersticials entre els dos móns cada cop són més petits, cada cop són més inexistent. Tenim un clar exemple, en l'actualitat, d'aquesta forta interrelació. Avui en dia ja, pràcticament, s'ha institucionalitzat el parlar del sector agroalimentari per definir tots els processos que van des de l'elaboració del primer input fins la transformació d'aliment apte pel consum final. La superposició, doncs, d'espais productius agraris i no agraris en una mateixa cadena de producció és quelcom irreversible. Una evidència significativa del que estem dient és el pes de les Cooperatives agrícoles o Agropecuària on, prop del 50% del total del seu PIB procedeix del sector industrial, participant d'aquest percentatge un bon grapat de població agrària.

Segons aquest criteri econòmic a la comarca del Baix Camp es podrien

considerar espais rurals de producció tots els de muntanya i de plana, i espais urbans de producció la capital, Reus, i dos municipis de costa: Cambrils i Montroig del Camp, essent aquest segon un municipi que es trobaria en una situació intermitja.

Actualment encara l'univers simbòlic vers la ruralitat i la urbanitat ens porta a criteris delimitadors que no són tant exactes com els econòmics però que tenen més impacte en l'imaginari social.

Les característiques dels espais urbans de producció des de criteris delimitadors serien les següents:

1. Condensen el 79% de la població (150.411 persones)
2. Els municipis urbans s'associen a percentatges més positius de desenvolupament econòmic (més volum d'empreses i comerç), polític (administracions amb més dotació de recursos, àrees i programes), social (més serveis a la ciutadania i més activitat cultural) i més infraestructures.
3. Les persones que viuen a la ciutat tenen més oportunitats d'accés als serveis.
4. Existeixen més bones comunicacions (trens, xarxes d'autobusos).

Mentre que les característiques dels espais productius rurals sota la visió d'aquests criteris delimitadors serien

1. El nombre total d'habitants per unitat administrativa no supera els 2.000 habitants en 19 dels 28 municipis i no supera els 10.000 habitants en 25 dels 28 municipis³.

³ A Espanya es consideren municipis rurals aquells que no superen els 10.000 habitants, no obstant a altres països aquest número varia, per exemple a Islàndia i Noruega es consideren municipis rurals els

2. La densitat de població es baixa
3. I que la població dels municipis rurals no tenen les mateixes oportunitats d'accés a determinats tipus de béns i serveis que la població de municipis urbans

Atenent a criteris de justícia territorial distributiva els Consells Comarcals activen polítiques per reduir les desigualtats que provoca aquesta realitat i que, com a continuació analitzarem, afecten principalment a les dones.

La distribució territorial genera desigualtats socials per a tota la població

- a) En les oportunitats d'accés a serveis sanitaris, educatius, socials i formatius.
- b) En les oportunitats d'accés al treball remunerat
- c) I en les oportunitats d'accés a activitats culturals, esportives, socials...

I si sumem a aquestes desigualtats les **desigualtats per raó de gènere**, presents encara a la nostra cultura, observarem com en espais territorials diversificats les dones pateixen **doblet discriminació**, desigualtat social en la manca d'oportunitats i desigualtats per raó de gènere.

3.4 Desigualtats per raó de gènere. L'impacte del gènere en les trajectòries vitals.

3.4.1. L'impacte del gènere en l'imaginari social

Les **desigualtats per raó de gènere**, presents encara a la nostra cultura

que no superen els 200 habitants i als Països Baixos els que tenen menys de 2.000 habitants i un 20% de la població activa treballa en el sector agrícola, d'aquesta manera exclouen els municipis exclusivament residencials

parteixen:

- A. De l'aprenentatge de dos models arquetípics: “*breadwinner*” (guanyador del pa) i “*cuidadora/mestressa de casa*”, a partir de la socialització de gènere en els estereotips i tols de la masculinitat i la feminitat
- B. I de l'aprenentatge de dos posicions socials, la presència a l'espai públic per part dels homes i a l'espai privat domèstic-reproductiu per part de les dones, que provoca més visibilitat, reconeixement social i per tant atorgar més valor a allò que es veu, els homes a l'espai públic desenvolupant funcions socials productives: el treball remunerat: *breadwinner*, que a allò que és invisible, les dones a l'espai privat desenvolupant funcions socials reproductives de cura i atenció a les persones.

Tenint en compte aquesta socialització de gènere, basada en una jerarquia de poders en que es considera de més prestigi el paradigma de la masculinitat que el de la feminitat, entendrem la necessitat d'activar polítiques públiques per equilibrar els desequilibris que produeix un sistema masclista de base patriarcal que impacta negativament sobre un sexe (femelles) al no tenir les mateixes oportunitats ni el mateix valor i reconeixement social que el sexe central, el mascle.

Per això se'n diu que la nostra cultura es androcèntrica, perquè parteix de la visió de l'home com a centre de l'univers i mira cap a les necessitats - productives- de la masculinitat.

No és d'estranyar, doncs, que en l'evolució de les polítiques de dones cap a les polítiques d'igualtat s'hagi modificat el paradigma, doncs també, en un primer moment, es va partir de la visió que calia establir els mecanismes per tal que les dones estiguessin on eren els homes, a l'espai productiu, entenent que així tindrien les mateixes oportunitats i aconseguirien reduir les desigualtats de gènere, però no ha estat així perquè la desigualtat no només es troba en les

diferents oportunitats d'accés, cosa que també passa en les desigualtats per raó de classe social, edat o origen, sinó que es troben en els aprenentatges simbòlics sobre el valor social, i en una societat patriarcal i capitalista el valor social es fixa en les funcions de la masculinitat, les productives, desvaloritzant les funcions domèstic-reproductives i per tant les funcions de la feminitat i, finalment, desvaloritzant les dones com a col·lectiu.

Podem observar aquest fenomen social amb un exemple que deixa ben clar del que estem parlant i la necessitat del **canvi de paradigma de voler igualar les dones als homes cap a donar valor a les dones**, doncs els homes, en una societat patriarcal i masculista ja tenen el valor només per ser homes:

“Dels anys 80 a l'actualitat, i sobretot els últims 20 anys amb l'activació de les anomenades *“polítiques de dones” “polítiques d'igualtat” o “polítiques de gènere”*, la taxa d'activitat femenina ha passat del 10-20% al 60-65%⁴ (la taxa d'activitat masculina es manté en el 75-85% al llarg dels anys). Això significa que les dones han modificat la seva funció social i que ja no només es dediquen a les funcions domèstic-reproductives sinó que ara estan incorporades al mercat laboral, donat que s'ha considerat important fer aquest pas per reduir desigualtats. Però no ha estat així, perquè el mercat laboral -espai d'homes i per a homes- ha continuat fomentant les desigualtats relegant a les dones a nínxols laborals que tenen a veure amb les funcions socials pròpies de la feminitat (serveis d'atenció a les persones i cura i serveis de neteja), i provocant discriminacions i desigualtats de gènere com la bretxa salarial de gènere, la manca de representativitat de dones en llocs de decisió i segregació horitzontal i vertical del mercat laboral.

⁴ La taxa d'activitat femenina engloba les dones que estant en edat activa (dels 16 als 67 anys actualment, dels 14 als 65 fa uns anys) estan incorporades al mercat laboral o buscant feina, és a dir, donades d'alta al servei d'ocupació. De la taxa d'activitat es d'on es desprenen les taxes d'ocupació (persones treballant amb contracte) i d'atur (persones que volent treballar amb contracte no estan contractades)

D'altra banda els homes no han incorporat les funcions domèsticoreproductives a les seves funcions socials en el mateix nivell que ho han fet les dones, les seves funcions socials continuen sent bàsicament productives perquè les funcions domèsticoreproductives no gaudeixen del reconeixement social i el valor que gaudeixen les productives. Les enquestes dels usos del temps ens diuen que les dones inverteixen 2'5h diàries més que els homes a les tasques domèsticoreproductives i els homes 1h diària més que les dones al treball remunerat, així doncs mentre les dones han ampliat les seves funcions socials (treball remunerat, àmbit productiu) els homes no han acompanyat en la **corresponsabilitat** en l'àmbit domèstic i reproductiu”

Analitzats aquests indicadors fem un salt qualitatiu en la posada en marxa d'estratègies i mecanismes per reduir les desigualtats de gènere i les comencem a afrontar en la seva gènesis, els aprenentatges socials, per treballar sobre el valor i reconeixement de les funcions socials de les dones i la importància que els homes assumeixin aquestes funcions socials com a pròpies⁵.

3.4.2. L'impacte del gènere en el mercat laboral

Analitzades les dades socioeconòmiques i el comportament del mercat laboral podem concloure que actualment les dones no tenen les mateixes oportunitats laborals que els homes i que el mercat laboral és desigual i discriminatori perquè:

- Encara existeix una forta divisió sexual del treball: àmbit productiu (homes) vs àmbit reproductiu (dones)
- Quan les dones s'incorporen al mercat laboral existeix segregació ocupacional i ho fan en tasques feminitzades (segregació horitzontal) i en condicions més precàries (bretxa salarial, segregació vertical,

⁵ Corresponsabilitat

contractes parcials i temporalització)

- Malgrat les dones constitueixen el 60% de la població universitària (estan més formades que els homes i tenen millors expedients acadèmics) continuen tenint més dificultats per incorporar-se al mercat laboral i triguen més en trobar la primera feina. Abans es justificava explicant que no tenien formació, ara només s'explica si tenim en compte l'imaginari simbòlic que dona més valor a homes que a dones quan d'àmbit productiu es tracta, per una qüestió de creences i prejudicis.
- Si sumem altres condicionaments socials com l'origen, la classe social i l'edat, les dones pateixen dobles i triples discriminacions, tenint més dificultats d'accés al mercat laboral si són dones estrangeres, o amb discapacitat i de classe social baixa.
- L'anàlisi de les taxes en relació al mercat laboral i les discriminacions que pateixen les dones situa a aquestes en un escenari altament vulnerable.
- El mercat laboral no està exempt de violència masclista i les dones no sols pateixen condicions més precàries sinó que aquest és un escenari agressiu on poden patir assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Les dones s'han incorporat en un mercat laboral pensat per l'home i des de l'home que funciona sota una estructura jeràrquiques, competitives, rígides i purament mercantilistes, espais no adequats a les dones que han après des del paradigma de la feminitat i per tant, si no han traspassat el rol i han abraçat el paradigma de la masculinitat, resulta un espai hostil, agressiu i molt competitiu, cosa que impacta directament sobre la salut de les dones i la permanència d'aquestes en el mercat laboral.

Analitzades aquestes dades en l'àmbit comarcal del Baix Camp, seria interessant conèixer el comportament del mercat laboral a cada municipi i les oportunitats de les dones segons el seu lloc de residència, donat que no són

les mateixes segons es resideixi en un espai productiu urbà o rural com s'ha vist al punt 3.3. Per això es proposa com actuació crear una beca d'investigació per a conèixer la realitat territorial i poder adequar les actuacions a les necessitats.

Cal també començar a plantejar noves estratègies d'intervenció entorn a la inserció socio-laboral de les dones per ampliar el ventall d'oportunitats d'aquestes i una real transformació social. Les persones professionals han de plantejar-se els propis aprenentatges i prejudicis entorn les capacitats i habilitats laborals de les dones per millorar la pràctica professional i el seu impacte en la transformació de la cultura social, econòmica, política i familiar.

També és necessari plantejar espais de reflexió a les escoles on noies i nois puguin qüestionar la socialització de gènere per tal que aquest no impacti en l'elecció d'estudis i professions; on el professorat qüestioni i analitzi la transmissió de valors que realitza des dels propis prejudicis i aprenentatges, i on les famílies tinguin accés a models diferenciats on homes i dones juguen papers diferents, i iniciar així una transformació real, efectiva i eficaç.

3.4.3 L'impacte del gènere en la qualitat de vida: usos dels temps i salut

A la comarca del Baix Camp cada municipi té una associació de dones o col·lectiu de dones que possibiliten espais de trobada entre les dones per a la millora de la qualitat de vida. Cal destacar aquesta funció social de les entitats de dones i col·laborar en el desplegament d'accions i projectes i en els seu creixement per possibilitar el relleu generacional.

Degut a la societat patriarcal en la que es troben immerses moltes vegades les dones no tenen temps per poder desenvolupar-se integralment com a persones, fora de ser mares o parelles o filles, la càrrega que suposen les obligacions domèstic-reproductives, la creença que l'espai públic no és l'adequat per les dones i les dificultats i manca d'oportunitats en que es troben aquelles que sí hi volen estar, provoca la menys presència d'aquestes en

espais socials, polítics i culturals, i amb això quotes més baixes de qualitat de vida, donat que no troben un espai propi on dedicar-se exclusivament a elles.

Els homes sí tenen aquests espais, clubs esportius, els bars, entitats vàries com associacions de veïns, o entitats culturals..., i com que disposen de més temps, segons les enquestes d'usos dels temps les dones dediquen 2'5h diàries més que els homes a les tasques domèstic-reproductives, poden dedicar-los a temps d'oci i activitats culturals, participació i associacionisme.

Amb la incorporació de la dona al mercat laboral els temps han constrenyit les dones, i cada cop més la seva presència, segons l'edat biològica en que es troben, en l'àmbit públic descendeix.

Les noies joves tendeixen a ser-hi més presents perquè encara tenen temps, practiquen esports, en menor percentatge que els homes però en practiquen, formen part d'entitats polítiques, esportives, socials i culturals, en un percentatge similar als homes, però a mesura que creixen i van reproduint les obligacions pròpies del sistema patriarcal desapareixen de l'escenari públic.

Per trencar amb aquesta tendència es necessari educar la ciutadania en la corresponsabilitat i la igualtat, i la coeducació n'és l'estratègia necessària per aquest canvi social. En el Pla s'han incorporat campanyes de sensibilització amb tallers, jornades i seminaris que facin reflexionar sobre aquests escenaris i fomentin un canvi cap a una nova societat.

La Federació de Dones del Baix Camp, un espai on es coordinen i es realitzen activitats de manera col·laborativa entre diverses associacions de dones, realitza activitats anuals en aquest sentit. Donar entrada a representants de la Federació de Dones del Baix Camp en diversos òrgans de decisió seria assegurar aquesta mirada de gènere en l'aplicació de polítiques públiques. Hi ha al territori una entitat forta, ben organitzada, estable i amb trajectòria que ha estat desenvolupant accions per a dones, si es formen les persones d'aquestes 36 associacions de dones en gènere i perspectiva de gènere les accions que

realitzin poden impactar directament en l'acompliment del Pla, oferint a la Federació de Dones suport logístic i, si s'escau, econòmic, per al manteniment de la seva acció, i suport en la difusió per animar altres persones que s'hi impliquin. El Consell Comarcal del Baix Camp dona valor en aquest sentit a aquestes dones associades que han viscut la transició i han lluitat pels seus drets i que continuen fent-ho dia a dia.

En relació a temes de salut és important atendre les necessitats pròpies de les dones, també invisibilitzades en aquest àmbit, i fomentar l'abordatge de la salut des d'un punt de vista integral que no obli la salut emocional. Les dones són les persones que majoritàriament s'encarreguen de la cura d'altres persones i això comporta un desgast emocional. El Pla 2016-2109 contemplant aquesta demanda realitzada als diversos grups focals i atenent a aquesta característica pròpia de la feminitat estableix com a acció construir espais de suport i contenció emocional tant per a dones cuidadores com per a personal tècnic que dia rere dia acompanya persones en situacions complexes. És necessari cuidar a les persones que cuiden perquè la seva funció social sí és imprescindible en el nostre context actual, d'aquesta manera donem valor a la funció social de la cura i l'atenció a les persones i donem valor a les persones que les realitzen.

3.4.4 L'impacte del gènere en la violència masclista

Com hem definit en l'apartat de conceptes la **Violència masclista** és definida per les Nacions Unides com aquells actes vers les dones i nenes que puguin tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com privada.

La Violència masclista, també és el terme que ha fet servir el legislador català per regular el marc normatiu en relació a la violència contra les dones. La llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista utilitza

l'expressió violència masclista perquè considera que el masclisme és el concepte que de manera més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per la societat com a superior. La llei defineix, en la línia del que marca l'ONU, que la Violència masclista és aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc del sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics puguin tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com privada.

El Conveni d'Istanbul en vigor a Espanya des de l'1 d'agost del 2014 és el primer instrument de caràcter vinculant en l'àmbit europeu en matèria de violència contra les dones i violència domèstica, i és el tractat internacional de més abast per fer front a aquesta greu violació dels drets humans, que estableix una tolerància zero en relació amb la violència contra la dona. El Conveni considera delictes totes les formes de violència contra la dona: la violència física, la psicològica i la sexual, incloent-hi la violació, la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l'assetjament, l'avortament forçat i l'esterilització forçada.

Segons l'ONU podríem classificar tres tipus de violència masclista:

- Violència física: Danys al cos i que comporten ferides, fractures i fins i tot la mort.
- Violència psicològica: Actes o conductes de desvaloració, humiliació, temerització, por, etc. Es diferencia en:

- Maltractament: Que pot ser passiu (abandonament) o actiu (tracte degradant a la persona). Generalment es presenta sota la forma d'hostilitat verbal i gelosia.
 - Abús: S'aplica amb una metodologia i un objectiu. La víctima es perseguida amb crítiques, amenaces, injúries, calúmnies i accions per tal d'enderrocar l'autoestima i aconseguir un estat de desesperació, obediència i submissió.
 - Manipulació: Hi ha menyspreu a la víctima com a ser humà, pot haver-hi privació de llibertat, dret a prendre decisions, etc.
- Violència sexual: Imposició d'una relació sexual contra la voluntat (inclosa la inducció a la prostitució, l'exhibicionisme vers nens i nenes, etc.).
- Abandonament: Es manifesta principalment contra nenes i nens, gent gran i persones amb discapacitats, tractant-se d'un maltractant passiu on no es proporciona abrigo, higiene, protecció i cures mèdiques, etc.
- Abús econòmic: Té lloc en no cobrir les necessitats bàsiques dels membres familiars o quan es fa un control dels diners, manipulació o xantatge a través dels recursos econòmics.

Per entendre i poder combatre la violència masclista cal saber com es genera.

Per una banda, la violència masclista és estructural i multicausal: la violència no es deu a trets singulars i patològics d'una sèrie d'individus mascles, sinó que té trets estructurals d'una manera cultural de definir les identitats i les relacions entre els homes i les dones. La violència masclista es produeix en una societat que manté un sistema de relacions de gènere que perpetua la superioritat dels homes sobre les dones i assigna diferents atributs,

rols i espais en funció del sexe.

Per una altra banda, la violència masclista és instrumental: el poder dels homes i la subordinació de les dones, que és un tret bàsic del patriarcat, requereix algun mecanisme de submissió. En aquest sentit, la violència esdevé l'instrument que serveix per consolidar aquest domini. La violència no és un fi en sí mateix sinó un instrument de dominació i control social i, en aquest cas, s'utilitza com a mecanisme de manteniment del poder masculí i de reproducció de la submissió femenina. D'aquesta manera, el factor principal de risc per a la violència masclista i de gènere és ser dona. I és que els homes maltractadors han après que la violència és la millor manera d'aconseguir control i dominar la dona.

No existeixen característiques psíquiques diferents entre les dones maltractades i les no maltractades prèviament a l'inici de la violència, sinó que els trastorns i problemes psicològics de les dones maltractades són una conseqüència i no la causa de la violència. Aquest fet posa en dubte els enuncis d'algunes corrents que han recorregut a patologies com la histèria, la debilitat i el trastorn de la personalitat per dependència per explicar per què algunes dones romanen en una relació de violència o hi tornen. Cal trencar amb aquesta concepció i deixar de responsabilitzar les pròpies dones de la situació de violència que pateixen. És un fet obvi que la violència s'aprèn des del paradigma de la masculinitat i que l'engendren els homes, per tant cal modificar les actuacions que s'estan realitzant en aquest sentit i començar a treballar més amb els homes i lliurar de responsabilitats les dones.

Existeixen grups de dones que, per les seves característiques personals o per la seva situació social o legal, necessiten una atenció específica que doni resposta a unes necessitats concretes de salut. Aquest és el cas de les dones amb discapacitat física o psíquica, les dones drogodependents, les dones immigrants, les dones en situació d'exclusió social, les dones que exerceixen la prostitució, les dones d'entorns rurals o les dones grans, entre d'altres. La

vulnerabilitat en la qual es troben aquests col·lectius, pel que fa a la violència, obliga el conjunt de professionals de la salut a prestar-hi una atenció especial.

Des de les teories feministes, la premissa general, considera que la violència de gènere i la masclista, és el reflex de la situació de desigualtat de poder en les relacions entre els homes i les dones. Destaquen les aportacions de Leonor Walker que compara la situació de la dona amb la síndrome de indefensió apresada. Walker, introdueix el concepte de *El cicle de la violència compartida*, amb alguns autors han proposat que la violència masclista segueix un patró en espiral conformat per tres fases: augment de la tensió, aparició de la violència i lluna de mel o fase de reconciliació, com més vegades es completi tot el cicle, menys temps trigarà a tornar a iniciar-se; és a dir, es donarà amb més freqüència. Així, a l'inici de la relació, les tres etapes del cicle poden trigar un o dos anys a completar-se. Deu anys després, aquestes mateixes etapes es completen en un mes o potser menys. Si analitzem les tres fases de la violència, podem veure que no s'atura per sí sola, que és un cicle difícil de trencar i que pot portar a una situació mortal. Tanmateix, encara que el cicle de la violència és molt freqüent en les relacions de parella en què es dona violència física, no s'observa en tots els casos.

La llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista, també defineix una sèrie de conceptes relacionats amb el concepte de violència masclista i que són els que implementarem en el Pla 2016-2109 de polítiques de dones i d'igualtat de la comarca del Baix Camp.

- ✦ **Sensibilització:** Conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'eradicació de la violència masclista.
- ✦ **Prevenió:** Conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, de cara a impedir-ne la normalització i encaminada a sensibilitzar la ciutadania, i de forma especial les dones, en el sentit que cap forma de violència és justificable o tolerable.

- ⤴ **Detecció:** Posada en funcionament de diferents instruments teòrics o tècnics que permetin fer visible i identificar la problemàtica per mitjà de la reducció de factors de risc tant si apareix de forma precoç com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.
- ⤴ **Atenció:** És el conjunt d'accions destinades a una persona perquè pugui superar les situacions i les conseqüències generades per l'abús en els àmbits personal, familiar i social, tot garantint-ne la seguretat i facilitant-li la informació necessària sobre els recursos i els procediments perquè pugui resoldre la situació.
- ⤴ **Recuperació:** L'etapa del cicle personal i social d'una dona que ha viscut situacions de violència en què es produeix el restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.
- ⤴ **Reparació:** El conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.
- ⤴ **Victimització secundària o revictimització:** El maltractament addicional exercit contra les dones que es troben en situacions de violència masclista com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.
- ⤴ **Precarietat econòmica:** Situació d'una persona que té una percepció d'ingressos igual o inferior a l'indicador de renda de suficiència de Catalunya que s'estableix anualment.

La violència masclista es pot exercir d'alguna de les formes següents:

- ⤴ **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 intencional que produeixi en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, d'humiliació, de vexacions, d'exigència d'obediència o submissió, de coerció verbal, d'insults, d'aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.
- ⤴ **Violència sexual i abusos sexuals:** comprèn qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les dones, inclosa l'exhibició, l'observació i la imposició, per mitjà de violència, d'intimidació, de prevalença o de manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que la persona agressora pugui tenir amb la dona o la menor una relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu.
- ⤴ **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 filles o fills, i la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella.

La violència masclista es pot exercir de manera puntual o reiterada.

La violència masclista es pot manifestar i adopta característiques concretes segons els àmbits següents i que la Llei 5/2008 estructura en 5 grans àmbits:

- ⤴ **Violència en l'àmbit de la parella:** consisteix en la violència física, psicològica, 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. Aquest tipus de violència, és el que la llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre defineix com a violència de gènere
- ⤴ **Violència en l'àmbit familiar:** consisteix en la violència física, sexual, psicològica i econòmica exercida contra les dones i les menors d'edat en el si de la família i perpetrada per membres de la mateixa família, en el

marc de les relacions afectives i dels lligams d'entorn familiar. No s'hi inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella, definida en l'apartat anterior.

- ⤴ **Violència en l'àmbit laboral:** consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies:
 - ⤴ Assetjament per raó de sexe
 - ⤴ Assetjament sexual
- ⤴ **Violència en l'àmbit social o comunitari:** comprèn les manifestacions següents:
 - ⤴ Agressions sexuals: consisteixen en l'ús de la violència física i sexual exercida sobre les dones i les menors d'edat que està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne.
 - ⤴ Assetjament sexual.
 - ⤴ Tràfic i explotació sexual de dones i nenes.
 - ⤴ Mutilació genital femenina o risc de patir-la: inclou qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o hi produeixi lesions, encara que hi hagi consentiment exprés o tàcit de la dona.
 - ⤴ Matrimonis forçats.
 - ⤴ Violència derivada de conflictes armats: inclou totes les formes de violència contra les dones que es produeixen en aquestes situacions, com ara l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat, l'avortament forçat, l'esterilització forçada, la infecció intencionada de malalties, la tortura i els abusos sexuals.
 - ⤴ Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones: com ara els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.
- ⤴ Qualsevol altres formes anàlogues que lesionin o siguin susceptibles de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones.

La violència masclista és un fenomen molt ampli i va més enllà que la única violència reconeguda pel nostre sistema judicial actual que és el maltractament físic o l'abús sexual. La violència masclista en totes les seves formes és el tipus de violència més cruel, i té conseqüències molt greus en les persones que han patit i pateixen aquesta violència.

D'aquí que el Pla 2016-2109 comarcal de polítiques de dones i d'igualtat estableixi que el treball a realitzar ha de desenvolupar-se en dos nivells,

1. Un dirigit a millorar l'atenció i intervenció que es realitza amb les dones que pateixen violència masclista:
 - 1) Conèixer la realitat de les dones en situació de violència de la comarca
 - 2) Millorar la coordinació entre els agents que presten atenció a les dones víctimes
 - 3) Formar en violència totes les persones que estan en el circuit d'intervenció i personal polític
 - 4) Posar en marxa recursos adequats que millorin la intervenció que es realitza amb les dones
2. I un altre dirigit a prevenir la violència contra les dones mitjançant la sensibilització a la ciutadania:
 - 1) A què ens referim quan parlem de violència masclista: tipus, formes, àmbits...
 - 2) Com identificar la violència masclista: senyals d'alarma
 - 3) Com trencar la passivitat de l'entorn social
 - 4) Com combatre entre tota la ciutadania aquesta lacra social

3.5 EI SIAD BAIX CAMP

A la comarca del Baix Camp, el SIAD, Servei d'Informació i Atenció a les Dones, treballa de forma contínua a la comarca des de l'any 2006 i durant els anys 2012-2015 ha realitzat les següents atencions a dones i actuacions:

	ATENCIIONS	ACTUACIONS
2012	100	777
2013	132	1173
2014	141	1144
2015	163	1186

La mitjana d'edat de les dones que s'ha atès es de 44 anys tot i entre l'interval d'edat sobre els que actua (dels 12 als 94), el grup d'edat de 30 a 44 anys és en el que es concentren més dones ateses.

El SIAD Baix Camp ofereix atenció psicològica i assessorament jurídic, entre d'altres actuacions, a les dones a títol individual i ha posat en marxa un servei de treball comunitari.

El perfil de les dones que acudeixen al SIAD és de dones separades, divorciades o en procés de ruptura, amb una mitjana de filles/fills d'1,2, similar al conjunt de la població femenina comarcal, amb estudis primaris o sense estudis i en un 27% dones estrangeres d'Amèrica i Europa. El 48% de les dones ateses son econòmicament dependents i aquesta data podria ser superior donat que hi ha un 24% dels casos dels que desconeixem la seva situació econòmica. La gran majoria de dones venen derivades dels Equips Bàsics d'Atenció Social Primària (EBASP).

El SIAD doncs continua aproximant-se a les dones en risc d'exclusió social i econòmica, que són les dones que acudeixen als serveis públics, doncs aquelles que tenen solvència econòmica poden obtenir assistència psicològica i jurídica privada i descongestionen d'aquesta manera els serveis públics.

L'acció del SIAD però, no es limita només a l'atenció individual, també ha realitzat campanyes de sensibilització i suport en l'apoderament de les dones i formació de les dones que forgen el teixit associatiu de la comarca i

d'estudiants de la ESO.

3.6 Grau d'implementació del Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la comarca del Baix Camp 2012-2015

3.6.1. Línies d'actuació i accions desenvolupades.

Al Pla de polítiques de dones i d'igualtat de la comarca del Baix Camp 2012-2015 s'hi van adherir 18 dels 26 municipis que reben els serveis del consell comarcal: L'Albiol, L'Aleixar, Alforja, Almoster, Arbolí, Les Borges del Camp, Castellvell del Camp, Coldejou, Duesaigües, Maspujols, Mont-roig del Camp, Pratedip, Riudecanyes, Riudecols, Riudoms, La Selva del Camp, Vilanova d'Escornalbou i Vilaplana. I no s'hi van adherir: L'Argentera, Botarell, Capafonts, La Febró, Montbrió del Camp, Prades, Vandellós i l'Hospitalet de l'Infant i Vinyols i els Arcs.

El Pla es va implementar durant els anys 2012 a 2015 i es van acomplir un total de 51 activitats previstes⁶, essent el percentatge d'implementació del pla d'un 28%. Les actuacions previstes van ser: actes per commemorar dies internacionals duts a terme per l'Administració i les Associacions de Dones; activitats realitzades per les associacions de dones; formació explícita a personal tècnic sobre relacions abusives, i les que tenen a veure amb dones en situació de vulnerabilitat i/o violència que es duen a terme per part del SIAD i el personal tècnic del territori (educadores socials, treballadores socials i tècniques de joventut).

3.6.2. Mecanismes de seguiment i indicadors d'avaluació del Pla 2012-2015

Aquest Pla es planteja com un instrument de treball definint tot un seguit de línies d'actuació a desenvolupar a curt, mig i llarg termini. Per aquest motiu i

⁶ A l'Annex 1 es poden observar les actuacions realitzades

tenint en compte el context social i econòmic cal revisar periòdicament les accions i la diagnosi establint mecanismes de seguiment que permetin l'actualització del Pla a la realitat actual des de la Participació Ciutadana, l'avaluació de resultats i l'adequació de propostes al context socioeconòmic.

El seguiment i l'avaluació son la quarta fase de l'implementació d'un Pla d'Igualtat i ha de permetre al conjunt social estar-hi present. En el Pla 2012-2015 no es van establir els mecanismes necessaris per fer el seguiment i avaluació i és la intenció en el Pla 2016-2109 crear les estructures que vetllin per aquest compliment i alhora assegurar el compromís polític amb el Pla al facilitar un procés continu de participació ciutadana a través de les estructures existents.

L'avaluació del Pla ha de recollir criteris tècnics de viabilitat, sostenibilitat, realisme, eficàcia i eficiència, i adoptar una perspectiva transversal, incorporant la variable gènere com a eina fonamental d'anàlisi.

De l'avaluació final del Pla 2012-2015 es pot constatar la manca d'implementació real, les accions que s'han desenvolupat tenen a veure amb accions que ja venen realitzant les Associacions de Dones i la Federació que les aglutina i el personal tècnic a través dels seus programes, cal doncs en aquest Pla 2016-2109 posar l'accent en l'implementació conscient del Pla, activant mecanismes de participació que vetllin per la seva implementació i realitzant avaluacions contínues i participades.

3.7 Grups focals

Els grups focals són espais de participació per sectors. Estan pensats per posar en comú idees i propostes relacionades amb un tema en concret i

analitzar dinàmiques per obtenir informació.

Per l'elaboració del Pla 2016-2109 es van dur a terme tres grups focals

Grup focal amb personal tècnic de l'administració. 6 de novembre 2015

Grup focal amb associacions de dones del territori. 9 de novembre de 2015.

Grup focal amb personal polític de l'administració. 10 de novembre 2015

En tots tres casos es va avaluar el Pla anterior, i es van crear espais per a fer propostes pel disseny del nou pla

1) Grup focal amb personal tècnic de l'administració. 6 de novembre 2015

Es va aprofitar l'espai de coordinació tècnica de Serveis Socials del Consell Comarcal i hi van assistir 22 persones, d'entre les quals 21 eren dones i 1 home:

- 2 professionals del projecte Heura,
- 2 professionals del projecte Maragda,
- 2 professionals del SIFE,
- 9 treballadores socials de l'àrea de primària
- Una treballadora social de suport a la coordinació
- Una treballadora social de l'àrea de dependència
- La impulsora del programa de garantia juvenil
- 4 educadores socials

La sessió va ser de tres hores i es va fer una primera part teòrica sobre l'evolució de les polítiques d'igualtat, després es va avaluar l'implementació del Pla a través de l'acció de les persones tècniques i posteriorment es va realitzar una dinàmica grupal per conèixer, des del punt de vista tècnic, les propostes a incloure en el nou Pla.



2) Grup focal amb associacions de dones del territori. 9 de novembre de 2015.

Es va aprofitar l'espai de reunió mensual de la Federació de Dones del Baix Camp i van assistir les representants de les Associacions de Dones de l'Aleixar, la Santa Anna de Castellvell del Camp, de Agatas de Almoster, la de Duesaigües, Montbrió, Dones del 79 de l'Argentera, Botarell, Mont-roig del Camp, Dones Puigcerver de Riudecols, Dones caterines de Vinyols, Verge Barrullis de Capafonts, Alforja, Dones borgenques de les Borges del Camp, Blanca Almendro, Dones la Dalia de Maspujols, Montbrió del Camp, Vilanova

d'Escornalbou i l'Albiol.

La sessió va durar tres hores. Van presentar elles les seves activitats i posteriorment es va fer una presentació sobre l'evolució de les polítiques d'igualtat. Posteriorment es va obrir debat per tal que exposessin des de les seves realitats les mancances i necessitats que tenen per tenir-les en compte en la redacció del Pla i que representi la veu de les dones del territori, que tenien a veure amb prestació de serveis bàsics a municipis determinats, com que es poguessin realitzar les analítiques al mateix municipi donat que es complica el trasllat a un altre municipi per carència de mitjans de transport; poder establir una xarxa de comunicacions que no deixi a cap municipi aïllat; foment de la participació ciutadana i creació de taules municipals de participació on conèixer la realitat associativa de cada municipi i establir una xarxa de col·laboració, i temes relacionats amb la salut de les dones com a



cuidadores.

3) Grup focal amb la vessant política del territori. 17 de novembre de 2015.

Van assistir 16 persones, de les quals 4 eren homes que procedien de les següents administracions: Montbrió del Camp, Vandellós i l'Hospitalet de l'Infant, Cambrils i Riudoms; i 12 dones com a representants de les

administracions de Reus (3), Montbrió del camp, Riudecols, Riudecanyes, Arbolí, L'Albiol, Duesaigües, Borges del Camp (2), Capafonts, Mont-roig del Camp i Anna Aragonès, Consellera comarcal.

La sessió va durar aproximadament tres hores. Es va fer una presentació de l'igualtat als territoris i es van presentar els eixos de treball del Pla 2016-2109 per tal que hi aportessin, des de la vessant política, les seves visions, així com les seves visions com a ciutadanes i ciutadans.

Es va generar un clima de treball cooperatiu on van sorgir propostes de treball col·laboratiu per part d'Administracions que tenen personal treballant en polítiques d'igualtat (Reus i Cambrils), es va plantejar la importància de les Associacions de Dones al territori i la interacció continua amb l'Administració per treballar coordinadament i es va fer al·lusió a la necessitat de crear mecanismes per a la coordinació i foment del treball transversal entre d'altres propostes que queden recollides al Pla 2016-2109.

Es reconeixia la importància de implementar al territori el Pla 2016-2109 d'igualtat i que aquest fos més concret i específic. L'anterior pla era molt ambigu i massa ampli i mancava concretar la seva implementació, per això en aquest segon pla s'han acotat els objectius i s'ha elaborat un document de treball que exposa la temporalització, les àrees responsables i la metodologia.

També es va parlar de la necessitat de dotar el pla de pressupost i es va decidir que seria un tema sobre el que tractarien a les seves Administracions per tal de proposar un pressupost mancomunat pel pla.



4. PLA DE POLÍTIQUES DE DONES I D'IGUALTAT DE LA COMARCA DEL BAIX CAMP 2016-2109

Una vegada realitzada l'avaluació sobre com s'ha implementat el Pla 2012-2015, les dificultats i les oportunitats de la posada en marxa del Pla 2012-2015, les demandes sorgides als grups focals de personal tècnic, polític i ciutadania associada, i l'anàlisi de la situació actual de la comarca del Baix Camp s'ha considerat necessària una reformulació del Pla de polítiques de dones i d'igualtat 2012-2015 basada en els següents paràmetres:

1. Que el Pla 2016-2109 sigui més específic.

El Pla 2012-2015 estava estructurat en 6 eixos, 23 objectius generals, 79 objectius específics i 178 actuacions previstes. Un Pla la implementació del qual era molt complexa. Es proposa un Pla amb menys objectius i accions, una eina més realista per poder implementar-la.

Un cop avaluada la seva implementació s'ha determinat que s'han realitzat un total de 51 accions, accions determinades que s'han realitzat majoritàriament des del SIAD i no amb l'intenció conscient d'implementar el Pla de polítiques de dones i d'igualtat sinó perquè forma part de les seves funcions, així com la de les tècniques de serveis socials o joventut. En aquest sentit hem pogut determinar que hi ha accions que s'han realitzat dins de les actuacions previstes al Pla 2012-2015, però que per sí soles no aconsegueixen acomplir els objectius marcats perquè no hi ha darrera una idea conscient de transformació social. En aquest sentit valorar que el Consell Comarcal en alguns plans, programes i projectes incorpora aquesta visió de gènere de

manera inconscient. Cal doncs, en aquest moment, donar consciència a la perspectiva de gènere per dotar l'estructura i totes les actuacions que se'n derivin d'aquesta d'una mirada pensada i reflexionada de perspectiva de gènere que impregni tota l'estructura i sigui conscient de l'impacte de les actuacions sobre la reproducció de desigualtats o, com es pretén mitjançant aquesta eina, sobre la transformació de les estructures per construir-se com estructures igualitàries que generin els mecanismes necessaris per resoldre els desequilibris d'una societat encara masclista.

2. Que el pla compleixi amb les obligacions d'intervenció en els diferents àmbits d'actuació establerts a la llei 17/2015

Segons l'art 3 de la llei 17/2015 "principis d'actuació dels poders públics", en compliment del principi de perspectiva de gènere a que fa referència l'article 41 de l'Estatut d'Autonomia i per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, cal que les polítiques i actuacions dels poders públics es regeixin pels principis següents:

Primer: transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere, en totes les actuacions, fases i nivells (Eix 1 del Pla 2016-2109)

Segon: Equilibri entre el mercat de treball i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball per garantir la no discriminació per raons d'embaràs o maternitat i reconèixer la vàlua del treball domèstic (eix 4 del pla 2016-2019)

Tercer: eradicació de la violència masclista, i garantir que s'afrontin de manera integral totes les violències masclistes (eix 6 del pla 2016-2019)

Quart: Apoderament de les dones, i donar suport a les dones en el procés pel qual enforteixen llur potencial i autonomia (Eix 5 del pla 2106-2109)

Cinquè: Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics per promoure la participació dels grups i associacions que

defensen els drets de les dones (Eix 3 pla 2016-2019)

Sisè: perspectiva de les dones, els poders públics han de fer valer les aportacions de les dones en la construcció, manteniment i transformació de la societat (Eix 2 del pla 2016-2019)

Setè: justícia social i redistribució de la riquesa, els poders públics han de garantir la distribució equitativa de recursos i l'exercici correcte dels drets i deures amb polítiques correctores i redistributives que fomentin la prevenció i actuïn contra la explotació i exclusió social de les dones. Les polítiques públiques han de protegir les dones amb fills/filles a càrrec i prioritzar en la distribució de la riquesa la lluita contra la feminització de la pobresa (Eix 2 i Eix 5 pla 2016-2019)

Vuitè: ús no sexista, ni estereotipat del llenguatge, evitant concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual, per això es necessari formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua

3. Que el Pla 2016-2109 especifiqui COM (metodologia), QUI (responsables), QUAN (temporalització) i AMB QUÈ (recursos humans i econòmics)

Definir exactament com implementar el Pla a partir dels recursos que tenim és important per no perdre's en grans idees i focalitzar. Tot just s'inicia el camí cap a la igualtat i és necessari anar avançant i que aquests avanços impregnin totes les estructures. Començar per consolidar estructures de treball transversal que integrin la perspectiva de gènere és el punt de partida per poder implementar el Pla 2016-2109 de manera real i efectiva.

4. Utilitzar un llenguatge no sexista i més proper

Si es vol que totes les persones coneguin i compreguin el perquè de la necessitat d'implementar plans de polítiques de dones i igualtat al territori, cal que se'ls hi expliqui de manera entenedora i àgil per a totes i tots. Intentar defugir d'un llenguatge excessivament tècnic i crear una eina que sigui de fàcil lectura i comprensió, la llegeixi qui la llegeixi.

EIX 1: INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIU GENERAL: Garantir la integració de la perspectiva de gènere a les estructures i als Plans, Programes i Projectes de Desenvolupament econòmic, social, educatiu, cultural i territorial que s'apliquin a la comarca del Baix Camp, propiciant l'equilibri en la representació, decisió i gestió de les intervencions, accions i polítiques desenvolupades.

Objectius específics	Metodologia i accions
1.1 Conscienciar sobre el concepte i la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere (PdG)	1.1.1 Creació d'estructures que vetllin per l'aplicació del principi d'igualtat al territori
	a) Consolidar i activar el Consell Consultiu de les Dones , com a organisme per a la promoció de l'igualtat a la comarca del Baix Camp, on es realitzin propostes de treball i que sigui l'espai de coordinació de polítiques de dones i d'igualtat. Reunions semestral
	b) Crear Comissions d'Igualtat per zones de proximitat, formades per 3 - 6 municipis, segons la zona. Reunions trimestrals
	c) Crear Taules municipals per a l' igualtat , formades per Associacions, administració i escoles. Reunions bimensuals
	1.1.2 Dotació de Pressupost d'igualtat mancomunat
	a) Els municipis adherits aportaran una quantitat econòmica anual en concepte de "Implementació del Pla de polítiques de Dones i d'Igualtat"
	1.1.3. Formació a les persones que formaran part de les estructures en PdG
a) Realitzar seminaris de formació en gènere a les persones que formaran les diferents estructures de treball per a implementar l'igualtat al territori	
	1.1.4 Actuació específica: Recollir totes les dades desagregades per sexes (obligació de les administracions públiques segons la llei 17/2015)

1.2 Fomentar el compromís del Consell Comarcal i els Ajuntaments del Baix Camp per incorporar l' igualtat a les seves estructures	1.2.1 Elaboració de Plans d'Igualtat d'Ajuntaments i Consell Comarcal a) Acompliment de la normativa 17/2015 per una igualtat real i efectiva entre dones i homes (representativitat, promoció, accés, conciliació, protocol assetjament sexual, bretxa salarial, llenguatge no sexista, condicions de treball...). art 15.
---	---

EIX 2: TRANSFORMACIÓ SOCIAL VERS LA IGUALTAT

OBJECTIU GENERAL: Sensibilitzar la societat sobre la importància de modificar la concepció androcèntrica del món i superar les creences estereotipades sobre la construcció del gènere per tal d'eliminar discriminacions i desigualtats a partir d'atorgar el mateix valor social a homes i dones.

Objectius específics	Metodologia i accions
2.1 Reduir la presència de l'androcentrisme en l'imaginari social incorporant la visió coeducativa a la comarca	2.1.1 Formació al professorat i persones que treballen en atenció a les persones a les administracions, associacions, clubs esportius i recursos i serveis, com a agents socialitzadors del territori. a) En construcció del gènere i anàlisi de l'impacte del gènere en les trajectòries vitals b) En coeducació i transmissió de valors igualitaris c) En incorporació de la PdG en els diversos àmbits d) En violències masclistes, detecció i eradicació.
2.2 Reconèixer, fer visibles i donar valor a les funcions socials i els sabers de les dones	2.2.1 Campanyes de sensibilització que inclouen jornades, tallers i exposicions. Una campanya anual a) Sobre estereotips, rols i models de gènere b) Sobre els sabers de les dones de la comarca. Àmbit cultural, literari, artístic, històric i creatiu. c) Sobre els diferents models d'homes i dones en els espais públics, laborals i privats. Professions, pràctica esportiva i de lleure, corresponsabilitat d) Sobre salut integral i formes de violència masclista 2.2.2 Accions específiques per al canvi social a) Dotar les biblioteques públiques i les escoles d'un fons documental sobre igualtat, feminisme i coeducació. Contes no sexistes. b) Crear una beca d'investigació anual que versis sobre els següents temes: b.1: Anàlisi de la realitat del mercat formatiu i laboral a la comarca

	<p>del Baix camp i les oportunitats i necessitats de les dones en relació a la formació i ocupació</p> <p>b.2: La contribució de les dones al desenvolupament social i econòmic de la comarca (investigació + campanya de conscienciació) (obj. 3.2.2)</p> <p>b.3: La salut física i emocional de les dones de la comarca, necessitats i especificacions. Violència masclista a la Comarca.</p> <p>b.4: els usos del temps de dones i homes a la comarca del Baix Camp.</p>
--	---

EIX 3: PARTICIPACIÓ CIUDATANA

OBJECTIU GENERAL: Potenciar la representació de les dones a l'espai públic mitjançant la coparticipació en la presa de decisions tant a títol individual com a través de les seves associacions, millorant així les possibilitats d'igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones a tots els espais socials.

Objectius específics	Metodologia i accions
<p>3.1 Potenciar i promoure l'associacionisme femení com a via per a desenvolupar capacitats personals i de participació en la vida social i comunitària</p>	<p>3.1.1 Creació, activació i consolidació d'estructures de participació estables</p>
	<p>a) Creació una xarxa d'entitats mitjançant taules de participació municipal on estiguin representades totes les entitats del municipi</p>
	<p>c) Promoció de l'espai facebook de la Federació d'Associació de dones del Baix Camp com a espai de treball cooperatiu entre les associacions de dones i de feedback d'informació entre les associacions i la resta d'institucions i ciutadania</p>
	<p>3.1.2 Campanyes de sensibilització que inclouen jornades, tallers i exposicions (entronca amb l'objectiu 2.2.1, ap b)</p>
	<p>a) Sobre realitzar una campanya de sensibilització sobre els sabers de les dones de la comarca, incorporar un programa de sensibilització envers l'associacionisme entre les dones joves, immigrades, en situació d'exclusió, gent gran, esportistes, artistes, amb diversitat funcional... (3.1.1 b))</p>
	<p>3.1.3 Accions específiques per al foment de l'associacionisme femení</p>
	<p>a) Suport econòmic a la realització de jornades i trobades d'intercanvi entre les diferents entitats de dones (1 anual) que sortiria del pressupost mancomunat per acomplir els objectius del Pla 2016-2109.</p> <p>b) Oferir suport a les associacions de dones per aconseguir que s'incrementi la participació de les dones en aquestes</p>

	<p>associacions i el relleu generacional</p> <p>c) Incloure criteris d'igualtat i PdG en les bases reguladores per a la concessió de subvencions (des de les Administracions Públiques)</p> <p>d) Establir mecanismes per augmentar la participació de les dones en els espais públics, en especial atenció a les dones en el món rural.</p>
3.2 Incrementar la participació de les dones en es àmbits de representació i presa de decisions	<p>3.2.1 Formació (entronca amb l'objectiu 2.1.1)</p> <p>a) Formar a les persones que formen part d'entitats, sobretot les que estan als òrgans de decisió, en igualtat i participació per adequar les activitats a les demandes de la diversitat femenina, tenir en compte els horaris per contemplar conciliació horària...</p> <p>b) Seminaris formatius a les escoles i instituts sobre gènere i participació, per fomentar la participació entre la població jove i el relleu generacional.</p>
	<p>3.2.2 Accions específiques per a facilitar la representativitat de dones</p> <p>a) Aplicació de quotes per sexe i edat en accions de participació local i comarcal i en els òrgans de participació ciutadana que es creïn.</p> <p>b) Promoure la paritat entre homes i dones en els òrgans de decisió de les entitats i organismes que configuren la societat civil.</p> <p>c) Fomentar la participació de les associacions de dones i dones en general en els processos participatius que es puguin desenvolupar en els seus municipis o comarca.</p> <p>d) Impulsar la participació de representants del Consell consultiu de dones i d'igualtat en els òrgans de consulta de la comarca per tal d'incorporar la PdG i mantenir canals de col·laboració i cooperació.</p> <p>e) Crear a la pàgina web, blog o facebook un espai on es visibilitzin les dones que ocupen llocs de responsabilitat i decisió a la comarca.</p>
	<p>3.2.3 Campanyes de sensibilització i conscienciació (obj. 2.2.3 b)</p> <p>a) Realitzar una campanya de conscienciació a la població en general sobre la contribució de les dones al desenvolupament social i econòmic de la comarca (beca d'investigació + campanya de conscienciació)</p>
	<p>3.3.1 Accions específiques per a facilitar la participació de dones en tots els àmbits</p>

<p>participació de les dones a l'àmbit cultural, esportiu, artístic</p>	<p>a) Crear una mostra anual “DONA'm art”, per fomentar la creació artística entre les dones i el seu reconeixement i visibilització. Mostra itinerant: 15 dies a cada municipi de la comarca.</p> <p>b) Trobades esportives trimestrals “esports amb Perspectiva” on participin de manera conjunta dones i homes fent especial èmfasi entre la població jove</p>
<p>3.4 Ampliar els recursos d'informació a dones per a millorar l'exercici dels seus drets</p>	<p>3.4.1 Fomentar estructura SIAD per a la millora de la informació a les dones</p> <p>a) Apropar el SIAD a tots els municipis. Fomentar les funcions de les tasques de coordinació als municipis del territori per informar dels drets a les dones</p>

EIX 4: TREBALL, CORRESPONSABILITAT I NOUS USOS DEL TEMPS

OBJECTIU GENERAL: Millorar les possibilitats de participació de les dones a la via pública a través de la concreció d'un projecte professional i empresarial que repercuteixi en l'augment de la representativitat d'aquestes en l'àmbit econòmic i laboral de la comarca del Baix Camp i avançar en la corresponsabilitat d'homes i dones en l'espai familiar i domèstic per millorar el desenvolupament de l'espai laboral i personal de les dones.

Objectius específics	Metodologia i accions
4.1 Sensibilitzar la població per reduir la segregació laboral vertical i horitzontal	4.1.1 Formació amb PdG. Programa de coeducació.
	a) Impartir cursos de formadora de formadors amb PdG dirigits a docents que imparteixen cursos a la comarca
	b) Introduir la PdG en la orientació educativa formant a orientadores/rs i tutores/rs
	c) Tallers a les escoles sobre "l'impacte del gènere en l'elecció dels estudis" i "l'impacte del gènere en els usos del temps: corresponsabilitat" dins del Programa de coeducació
	d) Introduir a les famílies, a través de les escoles de pares i mares de les AMPA's, continguts coeducatius que facilitin la reflexió envers la importància de la diversificació ocupacional i la corresponsabilitat
	4.1.2 Campanyes de sensibilització (entronca amb objectiu 2.2.1 i 4.4.2)
4.2 Facilitar l'accés de les dones a la formació professional	a) Campanya de sensibilització sobre diversificació de models home-dona en l'àmbit laboral i familiar (ampliat en apartat 4.4.2)
	4.2.1 Actuacions específiques (entronca amb objectiu 2.2.3 a i 2.2.3 d)
a) Beca d'investigació sobre la realitat del mercat formatiu i laboral a la comarca del Baix Camp i les oportunitats i necessitats de les dones en relació a la formació i ocupació (2.2.3 a)	

ocupacional per tal de reduir la segregació ocupacional	<p>b) Beca d'investigació sobre usos del temps a la comarca del Baix Camp (2.2.3 d)</p> <p>4.2.2 Formació específica per a dones de la comarca del Baix Camp</p> <p>a) Adequar la formació a les necessitats de les dones i del territori tenint en compte la investigació desenvolupada</p> <p>b) Cursos d'informàtica per trencar la bretxa digital de gènere, tant de nivell bàsic com avançat al territori mitjançant el punt òmnia i col·laboració amb les escoles per utilitzar el material informàtic</p>
4.3 Sensibilitzar el teixit empresarial sobre la discriminació horitzontal i vertical	<p>4.3.1 Actuacions específiques</p> <p>a) Assessorar les empreses del territori en el disseny de Plans d'Igualtat</p> <p>b) Continuar fomentant el projecte CATALUNYA EMPRÈN i el programa INICIA d'emprenedoria femenina a la comarca a través de les persones tècniques que estan al territori (treballadores i educadores socials i tècniques de joventut)</p> <p>c) Crear un espai estable de trobada, debat i aprenentatge per a les dones empresàries de la comarca, on establir sinergies i fomentar el suport mutu</p>
4.4 Tenir en compte el valor del treball de cura i atenció a les persones, i el treball domèstic i familiar en la planificació de les polítiques econòmiques i socials	<p>4.4.1 Actuacions específiques</p> <p>a) Donar suport a projectes de regularització i professionalització de serveis de neteja i cura de persones dependents a la comarca del Baix Camp</p> <p>4.4.2 Campanyes de sensibilització que inclouen jornades, tallers i exposicions (entronca amb objectiu 2.2.1 c i 4.1.2)</p> <p>a) Campanya de sensibilització sobre els diferents models d'homes i dones en els espais públics, laborals i privats. Professions, pràctica esportiva i de lleure, corresponsabilitat. "famílies amb valor"</p> <p>b) Concurs anual "famílies amb valor", per sensibilitzar vers l'exercici de la corresponsabilitat en l'àmbit de les famílies atenent a la diversitat familiar.</p> <p>c) Jornada anual "famílies amb valor", amb gimcana familiar i presentació de l'organització i estructura familiar de les famílies que es presenten a concurs.</p>

EIX 5: QUALITAT DE VIDA I COHESIÓ SOCIAL

OBJECTIU GENERAL: Millorar la qualitat de vida de les dones de la comarca del Baix Camp i facilitar la integració social de totes les persones

Objectius específics	Metodologia i accions
5.1 Conèixer les situacions emergents que condicionen la qualitat de vida de les dones de la comarca	<p>5.1.1 Creació d'estructures</p>
	<p>a) Crear un Observatori d'Igualtat de la comarca del Baix Camp que:</p> <p>a.1 En coordinació amb les taules municipals per la igualtat, les comissions per zones, el consell consultiu i l'espai de dones emprenedores elabori informes anuals sobre la situació de les dones al Baix Camp</p> <p>a.2 I avaluï periòdicament l'impacte de gènere de les actuacions de les diferents àrees de les administracions (informes d'impacte de gènere)</p>
	<p>5.1.2 Formació a les persones professionals en serveis socials (entronca amb objectiu 2.1.1)</p> <p>a) Formació per integrar la PdG en el sistema de serveis socials bàsics i sobre les implicacions de la construcció del gènere en el rol de cuidadores i l'impacte que això genera.</p>
5.2 Fomentar projectes d'educació per a la salut	<p>5.2.1 Formació per a la salut amb PdG</p>
	<p>a) Formació en salut i gènere al personal sanitari per conscienciar sobre la importància de la PdG en salut i aplicació de la PdG en els sistemes d'informació sanitària</p>
	<p>b) Formar en temes de salut a joves, persones immigrants, dones de les associacions, professorat...</p> <p>c) Formació a persones cuidadores amb la finalitat d'activar una xarxa social i revaloritzar el seu paper a la societat (entronca amb objectiu 4.4.1 de professionalització)</p>

	<p>5.2.2 Accions específiques per a la salut integral</p> <p>a) Realitzar tallers sobre alimentació saludable, hàbits d'higiene i normes de convivència</p> <p>b) Realitzar tallers sobre detecció i eradicació de les microviolències masclistes</p> <p>c) Realitzar activitats d'educació afectivo-sexual per a tota la ciutadania, però especialment amb els joves de secundària i batxillerat.</p> <p>d) Realitzar accions sobre la salut sexual i reproductiva de les dones.</p> <p>e) Crear un espai de contenció emocional per el personal tècnic de les administracions que treballa en atenció a les persones.</p> <p>5.2.3 Campanyes de sensibilització (entronca amb objectiu 2.2.1 d)</p> <p>a) Campanya de sensibilització sobre salut integral i qualitat de vida, i la importància de l'activitat física per a la millora de la salut integral</p>
<p>5.3 Dissenyar l'espai urbà des d'una perspectiva integradora</p>	<p>5.3.1 Accions específiques per a la millora de la qualitat de vida</p> <p>a) Conjuntament amb urbanisme, revisió i arranjamet d'espais urbans per tal que sigui possible el trànsit de cotxets de bebès, cadires de rodes, carros de compra...</p> <p>b) Gestionar amb la Generalitat una xarxa intracomarcal de transport públic que no exclougui cap municipi</p> <p>5.3.2 Creació d'estructures per al desenvolupament personal i físic</p> <p>a) Estudi de les estructures existents i reutilització com a espais d'oci i temps lliure (escoles, centres cívics...)</p> <p>b) Facilitar espais de suport a la població depenent per tal que les dones cuidadores disposin de temps pel seu desenvolupament personal i físic</p>
<p>5.4 Disminuir el risc d'exclusió social en dones amb responsabilitats familiars no compartides</p>	<p>5.4.1 Actuacions específiques per disminuir el risc d'exclusió social</p> <p>a) Establir mesures de suport a dones amb càrregues familiars no compartides en matèria d'habitatge, accés laboral, integració social..., població preferent en la sol·licitud de beques i ajudes</p> <p>b) Crear a cada municipi un fons econòmic per a situacions d'emergència social que es contempli anualment a les partides pressupostàries</p> <p>c) Reforçar l'estratègia d'inserció laboral i apoderament personal en les tasques del SIAD (entronca amb objectiu 3.4.1</p>

a)

EIX 6: ERRADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

OBJECTIU GENERAL: Abordar des d'una perspectiva integral i de gènere el fenomen estructural de la violència masclista i desenvolupar estratègies de prevenció i sensibilització sobre totes les tipologies, formes i àmbits de la violència masclista

Objectius específics	Metodologia i accions
<p>6.1 Consolidar i millorar la xarxa de resposta ordinària i urgent per a les dones en situació de violència masclista</p>	<p>6.1.1 Creació d'estructures per fomentar la transversalitat i la coordinació</p> <p>a) Consolidar l' equip comarcal en violència masclista, composta per tots els agents del territori que intervenen en el circuit d'atenció a dones en situació de violència (cossos de seguretat, àmbit judicial, àmbit social i àmbit sanitari)</p> <p>L'Equip serà l'encarregada d'elaborar i difondre materials sobre:</p> <p>A1: El circuit d'intervenció i protocols de derivació de amb dones en situació de violència masclista</p> <p>A2: Els protocols de detecció i intervenció en comportaments i actituds sexistes entre la població jove</p> <p>A3: Crear un model únic de recollida de dades per a tots els organismes i agents vinculats al protocol d'atenció</p> <p>A4: Elaborar materials sobre serveis i recursos al territori i a la província a l'abast de les dones en situació de violència i els seus familiars</p> <p>A5: Crear un espai web per difondre aquests materials</p> <p>b) Continuar dotant de recursos el servei del SIAD del CCBC, per assessorar, orientar i realitzar l'atenció de dones en situació de violència</p> <p>-Mantenir el servei d'assessorament jurídic</p> <p>-Mantenir el servei d'assessorament psicològic</p> <p>-Consolidar la figura de coordinadora del SIAD com a</p>

	<p>informadora que tingui presència estable als municipis de la comarca i informi sobre drets a prestacions, inserció laboral i accés a l'habitatge.</p>
	<p>c) Mantenir els serveis d'atenció i acolliment d'urgències les 24h del dia els 365 dies de l'any a la comarca del Baix Camp (Pis d'urgència)</p>
	<p>6.1.2 Formació a les persones professionals en serveis socials (entronca amb objectiu 2.1.1 i 5.1.2)</p>
	<p>a) Formació per integrar la PdG en el tractament de la violència masclista en tots els àmbits i organismes que formen part del circuit d'intervenció i sobre les implicacions de la construcció del gènere en les relacions dominador-dominada i l'ús de la violència com a estratègia de dominació masculina.</p>
<p>6.2 Promoure mesures dirigides a prevenir la violència contra les dones</p>	<p>6.2.1 Formació a les escoles, associacions, clubs esportius</p>
	<p>a) Tallers de sensibilització en prevenció de la violència de gènere i relacions abusives entre la població jove</p>
	<p>b) Tallers de sensibilització de prevenció de la violència de gènere dirigits a les famílies a través de les AMPA's i associacions del municipi.</p>
	<p>6.2.2 Campanyes de sensibilització per a tota la població (obj 2.2.1)</p>
	<p>a) Campanya de sensibilització sobre tipologies, formes i àmbits de la violència masclista</p>
<p>6.3 Facilitar a les dones l'accés als drets que els hi corresponen i als serveis que hi ha al seu abast</p>	<p>6.3.1 Accions específiques de promoció dels drets de les dones</p>
	<p>a) Accions de comunicació i informació de drets de les dones. Contacte amb els mitjans de comunicació territorial per tenir una secció.</p>
	<p>b) Dins de la campanya de sensibilització, realitzar una exposició i jornades, tallers i xerrades sobre formes i àmbits de la violència masclista i els seus efectes sobre els familiars de primer grau, sobretot fills i filles i sobre la responsabilitat masculina per propiciar canvis en l'imaginari social envers l'aprenentatge de la violència</p>
	<p>c) Aplicar mesures específiques en el tractament de violències específiques: mutilació genital femenina, immigració, col·lectius en risc d'exclusió social.</p>
	<p>d) Realitzar activitats especialment dirigides a la població</p>

masculina prevenir la reincidència dels agressors masclistes
--

5. ESTRUCTURA DEL PLA 2016-2019

El Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la comarca del Baix Camp 2016-2109 ha modificat l'anterior Pla en la seva estructura i forma. El Pla 2016-2109 s'estructura com l'anterior en 6 eixos, però ha rebaixat considerablement els objectius generals i específics i les accions per tal de dibuixar un pla encaminat a la seva real implementació:

Aspectes diferencials entre el Pla 2012-2015 i el Pla 2016-2109

Tema	Pla 2012-2015	Pla 2016-2019
EIXOS	6	6
Són els mateixos modificant el llenguatge per apropar-lo a tota la ciutadania		
OBJECTIUS GENERALS	23	6
Es contempla un únic objectiu general per eix per concretar la línia estratègica de treball en cada eix.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	79	19
Màxim 4 objectius específics per eix, per concretar i sintetitzar al màxim que és el que es vol aconseguir amb l'implementació d'aquest segon Pla		
METODOLOGIA I ACCIONS	178	75
En el Pla 2012-2015 les accions no concretaven ni metodologia, ni recursos ni responsables ni temporalització ni indicadors d'avaluació. El Pla 2016-2109, mitjançant el document intern de treball (Annex 2), incorpora aquesta ítems per facilitar la seva implementació.		
Les accions s'engloben en 6 metodologies diferents:		

5. **E:** creació d'**estructures** (12 accions)
6. **P:** dotació **pressupostària** (1 acció)
7. **PI:** Elaboració de **plans d'Igualtat** (1 acció)
8. **F: Formació** (17 accions)
9. **CS: Campanyes de sensibilització** (9 accions en total, que es materialitzen en 4, 1 acció/any)
10. **AE: Activitats Específiques** (26 accions)

	E	P	PI	F	CS	AE
Eix 1: Integració de la perspectiva de gènere	3	1	1	1		
Eix 2: Transformació social vers la igualtat				4	4	2
Eix 3: Participació ciutadana	3			2	1	11
Eix 4: Treball, corresponsabilitat i nous usos del temps				6	1	6
Eix 5: Qualitat de vida i cohesió social	3			4	1	10
Eix 6: Violència masclista	3			3	1	4

D'aquesta manera el Pla 2016-2109 és un continuum de l'anterior que posa èmfasi en l'implementació, fent menció a la necessitat d'acomplir amb la primera fase d'un Pla d'Igualtat que és mostrar una real implicació i iniciativa per part de les Administracions adherides al Pla per implementar-lo: dotar el pla d'estructura i pressupost.

Només en el cas que es realitzin aquestes primeres accions contemplades a l'EIX 1 es podran complir satisfactòriament la resta d'accions del Pla en referència a: formació, campanyes de sensibilització i activitats específiques.

6. LLISTAT D'ACCIONS SEGONS METODOLOGIA PER IMPLEMENTAR EL PLA DE POLÍTIQUES DE DONES I D'IGUALTAT 2016-2019

1. Dotació pressupostària MANCOMUNADA per implementar el pla:

Objectiu específic 1.1

1. Aportació econòmica de cada municipi adherit al pla de 0'50€ per habitant. A partir de l'any 2017.

2. Creació d'estructures de treball:

Objectiu específic 1.1

1. Consell Consultiu de les dones i per a l'igualtat
2. Comissions d'Igualtat per zones de proximitat
3. Taules municipals per a la igualtat

Objectiu específic 3.1

4. Taules de participació municipals (xarxa entitats)
5. Promoure espai facebook Federació dones BC

Objectiu específic 3.4

6. Fomentar SIAD per tenir presència a tot el territori de manera periòdica

Objectiu específic 5.1

7. Crear un Observatori d'Igualtat comarcal

Objectiu específic 5.3

8. Reutilitzar espais físics com a espais d'oci i temps lliure
9. Reutilitzar espais físics com a espais de suport a persones

dependents per tal que dones cuidadores puguin desenvolupar-se integralment

Objectiu específic 6.1

10. Taula territorial d'intervenció masclista al BC

11. Fomentar tasques SIAD: informadora territorial (entronca amb objectiu 3.4)

12. Crear serveis d'atenció i acolliment d'urgències les 24h

3. Elaboració de PLANS D'IGUALTAT dels Ajuntaments adherits al pla 2016-2019 i del Consell Comarcal

Objectiu específic 1.2

1. Elaborar Plans d'igualtat dels Ajuntaments adherits al Pla 2016-2109 i del CCBC. 26 plans d'ajuntaments + 1 de consell comarcal⁷

Segons la llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, art 15: Plans d'igualtat de dones i homes al sector públic

“les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també **les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar en el termini de 2 anys a partir de la entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis**, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball”

7

4. Accions a desenvolupar que impliquen FORMACIÓ (seminaris de 4-20h)

1*en construcció de gènere i perspectiva de gènere (PdG)

2*en coeducació i transmissió de valors igualitaris

3*en violència masclista

4*en igualtat en l'àmbit laboral

5*en gènere i participació

6*en gènere i salut

1. A persones que formaran part de les estructures d'igualtat (OE 1.1) 1*
2. Al professorat i persones que treballen en atenció a persones (OE 2.1) 1,2,3*
3. A persones que estan en òrgans de decisió (OE 3.2) 1 i 4*
4. A joves escolaritzats (OE 3.2) 5*
5. A formadors i orientadors educatius (OE 4.1: 1,2*) a alumnat (OE 4.1, 2*) i a famílies (OE 4.1: 1,2*)
6. A dones en formació ocupacional (4.2: 4*) i en informàtica
7. A personal de serveis socials (OE 5.1: 1 i 3*)
8. Al personal sanitari (OE 5.2: 1, 6*)
9. A dones immigrants i d'associacions "agents de salut" (OE 5.2: 1,2,3,4,5,6* CURS)
10. A persones cuidadores (OE 5.2: 1,6*)
11. A personal de serveis socials, dels cossos de seguretat, de l'àmbit judicial, de sanitat, en definitiva les persones que formin part del circuit d'intervenció i als àmbits judicials i policials (OE 6.1: 1 i 3*)
12. A escoles, associacions i clubs esportius (OE 6.2: 3*)

5. Proposta de CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ a realitzar durant aquests 4 anys

Contemplats a Objectiu específic 2.2:

1. Sobre els sabers de les dones de la comarca (OE 3.1) i la seva contribució al desenvolupament social i econòmic (OE 3.2)
2. Sobre corresponsabilitat i ocupació: diversitat de models d'homes i dones “deconstruint el model arquetípic” (OE 4.1 i OE 4.4) concurs “famílies amb valor”
3. Sobre salut integral i qualitat de vida i la importància de l'activitat física (OE 5.2)
4. Sobre violència masclista, tipologies, detecció i eradicació (OE 6.2)

6. ACIONS ESPECÍFIQUES per aconseguir els objectius definits al Pla.

1. Beca d'investigació anual
 1. Sobre la necessitat de les dones en relació al mercat formatiu i laboral del BC (OE 4.2)
 2. Sobre la contribució de les dones al desenvolupament social i econòmic al BC
 3. Sobre la salut física i emocional de les dones de la comarca. Violència masclista al BC
 4. Sobre els usos del temps de dones i homes de la comarca (OE 4.2)
2. Dotar de recursos documentals les biblioteques. Apartat “igualtat, feminisme, coeducació i gènere” (OE 2.2)
3. Suport econòmic a la realització de jornades i trobades de les entitats de

dones (OE 3.1)

4. Suport logístic a associacions de dones (OE 3.1)
5. Incloure criteris d'igualtat i PdG a les bases reguladores de concessió de subvencions (OE 3.1)
6. Augmentar la participació de les dones, especialment de les dones en el món rural (OE 3.1)
7. Aplicar quotes en òrgans de participació local i comarcal (OE 3.2)
8. Promoure paritat entre homes i dones en òrgans de representació (OE 3.2)
9. Promoure processos participatius (OE 3.2)
10. Incorporar representants del consell consultiu per a la igualtat en òrgans de consulta de la comarca (OE 3.2)
11. Crear espai web on es visibilitzin dones en càrrecs de responsabilitat a la comarca (OE 3.2)
12. Crear una mostra itinerant d'art anual "DONA'm ART" (OE 3.3)
13. "Esports amb perspectiva", realitzar trobades esportives trimestrals (OE 3.3)
14. Assessorar empreses territori en igualtat (OE 4.3)
15. Fomentar el projecte Catalunya emprèn i programa INICIA d'emprenedoria femenina (OE 4.3)
16. Crear un espai de trobada per a dones empresàries de la comarca (OE 4.3)
17. Suport a projectes de regularització i professionalització de serveis de neteja i cura (OE 4.4)
18. Concurs i jornada anual "famílies amb valor" (OE 4.4)
19. Tallers d'alimentació saludable, normes de convivència, detecció i

- eradicació de les microviolències masclistes, d'educació afectivo-sexual i de salut sexual i reproductiva (OE 5.2)
20. Crear un espai de contenció emocional i acompanyament al personal tècnic de les administracions i entitats que treballen amb persones (OE 5.2).
 21. Revisió dels espais urbans per adequar-los a les necessitats de les dones (OE 5.3)
 22. Propiciar la creació d'una xarxa intercomarcal de comunicacions que no deixi cap municipi sense serveis (OE 5.3)
 23. Establir mesures de suport a dones amb responsabilitats familiars no compartides (OE 5.4)
 24. Crear a cada municipi un fons econòmic per a situacions d'emergències (OE 5.4)
 25. Reforçar l'estratègia de inserció laboral i empoderament personal de les dones en les tasques del SIAD (OE 5.4)
 26. Accions de comunicació i informació sobre els drets de les dones (OE 6.3)
 27. Mesures específiques pel tractament de violències específiques (mutilació femenina...) (OE 6.3)
 28. Activitats dirigides a la població masculina (OE 6.3)

7. ESTRATÈGIES D'INTERVENCIÓ PER IMPLEMENTAR EL PLA 2016-2019

Es proposa en aquest segon Pla fer conscient la seva implementació i dotar-lo de les següents estratègies d'intervenció per acomplir els objectius marcats de manera real i efectiva:

1. Incorporar la perspectiva de gènere (PdG), el que significa prendre en consideració i prestar atenció a les diferències entre dones i homes en qualsevol procés de treball, activitat o organització pública de la comarca del Baix Camp. D'aquesta manera, mitjançant un anàlisi diferenciat en quina mesura les situacions de desigualtat entre dones i homes requereixen de mesures d'acció positiva que les corregeixin.
2. Posar en marxa mesures d'acció positiva, que són mesures d'acció específiques i temporals destinades a reduir o eliminar les desigualtats existents en tots els àmbits de la vida econòmica, política, social i cultural. Les llistes paritàries en són un exemple.

Es fa necessari, doncs, crear estructures per treballar de manera participada, coordinada i transversal, i impulsar programes, projectes i actuacions que permetin assessorar les administracions públiques per tal que incorporin la PdG en les seves polítiques i els seus programes, plans i actuacions, impulsar la participació social i política de les dones en els espais de presa de decisió de la comarca mitjançant el seu empoderament, caminar cap a noves formes d'organització social basades en la corresponsabilitat i la valoració del treball reproductiu i domèstic i lluitar contra la violència masclista entenent aquesta com la manifestació més greu del sexisme i de l'existència

d'un sistema patriarcal que legitima i reproduïx les estructures de subordinació de les dones respecte els homes.

8. IMPRESCINDIBLES: DOTACIÓ PRESSUPOSTÀRIA I ESTRUCTURES DE TREBALL TRANSVERSAL

El Pla 2016-2109 de polítiques de dones i d'igualtat de la comarca del Baix Camp necessita de la participació i seguiment de diferents agents per poder complir amb els objectius que es plantegen.

Per això és indispensable la implicació i coordinació entre les diverses Administracions i agents socials del territori. El **Consell Consultiu de les Dones**, creat l'any 2010, és un bon espai de treball transversal però caldrà redefinir les seves funcions i composició, per tal que pugui gestar-se com a **Consell Consultiu per a la Igualtat** i incorporar així també persones homes que s'impliquin en la implementació del Pla.

Caldrà en un primer moment definir les estructures necessàries i el pressupost mancomunitat que cada municipi destina a la implementació del Pla 2016-2109 de polítiques de dones i d'igualtat de la comarca del Baix Camp. Només si comencem definint una base estable es podrà implementar de manera conscient i satisfactòriament el Pla 2016-2109.

Les estructures de treball definides al Pla per vetllar per la implementació d'aquest són:

1. Consell Consultiu de les Dones

Periodicitat: Es reuniran de manera semestral

Constitució: estarà constituït en mínims per:

1. Una persona experta en igualtat
2. 2 representants de la Federació de dones del Baix Camp
3. 2 representants polítics del CCBC de diferents àrees
4. 2 representants de cada comissió d'igualtat territorial
5. 2 representants de cada taula municipal per a la igualtat

2. Comissions d'Igualtat per zones de proximitat:

Zona1: Capafonts, la Febró, Prades, Vilaplana, L'Aleixar

Zona 2: Almofter, Castellvell del Camp, Maspujols, La Selva del camp i l'Albiol

Zona 3: Arbolí, Alforja, Les Borges del Camp, Botarell i Riudecols

Zona 4: Riudoms, Vinyols i els Arcs i Montbrió del Camp

Zona 5: Argentera, Duesaigües, Colldejou, Pratdip, Riudecanyes i Vilanova d'Escornalbou

Zona 6: Mont-roig del camp i Vandellós i l'Hospitalet de l'Infant

Periodicitat: Es reuniran un cop cada 3 mesos

Constitució: estaran constituïts en mínims per:

1. una persona experta en igualtat
2. 3 representants de la taula municipal de cada municipi

3. Taules municipals per a la igualtat

1. Són espais de treball transversal del nivell micro, indispensables per al bon funcionament de la estructura i a partir dels que es recullen les característiques i necessitats específiques

Periodicitat: es reuniran un cop cada dos mesos

Constitució: estaran constituïts en mínims per:

1. Una persona experta en igualtat
2. 2 representants de l'associació de dones del municipi
3. 2 representants de la taula de participació o d'altres entitats del municipi (clubs esportius, entitats socials...)
4. 2 representants polítics de l'administració
5. 2 persones tècniques, almenys una de l'àrea social
6. Una persona representant de cada centre docent

Un cop definides les estructures de treball mínimes necessàries i la dotació pressupostària mínima necessària els propis espais de treball transversal, amb la participació del personal de les administracions i ciutadania, estaran preparats per a decidir quins objectius cal prioritzar per començar a implementar les actuacions previstes al Pla.

9. MECANISMES DE SEGUIMENT I INDICADORS D'AVALUACIÓ DEL PLA 2016-2019

L'avaluació, entesa com a eina de gestió, suposa definir de manera clara i realista els objectius que es persegueixen en el Pla 2016-2109 de polítiques de dones i d'igualtat a la comarca del Baix Camp durant els anys 2016-2019, i utilitzar-la com l'instrument que permet recollir de manera periòdica les qüestions que es desvien dels objectius i aquelles que s'han desenvolupat pel seu èxític acompliment.

Amb aquesta idea seria interessant avaluar les 6 metodologies estratègiques donat que són la clau per aconseguir assolir un satisfactori grau d'acompliment dels objectius.

- Creació d'estructures
- Dotació pressupostària
- Disseny de plans d'igualtat d'Ajuntaments i Consell Comarcal
- Formació
- Campanyes de Sensibilització
- Accions específiques

El seguiment del Pla 2016-2109 es realitzarà a través del consell consultiu per a la igualtat cada 6 mesos i de manera més periòdica a les altres estructures de treball creades, com a les comissions de proximitat i les taules municipals.

Es crearà un document marc de treball on tots els agents podran incorporar l'acció realitzada i l'objectiu que implementa aquella acció, com a instrument necessari per fer un seguiment estable i a l'abast de totes les persones.

Els indicadors d'avaluació que es tindran en compte en l'avaluació anual i final seran els següents, i es planteja una avaluació que tingui presents tres punts de vista:

A) **Avaluació de la implementació:** conèixer COM s'està executant el Pla i les 6 línies de treball específiques. I conèixer les actuacions concretes que se'n deriven de la implementació del pla i el funcionament de les estructures

B) **Avaluació d'Objectius:** aquesta avaluació ens permetrà conèixer en quina mesura s'han assolit els objectius previstos al Pla

C) **Avaluació de l'impacte:** que permetrà conèixer en quina mesura la implementació del Pla ha suposat una millora en la situació de les dones a la comarca del Baix Camp, tenint en compte el diagnòstic inicial de 2011 i les diverses investigacions realitzades.

Indicadors d'avaluació

Indicadors d'avaluació	2016	2017	2018	2019	Total
Avaluació de la implementació					
Nombre de reunions realitzades pel consell consultiu					
Nombre de reunions realitzades per les comissions de proximitat					
Nombre de reunions realitzades per					

les taules municipals d'igualtat					
Nombre d'accions insertades en el document marc de seguiment					
Nombre de serveis implicats					
Nombre de persones implicades					
Documents elaborats					
Avaluació dels objectius					
Nombre d'accions realitzades per objectiu					
Nombre de materials elaborats per objectiu					
Nombre i tipus de serveis implicats en l'objectiu					
Tipologia de mecanismes de coordinació establert					
Nombre de persones beneficiàries per objectiu					
Avaluació de l'impacte					
Qüestionaris d'avaluació					
Memòries tècniques					
Investigacions (Beca)					

Aquesta taula d'indicadors és una primera proposta que cal anar adequant a mesura que s'implementa el Pla, una eina que també ha de ser dinàmica i àgil i que ha de respondre a criteris d'efectivitat per poder comprovar l'implementació, el compliment d'objectius i l'impacte al territori.

ANNEXOS:

ANNEX 1.

ACTUACIONS PREVISTES AL PLA 2012-2015 REALITZADES DURANT EL PERÍODE 2102- 2015

Eix 1: Impuls de les polítiques de gènere: sensibilització vers la igualtat

OBJECTIU GENERAL	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS PREVISTES	ACCIONS DESENVOLUPADES
1 Fomentar el compromís del Consell Comarcal i dels Ajuntaments del Baix Camp per mantenir i reforçar les polítiques de gènere i d'igualtat, des del treball transversal.	1.1 Desplegar la normativa necessària a fi d'introduir la transversalitat de les polítiques de dones i igualtat a tots els àmbits del Consell Comarcal del Baix Camp i dels Ajuntaments de la comarca.	1.1.1 Contribuir al desplegament reglamentari de les normatives de la Generalitat de Catalunya en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les àrees.	Mitjançant el pla comarcal de dones i d'igualtat,
		1.1.2 Fomentar la creació de la Regidoria de les Dones en els ajuntaments de la comarca.	En alguns existeix (en 4) inscrit a altres àrees com participació
	1.2 Integrar el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes al Consell Comarcal del Baix Camp i en els Ajuntaments.	1.2.1 Fomentar mesures per tal d'integrar la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.	NO COMPLERT Pla 2016 - 2019
		1.2.2 Aplicar la normativa que garanteixi la paritat de dones i homes en tots els òrgans de decisió del Consell Comarcal del Baix Camp i els ajuntaments de la comarca.	NO COMPLERT Pla 2016 - 2019
		1.2.3 Implementar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Consell Comarcal del Baix Camp.	NO COMPLERT Pla 2016 - 2019
		1.2.4 Crear una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats del Consell Comarcal per a fer un seguiment de la implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Consell.	2016. Consell consultiu de dones, reformulació i activació
		1.2.5 Informació i suport en matèria de plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes als Ajuntaments.	NO COMPLERT Pla 2016 - 2019
	1.3 Donar continuïtat al servei del SIAD del Baix Camp	1.3.1 Procurar garantir els recursos necessaris (econòmics i tècnics) per tal de desplegar i coordinar el Pla i garantir les polítiques de dones.	NO COMPLERT Pla 2016 - 2019 pressupostos
		1.3.2 Realitzar accions de difusió del Pla Comarcal de Polítiques de Dones i d'Igualtat en els ajuntaments de la comarca.	NO COMPLERT Pla 2016 - 2019
		1.3.3. Realitzar accions de difusió a la població sobre les polítiques de dones i d'igualtat d'oportunitats que es desenvolupen a la comarca.	NO COMPLERT Pla 2016 - 2019
		1.3.4 Promoure activitats i accions de sensibilització adreçades als i les joves dels municipis impulsat des dels ajuntaments (exemple: cine-fòrum, teatre, xerrades...).	Dinamitzadora juvenil, assessoraments: ins. Laboral, empenedoria...
		1.3.5 Promoure la realització de tallers a les associacions de dones de la comarca en matèria d'igualtat.	Tallers sobre alimentació natural

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

<p>1</p> <p>Fomentar el compromís del Consell Comarcal i dels Ajuntaments del Baix Camp per mantenir i reforçar les polítiques de gènere i d'igualtat, des del treball transversal.</p>		1.3.6 Donar continuïtat, ampliar i millorar l'atenció integral a les necessitats heterogènies de les dones de la comarca.	NO COMPLERT
	1.4 Millorar els coneixements dels càrrecs polítics i del personal tècnic del Consell Comarcal i dels Ajuntaments en polítiques d'igualtat i de perspectiva de gènere.	1.4.1 Implementar formació interna sobre igualtat i perspectiva de gènere des d'una visió transversal destinat al personal del Consell Comarcal del Baix Camp i els Ajuntaments, atenent els diferents nivells d'especialització de cada lloc de treball.	Curs 2014, abordatge violència masclista. Pla 2016-2019, formació a tots els nivells
	1.5 Adaptar les estructures polítiques i administratives locals a fi d'aconseguir el desplegament de les polítiques de dones al territori.	1.5.1 Afavorir i crear els mecanismes dins del Consell Comarcal del Baix Camp per al desplegament del Pla.	Pla 2016-2019: crear i consolidar estructures
	1.6 Crear mecanismes de coordinació de les polítiques de dones al Consell Comarcal del Baix Camp	1.6.1 Coordinació regular entre les àrees que treballen en matèria de polítiques de dones i d'igualtat dins del Consell Comarcal del Baix Camp, així com amb les altres àrees per desenvolupar actuacions que garanteixin la transversalitat de gènere al Consell Comarcal del Baix Camp.	Pla 2016 – 2019, agent d'igualtat comarcal que vetlli per la transversalitat Dhides?
		1.6.2 Establir mesures de seguiment i millora per a l'aplicació del present Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat del Baix Camp (2012-2015).	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
		1.6.3. Generar espais i sinergies de coordinació regular entre els diferents serveis i recursos comarcals.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
	1.7 Establir mecanismes per detectar, prevenir i actuar contra l'assetjament sexual i actituds sexistes a l'administració.	1.7.1 Fomentar accions de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori en les diferents administracions públiques.	Pla 2016 – 2019, protocol assetjament sexual CCBC
		1.7.2 Creació d'una figura o comissió responsable que actuï en cas de detecció d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori en el Consell Comarcal o els Ajuntaments.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
	1.8 Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric en l'Administració pública.	1.8.1. Difusió del Manual d'ús del llenguatge no sexista ni androcèntric per a les diferents àrees del Consell Comarcal i els ajuntaments de la comarca.	NO COMPLERT Pla 2016 - 2019
		1.8.2 Suport en política comunicativa i supervisió de documents de comunicació externa del Consell Comarcal del Baix Camp per l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric.	NO COMPLERT

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

1	Fomentar el compromís del Consell Comarcal i dels Ajuntaments del Baix Camp per mantenir i reforçar les polítiques de gènere i d'igualtat, des del treball transversal.	1.9 Fer visible i analitzar l'impacte de gènere de les polítiques, els programes i els projectes del Consell Comarcal del Baix Camp.	1.9.1 Conscienciació a través de formació al personal per la recollida de la variable sexe en el tractament estadístic, l'explotació i la difusió de dades sempre que sigui tècnicament i metodològicament possible.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
			1.9.2. Elaboració d'un informe anual sobre el Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat del Baix Camp (2012-2015) i difusió de resultats referent al grau d'acompliment, la coherència i el procés d'implementació d'aquest	NO COMPLERT
		1.10 Donar suport a l'aplicació de la perspectiva de gènere i de les dones a altres àmbits de la societat.	1.10.1 Treballar amb l'àrea de promoció econòmica per donar suport als plans d'igualtat d'oportunitats a les empreses públiques i privades de la comarca.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
		1.11 Garantir l'accés de la ciutadania a la informació sobre els recursos i serveis existents en matèria de polítiques de gènere i d'igualtat.	1.11.1 Fer difusió dels resultats del Pla entre la població (principalment femenina) i entre els agents econòmics i socials.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
			1.11.2 Difusió del Pla comarcal de Polítiques de Dones i d'Igualtat a través dels webs de les administracions locals i comarcal.	NO COMPLERT WEB CCBC
			1.11.3 Dissenyar una estratègia comunicativa per a incrementar el coneixement entre la ciutadania sobre els recursos i serveis existents en matèria d'igualtat i gènere, especialment en els municipis de menor entitat poblacional (àmbit rural), el col·lectiu de gent gran, les persones més joves i les dones migrades.	NO COMPLERT
			1.11.4 Participar i col·laborar en els espais de participació sectorials: Taula de salut jove, Consell de la Gent Gran...	Consell consultiu gent gran
		1.12 Garantir un circuit eficient de derivacions de casos.	1.12.1 Establir canals de coordinació regular amb els i les agents interns i externs susceptibles de derivacions de casos.	Amb agents juvenils
			1.12.2. Revisar el circuit de derivació interna i externa	Protocol violència NO COMPLERT
			1.12.3 Dissenyar una estratègia comunicativa interna per a tot el personal de l'Administració pública en la derivació de casos.	NO COMPLERT
COMPLIMENT	Cap completament	Iniciades 9 accions, no desenvolupades completament. 23 no complerts, dels quals incidirem en 18 al Pla 2016-2019.		

Eix 2: Canvis culturals i de transformació social vers la igualtat

OBJECTIUS GENERAL	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS PREVISTES	ACCIONS DESENVOLUPADES
1 Reduir la presència de l'androcentrisme en l'imaginari social.	1.1 Sensibilitzar la societat sobre la necessitat de modificar i superar la concepció androcèntrica de la cultura i els valors de caràcter discriminatori.	1.1.1 Realització d'actes de sensibilització amb motiu del Dia Internacional de les Dones, així com altres dates senyalades.	SIAD
		1.1.2. Realitzar campanyes i trobades per a promoure la igualtat d'oportunitats, en el marc de la plena ciutadania.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
		1.1.3 Realitzar accions de sensibilització a homes i dones sobre els rols i patrons de gènere vers un model no discriminatori (tallers de rols).	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
		1.1.4 Elaborar un Manual de Bones Pràctiques en matèria d'Igualtat per a les entitats del territori i les Administracions locals.	NO COMPLERT
		1.1.5 Ampliar els fons documentals i els recursos de les biblioteques municipals i comarcals sobre igualtat, feminismes i coeducació.	NO COMPLERT
2 Reconèixer i fer visibles les aportacions creatives de les dones en la cultura, i potenciar i difondre la creativitat femenina.	2.1 Fer visible les aportacions femenines a tots els àmbits culturals	2.2.1 Impulsar la sensibilització entre els agents generadors i socialitzadors del coneixement i la cultura per visibilitzar i difondre el coneixement femení.	NO COMPLERT
		2.2.2 Difusió de creacions i produccions culturals de les dones, així com exposicions, que signifiquin un avenç pel que fa a la superació dels estereotips sexistes.	Exposicions (vides cèlebres, dones del mar, ass. dones)
		2.2.3 Donar visibilitat i reconeixement a les dones de la comarca amb rellevància en l'àmbit cultural i artístic.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
		2.2.4 Recollir propostes ciutadanes per retre homenatge a dones de la comarca en carrers, places, edificis i espais públics.	A les Borges, Pl. de la Dona i Avda Sra Magdalena Martorell
		2.2.5 Suport a la programació d'activitats culturals que facin visibles les obres de dones en el camp de la literatura, l'art i la creació en general.	NO COMPLERT
	2.2 Impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones.	2.2.1 Suport a projectes i activitats que contribueixin a recuperar la memòria històrica de les dones.	NO COMPLERT
2.3 Promoure que les produccions culturals reflecteixin la diversitat femenina.	2.3.1 Promoció de l'intercanvi cultural entre grups de dones diverses amb les cultures de les migrades, especialment al món rural i als barris urbans.	"Lletres per a tothom" Riudoms	

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

<p>3 Afavorir i incorporar la visió coeducativa a la comarca.</p>	<p>3.1 Promoure el coneixement en matèria de coeducació.</p>	<p>3.1.1 Introduir la coeducació als centres educatius de la comarca (sense que suposi una sobrecàrrega pel personal docent) sobre els rols i els patrons de gènere, dirigit a l'alumnat i als pares/mares d'alumnes (exemple: xerrades col·loqui amb suport audiovisual).</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
		<p>3.1.2. Formació adreçada a entitats de la comarca (especialment socials i culturals) per incorporar la coeducació i l'educació en valors de la igualtat.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
		<p>3.1.3 Promoure les activitats i accions de sensibilització adreçades a les associacions de gent gran sobre patrons i pautes de gènere i educatives en clau d'igualtat. Exemples: sessions informatives, role-playing, pluja d'idees, taller d'intercanvi d'experiències sobre la cura i educació de néts i nétes, informació sobre la coresponsabilitat a la llar...</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
		<p>3.1.4 Introduir programes de formació per trencar amb els estereotips de gènere a les professions.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
	<p>3.2 Incorporar els principis de la coeducació en els processos i programes formatius no reglats (centres educatius, activitats extraescolars, formació no reglada, etc.)</p>	<p>3.2.1 Incorporar la perspectiva de gènere i la coeducació en l'oferta formativa no reglada.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
		<p>3.2.2 Introducció dels principis de la coeducació en els serveis i programes d'atenció a les famílies.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
<p>4 Incorporar la perspectiva de gènere i de les dones a la formació universitària i la recerca.</p>	<p>4.1 Promoure la incorporació de les dones i els homes en els estudis en els quals estan subrepresentades o subrepresentats.</p>	<p>4.1.1 Aportació de referents i models d'homes i dones i de les seves aportacions en professions específiques (a través de tallers).</p>	<p>Jornada ass. Dones Capafonts NO COMPLERT</p>
	<p>4.2 Promoure i difondre la investigació de les dones i/o sobre les dones.</p>	<p>4.2.1 Suport a treballs d'investigació sobre diferents temes referits a les dones i/o realitzats per dones de la comarca.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019 beca investigació biennal</p>
<p>5 Incorporar la perspectiva de</p>	<p>5.1 Fer visible la cultura femenina en l'àmbit esportiu.</p>	<p>5.1.1. Realització d'accions de sensibilització adreçades al personal tècnic i directiu de les àrees, organismes, federacions i clubs esportius.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

gènere i de les dones als espais esportius i de lleure.		5.1.2 Suport a la visibilització de les dones en tots els àmbits de l'esport al Baix Camp.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
COMPLIMENT	Cap completament	Iniciades 7 accions + PROGRAMA SIAD que programa activitats de dies internacionals 18 no complerts, dels quals incidirem en 13 al Pla.	

Eix 3. Participació política i social

OBJECTIUS GENERAL	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS PREVISTES	ACCIONS DESENVOLUPADES	
1 Dinamitzar l'associacionisme femení i promoure la igualtat entre el teixit associatiu.	1.1 Potenciar la presència i la participació de les entitats de dones a tots els àmbits.	1.1.1 Disseny i implementar accions formatives i d'intercanvi d'experiències a les associacions de dones per aconseguir que incrementi la participació d'aquestes.	NO COMPLERT	
	1.2 Consolidar les estructures de participació de les dones a la comarca.	1.2.1 Impulsar la participació de les associacions de dones del Baix Camp en els òrgans de consulta de la comarca de qualsevol àmbit, a fi d'incorporar la perspectiva de gènere	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019	
		1.2.2 Oferir i reforçar el suport a la Federació de Dones del Baix Camp, com a espai d'intercanvi de coneixement i informació entre les associacions de dones.	Cessió sala per reunions mensuals i material	
		1.2.3 Potenciar i consolidar el Consell Consultiu de les Dones del Baix Camp com espai de consulta i de participació i, per a realitzar propostes de treball i coordinació de polítiques de dones.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019 reformulació: dones i homes	
	1.3 Enfortir i potenciar les entitats formades per dones i la creació de xarxes socials i de solidaritat.	1.3.1 Oferir suport a les entitats de dones del Baix Camp que duen a terme activitats i projectes que contribueixin a la millora de vida de les dones a la comarca.	Subvencions i assessorament per sol·licitar-les	
		1.3.2 Suport per mantenir i crear noves xarxes d'entitats de dones als municipis de la comarca.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019	
		1.3.3 Col·laboració dels treballs del Consell Consultiu de la Gent Gran i de les associacions de dones del Baix Camp en la creació de xarxes de dones grans.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019	
		1.3.4 Emprendre accions de foment de la solidaritat entre les dones de la comarca	NO COMPLERT	
	1 Dinamitzar l'associacionisme femení i promoure	1.4 Fomentar espais de trobada de les entitats de dones i de les dones que facilitin l'intercanvi d'experiències i la solidaritat	1.4.1 Promoure la participació de les dones joves en el teixit associatiu existent, com a mesura de promoció intergeneracional.	NO COMPLERT
			1.4.2 Promoure la participació de les dones amb diversitat funcional per afavorir la solidaritat i el desenvolupament de mecanismes d'ajuda mútua.	NO COMPLERT
1.4.3 Potenciar la participació de dones migrades en el teixit associatiu existent.			NO COMPLERT	

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

<p>la igualtat entre el teixit associatiu.</p>		<p>1.4.4. Suport a la realització de jornades i trobades d'intercanvi entre les diferents entitats de dones.</p>	<p>De Federació de dones del Baix Camp</p>
	<p>1.5 Afavorir la participació de les dones en situacions de risc d'exclusió econòmica i social, com a instrument d'apoderament i de solidaritat.</p>	<p>1.5.1 Potenciació i apoderament de les dones en situació de risc d'exclusió i afavoriment de la participació i l'associacionisme d'aquestes.</p>	<p>NO COMPLERT</p>
		<p>1.5.2 Suport al Consell Consultiu de la Gent Gran per a actuacions que tinguin com a objectiu el reconeixement de les dones grans.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
		<p>1.5.3 Suport als grups de dones migrades.</p>	<p>NO COMPLERT</p>
<p>2 Impulsar la participació social de les dones en tots els organismes de la societat civil.</p>	<p>2.1 Promoure la participació de les dones a la societat civil tenint en compte la seva diversitat.</p>	<p>2.1.1 Sensibilitzar sobre la importància de la participació de les dones en els àmbits públics.</p>	<p>NO COMPLERT</p>
		<p>2.1.2 Establiment de nous mecanismes per augmentar la participació de les dones en els espais públics, amb especial atenció a les dones del món rural.</p>	<p>NO COMPLERT</p>
		<p>2.1.3 Aplicació de quotes per sexe i edat en accions de participació local i comarcal i en els òrgans de participació ciutadana existents.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
		<p>2.1.4 Incloure criteris d'igualtat i perspectiva de gènere en les bases reguladores per a la concessió de subvencions.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
		<p>2.1.5 Treballar per adequar les activitats culturals a les demandes de la diversitat femenina i garantir l'atenció a les seves situacions socioculturals.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
<p>2 Impulsar la participació social de les dones en tots els organismes de la</p>		<p>2.1.6 Contemplar la conciliació horària en els activitats i accions desenvolupades des de l'administració i l'associacionisme</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
		<p>2.1.7 Potenciar la participació de dones migrades en el teixit associatiu existent.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
		<p>2.2.1 Desenvolupament i manteniment d'espais de debat per intercanviar bones pràctiques de les dones en llocs de presa de decisió.</p>	<p>NO COMPLERT</p>

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

societat civil.	2.2 Potenciar la presència de les diverses dones en els llocs de presa de decisió i en els àmbits en els quals estiguin subrepresentades.	2.2.2 Promoció de la paritat de dones i homes en els òrgans de decisió de les diferents entitats i organismes que configuren la societat civil: gremis professionals, federacions, associacions, agrupacions empresarials, cambres de comerç, consells escolars, sindicats, casals i entitats de gent gran i entitats de persones amb diversitat funcional.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
		2.2.3 Impuls de la participació de dones en càrrecs de representativitat i responsabilitat dels òrgans de decisió de les diferents entitats i organismes que configuren la societat civil.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
3 Garantir la participació paritària en els òrgans de representació i processos polítics	3.1 Potenciar els espais de participació i associació de dones del Baix Camp com a organismes referent en matèria de polítiques de dones.	3.1.1 Consolidar les estructures existents.	Federació de dones del Baix Camp (26 entitats que es reuneixen mensualment amb el suport del CCBC).
4 Impulsar la participació de les dones en els espais de participació de les administracions públiques locals	4.1 Promoure la participació de les dones i de les entitats de dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques.	4.1.1 Increment de la presència de representants de les associacions de dones del Baix Camp i altres dones de la comarca en els consells i òrgans consultius de les administracions públiques.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
	4.2 Incloure la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat en els espais i processos participatius que es desenvolupin a la comarca.	4.2.1 Fomentar la participació de les associacions de dones i les dones en general en els processos participatius que es puguin desenvolupar en els seus municipis o comarca.	NO COMPLERT procés participatiu pla de dones
COMPLIMENT	Cap completament	Iniciades 5 accions que continuaran desenvolupant-se al Pla 2016-2019. 24 no complerts, dels quals incidirem en 13 al Pla 2016-2019.	

Eix 4. Nova cultura del treball i nous usos i gestió del temps

OBJECTIUS GENERAL	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS PREVISTES	ACCIONS DESENVOLUPADES
1 Tenir en compte el valor del treball de la cura i atenció, i del treball domèstic i familiar en la planificació de les polítiques econòmiques i socials.	1.1 Visibilitzar les tasques familiars, domèstiques i de cura i donar-hi valor, i promoure una nova cultura dels treballs i de la coresponsabilitat.	1.1.1 Realització d'accions de sensibilització social i de dignificació vers el valor del treball de cura i atenció, el treball domèstic i familiar i la coresponsabilitat, adreçades a sectors específics.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
		1.1.2 Campanyes de sensibilització per a l'exercici de la coresponsabilitat en l'àmbit de les famílies, tenint en compte la diversitat familiar.	NO COMPLERT
		1.1.3 Visibilització i reconeixement del suport familiar femení i del paper de les àvies en la conciliació laboral, familiar i personal de les dones joves.	NO COMPLERT
2 Impulsar un nou model d'organització social i territorial que permeti equilibrar els temps i els treballs.	2.1 Impulsar la coresponsabilitat de dones i homes en les tasques familiars, domèstiques i de cura.	2.1.1 Aplicació de la normativa necessària dins del Consell Comarcal del Baix Camp i els ajuntaments per establir mesures d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre el personal laboral i funcionari pel que fa a la coresponsabilitat.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019, pla igualtat CCBC
		2.1.2 Impulsar estratègies perquè la participació de les dones i els homes s'adeqüin als horaris de la vida personal i familiar, en organitzacions socials, polítiques i culturals.	NO COMPLERT
	2.2 Promoure la flexibilitat i l'adaptació dels horaris per conciliar-los amb les necessitats personals i familiars.	2.2.1 Anàlisi i propostes de millora d'acord amb l'accés de les dones al mercat laboral per a la distribució dels serveis de proximitat i de les prestacions per a l'atenció a la infància i a persones amb dificultat.	NO COMPLERT
		2.2.2 Crear i millorar les estructures i serveis de suport a les famílies (exemples: ajudes al menjador, ajudes a l'escolarització...) i especialment, als menors.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
3 Garantir la	3.1 Fomentar la superació del desequilibri entre dones i homes en el mercat laboral.	3.1.1. Difusió i incorporació de mesures i instruments en matèria laboral relacionada amb la igualtat d'oportunitats i de tracte de les dones.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

<p>presència de les dones en el mercat de treball remunerat sense discriminacions (en igualtat de tracte i d'oportunitats).</p> <p>3</p> <p>Garantir la presència de les dones en el mercat de treball remunerat sense discriminacions (en igualtat de tracte i d'oportunitats).</p>	<p>3.2 Sensibilitzar el teixit empresarial sobre la discriminació horitzontal i vertical</p>	<p>3.2.1 Assessorament a les empreses sobre el disseny de plans d'igualtat.</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016 – 2019</p>
		<p>3.2.2 Establir mesures de sensibilització en clau d'igualtat d'oportunitats entre el teixit empresarial del Baix Camp.</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016 – 2019</p>
	<p>3.3 Garantir la igualtat retributiva de dones i homes.</p>	<p>3.3.1 Anàlisi de la qualitat dels contractes i remuneracions de dones i homes al Consell Comarcal i als Ajuntaments de la comarca d'acord als Plans d'Igualtat en el treball entre homes i dones.</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016 – 2019, pla igualtat CCBC</p>
	<p>3.4 Promoure la presència de les dones en els sectors on estan subrepresentades.</p>	<p>3.4.1 Promoció de l'accés de les dones a professions tècniques, especialment en les categories en les quals estan subrepresentades (a través de tallers en centres educatius).</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016 – 2019</p>
		<p>3.4.2 Garantir la paritat d'homes i dones en les accions grupals de qualsevol àrea del Consell Comarcal del Baix Camp.</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016 – 2019, pla igualtat</p>
	<p>3.5 Fomentar el desenvolupament de projectes empresarials per part de dones emprenedores i de la carrera professional de les directives.</p>	<p>3.5.1 Establiment de mecanismes de suport a l'emprenedoria femenina.</p>	<p>Catalunya Emprèn. Prgr suport.</p>
		<p>3.5.2 Assessorament personalitzat per a les emprenedores amb projectes empresarials i cooperatius incipients, amb atenció als factors específics que dificulten més l'emprenedoria femenina (programa INICIA).</p>	<p>S'han fet alguns assessoraments mitjançant TS o Dinamitzadora juv.</p> <p>Pla 2016 – 2019</p>
	<p>3.6 Garantir els drets laborals de les dones en situacions específiques.</p>	<p>3.6.1 Realització d'accions específiques d'informació sobre drets laborals de les dones en situacions específiques.</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016 – 2019</p>
		<p>3.6.2 Impuls d'accions de formació i/o inserció laboral adreçades principalment al col·lectiu de dones amb més dificultats d'accés al mercat laboral, amb especial atenció a les dones en situació de risc d'exclusió social.</p>	<p>NO COMPLERT</p>
	<p>3.7 Millorar la situació de col·lectius de dones que estan en règims especials de la Seguretat Social.</p>	<p>3.7.1 Identificació de les necessitats de les dones en els règims especials de la Seguretat Social (treballadores de la llar i règim especial agrari).</p>	<p>NO COMPLERT</p>
		<p>3.7.2 Difusió dels drets laborals de les treballadores de la llar i de les seves condicions sociolaborals.</p>	<p>NO COMPLERT</p>

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

	3.8 Fomentar la regularització del treball submergit en el qual les dones, especialment les estrangeres, tenen major presència.	3.8.1 Endegar i donar suport a projectes de regularització i professionalització dels serveis de neteja i de cura a persones dependents.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
	3.9 Garantir la igualtat d'oportunitats a l'administració i a les empreses.	3.9.1 Incorporar des de l'administració pública criteris d'igualtat d'oportunitats en la contractació d'empreses.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
		3.9.2 Donar continuïtat a les polítiques actives d'ocupació adreçades a superar la segregació en el mercat de treball.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
COMPLIMENT	Cap completament	Iniciades 2 accions que continuaran desenvolupant-se al Pla 2016-2019. 20 no complerts, dels quals incidirem en 14 al Pla 2016-2019.	

Eix 5: Qualitat de vida i cohesió social			
OBJECTIUS GENERAL	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS PREVISTES	ACCIONS DESENVOLUPADES
1 Avançar en el coneixement de les situacions emergents que condicionen la qualitat de vida de les dones del Baix Camp en tots els àmbits.	1.1 Actuar com observatori de la realitat de les dones al territori per a generar la informació necessària per ajudar en la definició de les línies prioritàries d'intervenció en els plans o programes locals de polítiques de dones.	1.1.1 Elaboració d'un informe/estudi sobre la situació de les dones al Baix Camp, per a detectar necessitats emergents.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019 beca investigació biennal
	1.2 Avaluar l'impacte de gènere de les actuacions a les àrees d'acció social.	1.2.1 Avaluació periòdica de l'impacte de les actuacions a les àrees d'acció social del Consell Comarcal del Baix Camp en base a indicadors no androcèntrics (especialment segons objectius marcats a Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials i la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i de l'atenció a les persones en situació de dependència).	NO COMPLERT
2 Promoure la cohesió social i la diversitat i, facilitar la integració de totes les dones.	2.1 Facilitar una participació diversa i plural.	2.1.1 Facilitar la incorporació de les dones estrangeres en les associacions de dones dels municipis.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019, es repeteix
	2.2 Realitzar accions de sensibilització.	2.2.1 Realització de tallers sobre hàbits alimentaris saludables, d'higiene, i normes de convivència i, cursos de català (com a llengua de cohesió social) i d'alfabetització.	Taller alimentació natural
	2.3 Potenciar els valors i les cultures femenines presents al territori.	2.3.1 Realització de jornades interculturals com espai d'intercanvi i coneixement entre la diversitat cultural femenina de la societat actual en els municipis.	NO COMPLERT
3 Garantir l'accés de les dones a la	3.1 Facilitar l'accés de les dones a les TIC	3.1.1 Suport a l'accés a les TIC de les dones del medi rural a través de xarxa de l'establiment de mecanismes específics (telecentres, els bibliobusos i les escoles de capacitació agrària) tenint en compte la seva diversitat.	Punt òmnia, cursos iniciació demanda: cursos avançats Pla 2016-2019
		3.1.2 Promoure l'ús de les noves tecnologies en la gestió interna de les associacions i per establir mecanismes de coordinació, intercanvi i comunicació entre aquestes (treball en xarxa).	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

informació i difondre els recursos existents.	3.2 Acompanyar a les dones en el seu procés d'inserció laboral	3.2.1 Reforçar l'estratègia d'inserció laboral i apoderament personal en les tasques del SIAD.	SIAD
		3.2.2 Incidir en la necessitat de planificar i adequar l'oferta formativa per adults, atenent a les necessitats i disponibilitat horària de les dones.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
	3.3 Potenciar les polítiques d'autonomia personal.	3.3.1 Treballar per la revisió a l'alça de les pensions de viduïtat per tal que assegurin la independència econòmica de les persones en condicions dignes.	NO COMPLERT
	3.4 Donar suport a la incidència territorial dels ens locals en l'àmbit de la informació.	3.3.2 Coordinació amb els ens locals per establir difusió del SIAD Baix Camp i coordinar canals de derivació i accessibilitat de les dones al servei.	EBASP + SIAD
4 Incorporar la perspectiva de gènere en els recursos i les	4.1 Integrar la perspectiva de gènere en el sistema de serveis socials bàsics en col·laboració amb els ens locals.	4.1.1 Aplicació de la perspectiva de gènere als serveis socials bàsics i concreció d'aquesta pel que fa al llenguatge, la documentació i els enfocaments metodològics vers la visibilitat de les necessitats pròpies de les dones.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019, FORMACIÓ
		4.1.2 Seguiment de l'accés de les dones migrades als serveis d'acollida i als serveis educatius i formatius com a element essencial per a la promoció personal i social d'aquestes.	NO COMPLERT SIAD
		4.1.3 Formació del personal dels serveis socials bàsics sobre les implicacions de la construcció de gènere en el rol de cuidadores de persones dependents i les càrregues que això comporta.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019, FORMACIÓ
	4.2 Aconseguir que els serveis socials especialitzats no incorporin biaixos de gènere.	4.2.1 Aplicació d'indicadors no androcèntrics per al seguiment i l'avaluació de la Llei de serveis socials.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019, FORMACIÓ
		4.2.2 Formació, en perspectiva de gènere, adreçada al personal de les àrees d'acció social del Consell Comarcal de l'Alt Camp.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019, FORMACIÓ
		4.2.3 Implementació d'accions de prevenció de la síndrome d'esgotament professional (burnout) per a les vetlladores de persones dependents.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. ESPAI
		4.2.4 Anàlisi i reconeixement de les necessitats específiques de les dones grans en el marc de les polítiques interdepartamentals de la Generalitat de la gent gran activa.	NO COMPLERT

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

prestacions d'acció social.	4.3 Incrementar l'accessibilitat de les dones als serveis de proximitat.	4.3.1 Atenció a les necessitats reals de les dones pel que fa als serveis de proximitat, en especial atenció a les dones del món rural.	NO COMPLERT
	4.4 Impulsar recursos específics per millorar les condicions de vida de les dones que es troben en risc d'exclusió social.	4.4.1 Facilitar l'accés de les dones en situació d'exclusió social als serveis de l'administració i a les xarxes associatives.	SIAD
		4.4.2 Promoció de la informació, orientació i assessorament a noies i mares adolescents per fomentar la permanència en el sistema educatiu i a possibilitar la integració laboral i social.	SIAD
		4.4.3 Actualització del protocol d'actuació en situacions de violència perquè tingui en compte la perspectiva de gènere envers les persones grans considerant l'especificitat de les situacions de violència vers aquest col·lectiu.	SIAD + EBASP + CCBC + GENERALITAT
	4.5 Impulsar mecanismes per millorar la salut de les dones cuidadores	4.5.1 Realitzar formació i donar suport a les dones cuidadores de persones dependents.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
5 Garantir una assistència sanitària sense biaixos de gènere tenint en compte la diversitat femenina.	5.1 Avançar en el coneixement de la salut de les dones i en l'anàlisi del sistema de salut des de la perspectiva de gènere.	5.1.1 Impulsar la perspectiva de gènere en els sistemes d'informació sanitària.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. formació
		5.1.2 Fomentar una assistència sanitària que tingui present la perspectiva de gènere.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019, formació
		5.1.3 Valorar les especificitats de salut de les dones del món rural.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. salut
		5.1.4 Valorar les especificitats de salut de les dones migrades.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. salut
		5.1.5 Realització de campanyes de sensibilització i informació específiques sobre temes de salut i dones.	Jornades associacions de dones
		5.1.6 Prendre mesures de sensibilització sobre la salut sexual i reproductiva de les dones.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. formació

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

		5.1.7 Impuls d'estratègies de prevenció dels embarassos adolescents.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. campanyes
	5.2 Sensibilitzar i millorar els coneixements de les i els professionals de l'àmbit sanitari en perspectiva de gènere.	5.2.1 Desenvolupament de sessions formatives adreçades a professionals dels serveis sanitaris sobre les diferències en el risc per a la salut i els processos preventius, de tractament i de recuperació de malalties que afecten les dones segons col·lectiu (migrades segons el país d'origen, franges d'edat, predisposició genètica).	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019, formació
	5.3 Incloure la perspectiva de gènere en la prestació i el desplegament dels serveis sanitaris.	5.3.1 Accions que facilitin l'eliminació de desigualtats en l'accés i el tractament de la salut sexual i reproductiva, tenint present la diversitat de les dones.	NO COMPLERT
5.3.2 Potenciació de la figura de les dones migrades com a agents de salut.		NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. formació	
5.3.3 Incorporació de la perspectiva d'envelliment saludable des de la perspectiva de gènere a les polítiques de promoció de la salut adreçades a la gent gran		NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. formació	
6 Incorporar la perspectiva de gènere en els equipaments i la pràctica esportiva.	6.1 Fer visible i impulsar la pràctica esportiva informal entre les dones com a garantia de salut i com a element de cohesió social.	6.1.1 Promoure accions i activitats esportives familiars.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
		6.1.2 Promoure campanyes de promoció de l'activitat física dirigida a col·lectius femenins.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. campanyes
7 Construir un entorn que faciliti la qualitat de vida de les dones.	7.1 Facilitar a les dones l'accés a un habitatge digne i adequat a les seves necessitats.	7.1.1 Establiment dels canals d'informació adients per a les dones amb tota la informació referent als ajuts i les prestacions relacionats amb la Llei de l'habitatge.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. campanyes
	7.2 Democratitzar l'espai públic facilitant-ne els usos, l'accés i la mobilitat adaptada per a dones i homes.	7.2.1 Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació urbanística dels municipis i en l'ús dels seus espais i equipaments.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. transversal
		7.2.2 Incorporar la perspectiva de gènere a la planificació urbanística en general.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. transversal

COMPLIMENT	Cap completament	Iniciades 9 accions, de les quals 7 les desenvolupa completament el SIAD 32 no complerts, dels quals incidirem en 23 al Pla 2016-2019, mitjançant FORMACIÓ I CAMPANYES
-------------------	-------------------------	---

Eix 6: Eradicació de la violència: mesures d'intervenció integral			
OBJECTIUS GENERAL	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTUACIONS PREVISTES	ACCIONS DESENVOLUPADES
<p>1</p> <p>Desenvolupar estratègies de prevenció i de sensibilització sobre totes les formes i àmbits de la violència masclista.</p>	<p>1.1 Difondre les diferents formes i àmbits de la violència masclista i les greus conseqüències que comporta perquè totes les persones la puguin identificar precoçment.</p>	<p>1.1.1 Disseny d'accions de sensibilització a la població general sobre les diferents formes i àmbits de la violència masclista i els seus efectes sobre les dones i les seves fills/es.</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016 – 2019, CAMPANYES</p>
		<p>1.1.2 Difusió de dades que permetin fer visibles els impactes de les diferents formes i àmbits de la violència masclista.</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016 – 2019</p>
		<p>1.1.3 Realització de jornades, exposicions, tallers i altres activitats que facilitin l'abordatge de diferents aspectes relacionats amb la violència masclista.</p>	<p>Xerrades SIAD, tallers, cursos</p> <p>Pla 2016 – 2019</p>
		<p>1.1.4 Realització d'estratègies de sensibilització social respecte de la responsabilitat masculina per propiciar canvis en l'imaginari social.</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016 – 2019</p>
	<p>1.2 Identificar les causes d'actituds abusives entre la població jove, prevenir-les i fomentar els valors de la cultura de la pau i de la no-violència en les relacions interpersonals.</p>	<p>1.2.1 Elaboració i difusió de protocols de detecció i intervenció en comportaments i actituds sexistes entre la població adolescent i jove i i establiment d'estratègies d'atenció específiques per a les noies joves.</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016 – 2019</p>
	<p>1.3 Prevenir i identificar la violència masclista en situacions específiques.</p>	<p>1.3.1 Aplicació de mesures específiques per prevenir la mutilació genital femenina.</p>	<p>Xerrada mossos esquadra</p>
		<p>1.3.2 Activació de mesures de prevenció en els casos relacionats amb circumstàncies socials i amb estereotips associats a la immigració i a col·lectius en situacions de risc d'exclusió social, com és el cas de l'absentisme escolar femení i de l'abandonament escolar prematur, i els matrimonis forçats, entre d'altres.</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016-2019, formació coles</p>
		<p>1.3.3 Disseny d'estratègies específiques de sensibilització dirigides a les dones, especialment les que pertanyen a entorns culturals en els quals hi hagi una especial pressió social o legitimació cultural vers la violència masclista.</p>	<p>NO COMPLERT</p> <p>Pla 2016 – 2019, formació coles</p>

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

	1.4 Desenvolupar programes i activitats per prevenir la reincidència dels agressors en l'àmbit de la violència masclista.	1.4.1 Realitzar activitats de sensibilització entre la població masculina.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
	1.5 Realitzar accions de sensibilització i formació en la prevenció de la violència contra les dones.	1.5.1 Accions de sensibilització entre el personal dels centres educatius de la comarca sobre el paper de la coeducació en la prevenció de la violència.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. coeducació
		1.5.2 Accions de difusió per a la sensibilització i formació en matèria coeducativa per a les famílies de la comarca.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019. coeducació
2 Desenvolupar les estructures de coordinació i cooperació que permetin una intervenció integral	2.1 Promoure la coordinació, la cooperació i la complementarietat de les polítiques públiques dutes a terme pels diferents agents públics al Baix Camp en relació amb la violència masclista.	2.1.1 Assessorar, orientar i realitzar una atenció a les dones en situacions de violència a través del SIAD.	SIAD
		2.1.2 Actualització del protocol de derivacions en situacions de violència masclista al Baix Camp.	ACTUALITZAT!
		2.1.3 Aplicació d'un model únic i consensuat de recollida de dades vinculat al protocol d'atenció en situacions de violència al Baix Camp.	Derivacions als SIAD es reflecteixen al Programa Hèstia
		2.1.4 Manteniment del servei d'assessorament jurídic, psicològic i d'atenció individualitzada del SIAD.	SIAD
		2.1.5 Seguiment del desenvolupament del protocol marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista.	SIAD
		2.2 Impulsar la transversalitat en les actuacions vers les violències contra les dones.	2.2.1 Oferir respostes unificades i adients a les diferents formes i àmbits en els quals es pot produir la violència masclista en coordinació i cooperació amb els ens locals.
2.3 Promoure la participació dels grups i de les entitats de dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques en matèria de violència masclista.	2.3.1 Fomentar la participació i suport dels grups i les associacions de dones que treballen en l'àmbit de la violència masclista.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019	

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

	2.4 Millorar els coneixements i les capacitats específiques en matèria de violència masclista per al personal de l'Àrea de Serveis Socials del Consell i dels ajuntaments.	2.4.1 Potenciar la participació en programes de formació bàsica per a tot el personal professional que pot intervenir en processos de violència.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019, FORMACIÓ
	2.5 Abordar i minimitzar la síndrome d'esgotament professional.	2.5.1 Consolidació i ampliació dels recursos necessaris per afavorir equips de treball estables.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019, CREACIÓ ESPAI CONTENCIÓ
3 Facilitar a les dones l'accés als drets que els corresponen i als serveis que hi ha al seu abast.	3.1 Consolidar, millorar i ampliar les estratègies d'informació que facilitin a les dones el coneixement dels drets que els corresponen i dels serveis que integren la xarxa d'atenció i recuperació integral a les dones en situacions de violència masclista.	3.1.1 Disseny d'estratègies de capacitació professional i de difusió i coneixement dels diferents serveis que faciliten informació, orientació, assessorament i accés als serveis especialitzats d'atenció i recuperació integral a les dones en situació de violència masclista.	SIAD
		3.1.2 Elaboració i difusió de materials informatius dels serveis i dels recursos que hi ha a l'abast de les dones en situació de violència masclista.	Cartell i tríptic del SIAD a vegades, cartells Generalitat
		3.1.3 Fer difusió en les pàgines webs municipals i del Consell dels serveis i recursos existents d'atenció a la violència masclista.	Web CCBC
		3.1.4 Difusió del servei d'atenció telefònica especialitzada per a les dones en situació de violència masclista (900 900 120) i del telèfon de l'Àrea de Serveis Socials.	SIAD + EBASP + ASS DONES
	3.2 Facilitar a les dones una atenció adient en relació amb l'accés als seus drets com a ciutadanes.	3.2.1 Planificació d'accions específiques de difusió i comunicació amb les dones dels municipis.	NO COMPLERT Pla 2016 – 2019
		3.2.2 Seguiment dels serveis d'acolliment i recuperació i d'acolliment substitutori de la llar.	SIAD + EBASP
		3.2.3 Desplegament dels serveis d'atenció i acolliment d'urgències a la comarca del Baix Camp.	SIAD + EBASP

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

<p>3</p> <p>Facilitar a les dones l'accés als drets que els corresponen i als serveis que hi ha al seu abast.</p>	<p>3.3 Facilitar els processos de recuperació de les dones en situacions de violència masclista.</p>	<p>3.3.1 Informació de mesures d'autoprotecció adreçades a les dones en processos de recuperació.</p>	<p>SIAD + EBASP</p>
		<p>3.3.2 Informació de mesures d'accés a un habitatge a les dones en situacions de violència masclista</p>	<p>Pis d'emergència. SIAD + EBASP</p>
		<p>3.3.3 Informació de mesures de formació ocupacional i d'inserció laboral de les dones que pateixen o surten de qualsevol situació de violència masclista.</p>	<p>SIAD + EBASP + PG JUVENIL</p>
		<p>3.3.4 Informació sobre les prestacions econòmiques definides en la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista.</p>	<p>SIAD + EBASP</p>
		<p>3.3.5 Ampliar les prestacions dels serveis d'atenció donant major cobertura als fills/es de mares que han patit o pateixen violència masclista.</p>	<p>NO COMPLERT Pla 2016 – 2019</p>
	<p>3.4 Consolidar i millorar un sistema de resposta urgent per a les dones en situacions de violència masclista.</p>	<p>3.4.1 Consolidació dels canals d'intervenció en situacions de violència a la comarca.</p>	<p>SIAD + EBASP + GU + MOSSOS + HOSPITALS manca escoles,</p>
		<p>3.4.2 Establiment de mesures per garantir l'atenció d'urgència a les dones que es troben en processos de violència les 24 hores del dia tots els dies de l'any a tota la comarca del Baix Camp.</p>	<p>Mossos, TS GU manquen serveis propers</p>
<p>3.5 Facilitar mesures de suport en situacions específiques.</p>	<p>3.5.1 Garantir la dotació de recursos específics (econòmics, d'habitatge, etc.) per afavorir el procés de recuperació de les dones que han patit violència.</p>	<p>En curs, malgrat manquen recursos encara</p>	
<p>COMPLIMENT</p>	<p>En aquest cas el grau d'acompliment es més elevat gràcies a l'equip SIAD, EBASP I COSSOS DE SEGURETAT</p>	<p>De les 35 accions previstes s'estan desenvolupant 19 accions, accions que cal que continuïn desenvolupant-se durant el Pla 2016-2019 i consolidant-se 16 no complerts, dels quals incidirem en 16 al Pla 2016-2019</p>	

ANNEXOS:

ANNEX 2.

**PLA DE POLÍTIQUES DE DONES I
D'IGUALTAT DE LA COMARCA DEL
BAIX CAMP 2016-2019, VERSIÓ
AMPLIADA AMB METODOLOGIA,
TEMPORALITZACIÓ, RECURSOS, I
INDICADORS D'AVALUACIÓ
DE L'EIX 1**

Annex 2: Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la comarca del Baix Camp 2016-2019, versió ampliada amb metodologia, temporalització, recursos, i indicadors d'avaluació de l'eix 1, primer pas necessari per, posteriorment, continuar elaborant entre totes les persones participants a les estructures de treball creades i amb el pressupost sobre la taula

EIX 1: INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIU GENERAL: Garantir la integració de la perspectiva de gènere a les estructures i als Plans, Programes i Projectes de Desenvolupament econòmic, social, educatiu, cultural i territorial que s'apliquin a la comarca del Baix Camp, propiciant l'equilibri en la representació, decisió i gestió de les intervencions, accions i polítiques desenvolupades.

Objectiu específic	Metodologia (Com)	Recursos humans i econòmics (qui)	Quan
1.1 Conscienciar sobre el concepte i la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere (PdG)	1.1.1 creació d'estructures		1r trimestre 2016
	a) Consolidar i activar el Consell Consultiu per a la Igualtat , com a organisme per a la promoció de la igualtat a la comarca del Baix Camp. Reunions semestrals	- 1 experta en igualtat 20€/reunió - 3 representants polítics del CCBC de diferents àrees. 0€ - 3 persones tècniques de CCBC de diferents àrees. 0€ - 2 representants de cada taula municipal. 0€ - 2 representants de cada comissió d'igualtat 0€ - 2 representants Federació Dones 0€	
	b) Crear Comissions d'Igualtat per zones de proximitat, formades per 3 - 6 municipis, segons la zona. Reunions trimestrals	- 1 experta en igualtat 20€/reunió - 3 representants de la taula municipal de cada municipi 0€	
	c) Crear Taules municipals per a la igualtat , formades per Associacions, administració i escoles. Reunions bimensuals	- 1 experta en igualtat 20€/reunió - 1 ó 2 representants de l'associació de dones 0€ - de 2 a 4 representants de l'administració 0€ - personal directiu de les escoles i instituts 0€	
	Total pressupost anual	Experta en gènere: 240€/any	
	1.1.2 Pressupost d'igualtat mancomunat		1r trimestre 2017
a) Els municipis adherits aportaran una	Aportació econòmica anual de 0'50€ * número		

Pla de Polítiques de Dones i d'Igualtat de la Comarca del Baix Camp – 2016-2019

	quantitat econòmica anual en concepte de “Implementació del Pla de polítiques de Dones i d'Igualtat”	d'habitants A partir de 2017.	
	Total ingressos (si s'hi adhereixen els 26 municipis)	26.000 €/anuals aproximadament	
	1.1.2. Formació		
	a) realitzar seminaris de formació en gènere a les persones que formaran les diferents estructures de treball per a implementar la igualtat al territori	Contractació externa, entitat especialitzada 5 cursos de 20h = 2000€	2n trimestre 2017
	1.1.3 Difusió		
	a) Elaborar materials relatius a la PdG que visibilitzin les dones en relació a territori, societat i economia	Disseny 500€ elaboració 0€ (taules, comissions o consell)	2n semestre 2017
1.2 Fomentar el compromís del Consell Comarcal i els ajuntaments del Baix Camp per incorporar	1.2.1 Elaboració de Plans d'Igualtat d'ajuntaments i consell Comarcal		2016-2019
	a) acompliment de la normativa 17/2015 per una igualtat real i efectiva entre dones i homes (representativitat,	Proposta A) municipis independents a) Administracions de menys de 50 persones: 2000€/pla	

la igualtat a les seves estructures	promoció, accés, conciliació, protocol assetjament sexual, bretxa salarial, llenguatge no sexista, condicions de treball...) art 15	b) administracions de 51 a 100 persones: 3000€/pla c) administracions de 101 a 150 persones: 4000€/pla d) administracions de 151 a 200 persones: 5000€/pla e) administracions de 201 a 250 persones: 6000€/pla f) administracions de mes de 251 persones: 8000€/pla inclou diagnosi + disseny pla + assessorament 1r any B) paquet mancomunat: 12.000€/any * 4 anys	
-------------------------------------	---	---	--

BIBLIOGRAFIA:

1. Dades estadístiques extretes de:
 - INE
 - Encuestas de Población Activa (EPA-INE)
 - IDESCAT
 - Consell Comarcal Baix Camp (rudel)
2. Documents del congrés Espais rurals i espais Urbans
3. Gálvez, Carmen: “Violencia de género: terrorismo en casa” Ed. Fa (2011)
4. Guía para elaborar planes locales de igualdad. FEMP. Instituto de la mujer.
5. Valcàrcel, Amelia: “Los desafíos del feminismo en el s. XXI”, Col. Hypatia, Instituto Andaluz de la Mujer, 2000.
6. Ley Orgànica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad real y efectiva entre mujeres y Hombres
7. Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Pla realitzat per: Rosa Casas Villodre
Antropòloga, Treballadora Social i Educadora social
Experta en gènere.