

**PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE
DE CASTELL-PLATJA D'ARO I
S'AGARÓ**

2020 - 2024

Elaboració i coordinació del Pla d'Igualtat



Autores: Mireia Selva Monfort i Cristina Vila Peñuelas

Amb la col·laboració d'Anna Tresserras López

Amb el suport i la col·laboració de:

Ajuntament de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró

Any de realització: 2019

Any d'aprovació: 2022

Revisió i actualització gener del 2022 a càrrec de la Comissió Tècnica-Política d'Igualtat de l'Ajuntament Castell-Platja d'Aro.



ÍNDEX

1. COMPROMÍS POLÍTIC	3
2. INTRODUCCIÓ	6
3. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	9
3.1. EVOLUCIÓ HISTÒRICA: DE LES REIVINDICACIONS FEMINISTES A L'AGENDA POLÍTICA	9
3.2. ELS PLANS D'IGUALTAT DE GÈNERE	10
4. MARC LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	12
4.1. ÀMBIT INTERNACIONAL	12
4.2. ÀMBIT COMUNITARI	13
4.3. ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL	14
5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE	19
5.1. EINES METODOLÒGIQUES	19
5.2. FASES DEL PROCÉS METODOLÒGIC	20
6. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES	25
6.1. TRES DEFINIDORS DEL PLA	25
6.2. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES	26
6.3. IMPLEMENTACIÓ I MECANISMES DE COORDINACIÓ	28
7. DIAGNOSI DE GÈNERE	29
7.1. CONTEXT TERRITORIAL I SOCIODEMOGRÀFIC	29
7.2. ANÀLISI DELS ÀMBITS I LES LÍNIES ESTRATÈGIQUES	42
LÍNIA 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES	42
LÍNIA 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERADICAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTIFÒBIQUES.....	66
LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA	90
LÍNIA 4. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DEL TREBALL I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS	140
LÍNIA 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA, SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES	164
8. PLA D'ACCIÓ	179
8.1. LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS	179
8.2. ACCIONS	183
GLOSSARI	199
FONTS CONSULTADES	204
REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	204

1. COMPROMÍS POLÍTIC

Pla d'Igualtat de Gènere de Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró 2020-2024

Durant molts anys, i fins i tot, durant dècades, la mirada de les administracions públiques es va focalitzar en gran projectes d'obra pública com a motor de la transformació de la societat a partir de l'economia i l'ocupació. A nivell estatal i autonòmic aquestes accions es van traduir en la construcció de carreteres, pantans, ports, estacions d'esquí o ferrocarrils; i en l'àmbit local sobretot en equipaments, des de pavellons esportius fins a piscines cobertes i climatitzades.

Sense voler menystenir les virtuts de cadascuna d'aquestes intervencions, que certament són molt vistoses, tangibles i perdurables en el temps; a poca a poca la gestió i les polítiques públiques han anat canviant, i sense aturar les inversions necessàries, la ciutadania, en sentit ampli, ha anat prenent protagonisme com a eix dels programes de desenvolupament dels territoris... perquè les obres i els equipaments sense persones que els hi donin vida no tenen sentit.

Alhora, d'entre totes les administracions, els ajuntaments esdevenen la més propera al dia a dia de la ciutadania: les veïnes i els veïns confien trobar-hi solucions, empara i respostes a les seves peticions, necessitats i propostes, i que ho siguin d'una manera efectiva, ràpida i amatent. Però més enllà de l'agilitat administrativa i de les possibilitats legals i pressupostàries, cal anar modulant processos, programes i accions per tal que la qualitat de vida i el benestar de les persones esdevinguin l'eix central sobre les que realment pivoten, perquè es tenyeixin sempre, de valor humà.

Només d'aquesta manera tothom podrà exercir plenament els seus drets i viure dignament, des de la coresponsabilitat. Ens cal detectar les persones i el col·lectiu amb més dificultats, amb més vulnerabilitat, amb més desigualtats i amb més risc d'exclusió; i tot seguit, generar estratègies d'acció conjunta que incideixin directament en les problemàtiques de l'entorn i en les causes que generen aquestes condicions, per poder-les canviar i generar oportunitats per a tothom, per construir situacions més equitatives que condueixin vers una societat més justa.

Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró té un marcat caràcter turístic i cosmopolita, amb una extensa oferta d'activitats i serveis complementaris. Un conjunt que, a voltes, pot crear una imatge aparent d'una ciutat on les llums de colors, els reclams publicitaris o l'oferta d'oci tinguin prioritat davant d'altres necessitats. Som conscients de la realitat econòmica del

municipi, de les oportunitats que ofereix, però també de les necessitats socials que cal atendre.

Justament per això hem construït un catàleg de programes i serveis per al benestar personal de la ciutadania en totes les etapes i situacions de la seva vida, des de la petita infància fins a la gent gran, sense oblidar a infants i joves. També amb propostes de lleure i educatives, culturals i esportives o formatives i d'emprenedoria. I sempre amb la voluntat de fer-ho des de l'excel·lència, el rigor i la professionalitat; i si cal també des de la imaginació, per estar sempre atents a noves oportunitats a favor de tothom.

Però per traçar clarament aquest camí, també ens calen marcs de referència que esdevinguin la brúixola que ens mantingui actius, connectats a les noves dinàmiques socials, i atents al batec dels nostres temps, més enllà de les obligacions legals. És en aquest marc on és imprescindible disposar d'un Pla de Polítiques d'Igualtat de gènere perquè el nostre municipi sigui cada vegada més just i equitatiu, des de la sensibilització, l'eradicació de la violència masclista i l'atenció a les dones i al col·lectiu LGTBIAQ+.

El foment de la igualtat però, cal abordar-lo no només de la prevenció de la violència sinó sobretot des de la promoció d'accions transversals que fomentin la igualtat d'oportunitats, la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques actives i la consciència de la suma de discriminacions que sovint s'afegeixen a la de gènere.

Ara disposem d'un document, que parteix d'un anàlisi del moment present, endinsant-se en la realitat del municipi, per detectar i abordar l'arrel dels missatges, les creences i els motius - sovint invisibilitats- que perpetuen una societat androcentrista, masclista i patriarcal. I que tot seguit planteja un full de ruta amb diverses línies de treball analitzades des de la seva potencialitat i amb propostes d'accions clarament identificades acompanyades per indicadors, calendari i àmbit de responsabilitat.

És el moment de posar-nos davant del mirall i no defugir la necessitat de vetllar per al transversalitat de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques; de reforçar i generar nous mecanismes i accions per prevenir i eradicar les violències masclistes i LGTBifòbiques; d'impulsar la coeducació i els models igualitaris per a la millora de la qualitat de vida; la promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit del treball i la coresponsabilitat en els usos del temps; i per enfortir la participació política, social, i l'apoderament personal i comunitari de les dones. Ens hi acompanyeu?

Maurici Jiménez i Ruiz

Alcalde de Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró

Hivern de 2022

2. INTRODUCCIÓ

Tenir un pla de polítiques d'igualtat, a part de ser una obligació legal, ens ajuda a tenir clar el camí a seguir en el foment de les polítiques d'igualtat al municipi per tal que aquest sigui cada vegada més just i equitatiu. És el marc on s'ordenen les accions encaminades a millorar la igualtat de gènere.

Així doncs, el I Pla d'igualtat de gènere esdevé el marc de referència bàsic de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes durant aquest període. Es tracta d'un instrument de planificació i prioritització de les actuacions en matèria d'igualtat de gènere a Castell-Platja d'Aro i S'Agaró, és a dir, una eina de treball transversal que incorpora diverses àrees i competències municipals i, com a tal, requereix l'adquisició de compromisos polítics.

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

En la implementació d'aquest primer pla es vol posar especial èmfasi en l'abordatge de la violència masclista integrant la perspectiva interseccional¹ per tal de visibilitzar, detectar i intervenir en situacions de desigualtat on es tingui en compte els diferents eixos d'opressió en la que una persona pot estar sotmesa. A través d'aquest, es vol promoure la sensibilització i responsabilització de la ciutadania per fer front a les violències masclistes, l'atenció a les dones i al col·lectiu LGBTIAQ+² que han patit o pateixen aquesta xacra i l'apoderament d'aquests col·lectius.

¹ El concepte interseccionalitat s'explica de forma més extensa en l'apartat final el Glossari.

² LGBTIAQ+ (Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transexuals, Intersexuals, Asexuals, Queer i Plus - que representa a totes les persones en les que les seves orientacions sexuals i identitats de gènere no corresponen amb la norma dominant -).

El foment de la igualtat de gènere, però, no es redueix només a la lluita contra aquesta violència, sinó que passa també per promoure altres accions de manera transversal, des de molts diferents àmbits de la societat i de les administracions. Així com, la integració de la perspectiva interseccional en el treball per a la igualtat ens ajuda a comprendre com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests creuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi que no podem obviar, en funció de l'origen, l'ètnia, la cultura, l'estatus social, la capacitat, l'edat, l'expressió i identitat de gènere o l'orientació sexual.

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

Aquest pla es va començar a formular prèviament a que esclatés la pandèmia per la COVID l'any 2019. Tanmateix, des del 2020 s'han continuat promovent les diferents línies estratègiques que configuren el pla, realitzant tot un continu d'accions per al foment de la igualtat com a únic camí per acabar amb la violència masclista, que en definitiva és la màxima manifestació de la desigualtat.

En un principi es preveia la seva aplicació del 2020-2023, tot i que s'ha valorat allargar-lo un any més arrel del context de pandèmia viscut, de manera que finalment es durà a terme en el període 2020-2024. Un pla que ens serveix com a guia per iniciar el llarg camí cap a la igualtat efectiva, alhora, que ens hem anat adaptant a les necessitats territorials i socials que ens ha marcat la ciutadania.

Un exemple d'això, ha estat la incorporació de la mirada LGBTIAQ+i una mirada àmplia del concepte violència masclista, que ens ha permès anar a l'arrel de les desigualtats, treballant per desmuntar un sistema cisheteropatriarcal, origen d'aquestes opressions.

Al llarg d'aquest temps s'han iniciat nombrosos projectes introduint la igualtat de gènere des d'una perspectiva interseccional en l'organització i estructura interna de l'Ajuntament com

també de cares a la ciutadania, esdevenint el Pla d'Igualtat com una guia per seguir avançant i millorant en les Polítiques Públiques.

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

Per últim, sempre que parlem de dones s'inclou, com hauria de ser evident, tot tipus de dones. Massa sovint quan parlem de dones es pensa en aquelles que la mirada patriarcal construeix, i totes aquelles dones diverses queden freqüentment invisibilitzades, dones amb diversitat funcional o discapacitat, dones lesbianes, dones transsexuals, dones migrades, dones d'altres ètnies, etc. Aquestes dones pateixen una realitat múltiples discriminacions i és per això que necessiten ser contemplades transversalment en tot el Pla i necessiten en tots els eixos mesures específiques.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2. ELS PLANS D'IGUALTAT DE GÈNERE

Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els Plans d'Igualtat. Els plans constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi de diagnòstic prèvia d'aquesta situació.

El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.

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

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

Aquest necessari plantejament transversal requereix de l'adquisició de compromisos polítics i també de la sensibilitat, la voluntat i la implicació de tot el personal municipal.

El Pla d'Igualtat és, doncs, un document clau que, a més de servir per a la planificació i la posada en marxa d'actuacions concretes, ha de preveure el seguiment i l'avaluació posterior del camí recorregut en aquesta matèria i ha de poder mesurar el impacte o els efectes del mateix en les condicions de vida de la ciutadania a la que s'adreça i, especialment, en la millora de la situació de les dones.

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

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

4.1. ÀMBIT INTERNACIONAL

En l'àmbit internacional, el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere. A partir de l'aprovació de la Declaració Universal dels Drets Humans, l'any 1948, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència en relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial.

Així, l'any 1975 se celebra a Mèxic la I Conferència Mundial de la Dona i, quatre anys després, s'aprova la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW). Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures a adoptar pels governs. La II i III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985) van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

Però, sens dubte, serà la IV Conferència de Beijing de 1995 la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.

Així, s'obre una etapa en la qual es busca analitzar els fonaments, les causes i les estructures que es troben a la base de les desigualtats existents. Per tant, a banda de les accions

encaminades a garantir la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

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

4.2. ÀMBIT COMUNITARI

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al Tractat de Roma, de 1975, que imposa l'obligació als Estat Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor. Des d'aleshores, la igualtat de gènere s'ha anat consolidant en el dret comunitari fins a convertir-se en un dels principis fonamentals.

Així es constata amb l'aprovació al 1997 del Tractat d'Amsterdam, el qual articula la igualtat de homes i dones, l'antidiscriminació i les mesures d'acció positiva. El text normatiu comunitari situa la igualtat de gènere com a principal objectiu de la Unió Europea i com a element estructural de la seva política social. El tractat d'Amsterdam reforça també la idea d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, és a dir, d'aplicar el *mainstreaming* o transversalitat de gènere. Aquest principi adquireix una rellevància definitiva amb el IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000 i amb l'aprovació l'any 2000 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea i es consagra amb el Tractat de Lisboa del 2007.

Pel que fa a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la Declaració d'Atenes, el 1992, en què, per primera vegada, es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la "democràcia paritària". El Consell recomana als Estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

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

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

4.3. ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL

A l'Estat espanyol, el tractament legislatiu que fa referència a la igualtat no arriba fins la Constitució Espanyola del 1978, que en el seu article 14 proclama que tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

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

Pel que fa al tractament de la violència vers les dones, la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, suposa una fita sense precedents en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència. La llei preveu el dret de les dones víctimes de violència de gènere a rebre informació, assessorament i atenció integral adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als i a les menors que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

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

Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la llicitud constitucional.

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

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

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

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

a) Pautes generals d'actuació dels poders públics

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

b) Foment de la igualtat en els principals àmbits socials

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

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

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

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

d) Creació d'organismes específics

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

A Catalunya, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art.153).

L'àmbit competencial preveu:

- a. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com establir accions positives.
- b. La promoció de l'associacionisme de dones.

c. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.

El nou Estatut regula els drets civils i socials de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i la seva autonomia, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats (art. 19).

Pel que fa als principis d'actuació dels poder públics, l'article 41 de l'Estatut, estableix que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i hauran de:

- Garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat.
- Garantir la incorporació per part dels poder públics de la transversalitat en totes les polítiques públiques per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
- Afrontar de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
- Fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots el àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
- Reconèixer el valor econòmic del treball de cura i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials.
- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual.

L'Estatut també incorpora la paritat en la composició i règim electoral del Parlament (article 56).

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària.

La Llei defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix

aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots el àmbits en què es pot produir (en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari).

Els principals objectius de la Llei són:

- Eradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
- Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'eradicar-la de la societat.
- Reconèixer els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.

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

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

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

Com ja hem dit, l'administració pública local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeix la Carta Europea d'Autonomia Local i també la Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local.

Pel que fa a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb

aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

En relació a la igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya s'aprova la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta s'impregna i veu dels principis de la Carta europea per a la igualtat de dones i homes incloent la obligatorietat dels poder públics d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui aquesta directa o indirecta. Els capítols de la llei fan referència a:

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

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

5.1. EINES METODOLÒGIQUES

La metodologia utilitzada ha combinat l'anàlisi documental, la realització d'un qüestionari on-line, grups de discussió i entrevistes personals.

A l'hora de realitzar l'aproximació qualitativa s'han recollit les opinions, percepcions, propostes de millora i detecció de noves necessitats, a partir de la consulta directa a diferents agents i persones referents del municipi. A partir d'aquesta perspectiva s'ha treballat des d'una vessant participativa mitjançant la dinamització de grups de discussió.

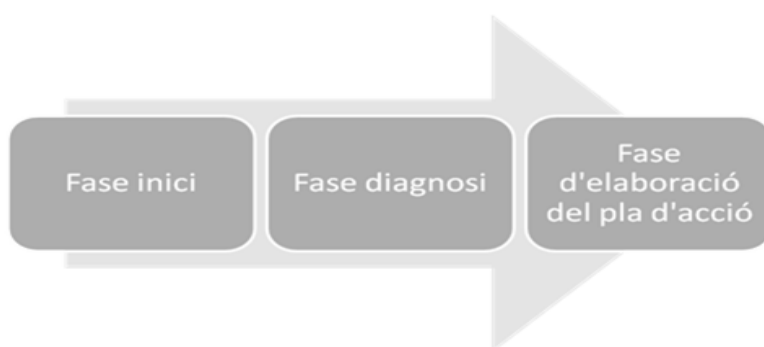
Així mateix hem utilitzat un qüestionari on-line adreçat a la ciutadania de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró. El qüestionari és una tècnica quantitativa que facilita la recollida d'informació de forma estructurada sobre una mostra de persones. El fet que el qüestionari sigui anònim, ens ha permès recollir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

Les tècniques de treball han estat:

- **Anàlisi documental** d'informes, estadístiques, memòries, material de difusió i altra documentació disponible.
- **Recollida de dades estadístiques municipals** a través de dades secundàries extretes de la principal font estadística d'àmbit català (Idescat) i dades recopilades pels propis serveis municipals (educació, benestar social, esports, etc.).
- **Entrevistes en profunditat** amb personal tècnic del municipi.
- **Grups de discussió** amb personal polític municipal, personal tècnic, amb persones representants d'entitats del municipi i ciutadania (adults i joves respectivament)
- **Qüestionari en línia** específic per a la ciutadania.

Al llarg del procés s'ha comptat amb la coordinació de l'educadora social, Xènia Soler, treballadora del Centre Cívic de Platja d'Aro, que ha fet el seguiment del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat i ha coordinat els processos participatius de la ciutadania, entitats i personal tècnic i polític.

5.2. FASES DEL PROCÉS METODOLÒGIC



Font: Elaboració pròpia, 2019

El Procés metodològic desenvolupat per elaborar el Pla d'Igualtat de Gènere de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró comprèn dues fases:

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

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

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

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

Bloc 1. Elaboració d'una diagnosi que relati la situació en clau de gènere del municipi de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró:

- Consulta i anàlisi de fonts d'informació secundària mitjançant la recollida d'indicadors, estadístiques i documents de treball elaborats del municipi (estadístiques, memòries i estudis de rellevància per a l'elaboració del Pla).
- Aproximació quantitativa a través d'un qüestionari on-line adreçat a la ciutadania del municipi. Han respost el qüestionari **143 persones**. 114 dones i 28 homes. I una persona que no s'identifica amb cap d'ambdós gèneres. Les dades extretes no són significatives ja que la població total del municipi és de 10.585 persones i, per tant, només hauríem obtingut una participació de l'1,35%. Ara bé, considerem que ens han aportat una bona fotografia de quines són les percepcions, necessitats i prioritats de la ciutadania de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró en relació a la igualtat de gènere.
- Pel que fa al qüestionari relatiu a la coeducació destinat als serveis educatius del municipi, han respost **23 docents**. 21 dones, 1 home i una persona que no s'identifica amb cap d'ambdós gèneres.
- I, finalment, el qüestionari adreçat al personal polític i tècnic del Consistori, el nivell de participació ha estat el següent: **3 membres del personal polític** han respost, dues dones i un home. Per contra, en **el nombre total de persones contractades amb plantilla és superior el sexe masculí: són 29 dones i 39 homes dels quals n'hem pogut aconseguir resultats a través de l'enquesta**. Tenint en compte que el total de personal contractat al consistori són 278 persones, considerem que les respostes obtingudes a través de l'enquesta, 68, és a dir un 24,46%, fa que la mostra de resultats no sigui representativa. Tot i així, aquesta anàlisi ens permet treure algunes reflexions i

perspectives que poden ajudar a comprendre millor el funcionament intern de l'Ajuntament i el seu compromís amb les polítiques d'igualtat de gènere.

- Aproximació qualitativa mitjançant la realització d'entrevistes i grups de discussió/tallers participatius amb diferents agents i persones, tant dels professionals tècnics com membres de l'equip de govern i oposició, persones integrants de diverses associacions i a títol individual del municipi.

19 ENTREVISTES A PERSONAL TÈCNIC MUNICIPAL DE CASTELL-PLATJA D'ARO-S'AGARÓ: Cap de Comunicació, Cap de l'Àrea de Serveis al Territori, Cap de la Unitat de Dinamització Comunitària, Educadora dels Espais Familiars, Responsable tècnica d'Infància (Casa Lila), Tècnica de Participació Ciutadana, Tècniques que participen a la Taula d'Acollida (Tècnica Intercultural, Agent d'Acollida i Educadora de Benestar social), Responsable del Centre de Formació de persones adultes, Educadora de Joventut, Tècniques de la biblioteca, Cap de Benestar Social, Cap de l'Àrea d'Atenció a les persones, Psicòloga de l'Àrea d'Atenció a Famílies, Cap de la Unitat d'Esports, Auxiliar tècnic de l'Àrea d'Ensenyament i Cultura i Tècnica de Promoció Econòmica).

2 ENTREVISTES A REPRESENTANTS POLÍTICS: 1R Tinent d'Alcalde i Regidor de Promoció Econòmica i Regidora de Benestar Social i Salut.

4 ENTREVISTES A ALTRES AGENTS CASTELL-PLATJA D'ARO-S'AGARÓ: Tècnica que va fer el Pla Local de joventut, President de l'Assoc. d'Empresaris, 2 Secretàries de la Junta directiva de l'Assoc. d'Empresaris.

TALLER PARTICIPATIU INTEGRAT PER 6 MEMBRES DE L'EQUIP DE GOVERN I 2 DE L'OPOSICIÓ: Alcalde i regidoria d'Economia, Hisenda i Règim Interior - 1r Tinent d'Alcalde, Responsable de Promoció Econòmica, Empresa i Ocupació. Ensenyament i Seguretat Ciutadana - 5a Tinent d'Alcalde, Responsable de Governació, Recursos Humans i Via Pública - Regidoria de Participació Ciutadana i Dinamització Comunitària - Adjunt a l'Alcaldia. Regidoria de Cultura, Patrimoni i Noves Tecnologies- Regidoria de Benestar Social i Salut Pública- Regidor de la oposició d'Esquerra Republicana de Catalunya de Catalunya – Regidor de la Oposició d'Iniciativa per Catalunya Els Verds.

TALLER PARTICIPATIU INTEGRAT PER MEMBRES DEL PERSONAL TÈCNIC MUNICIPAL DE CASTELL-PLATJA D'ARO-S'AGARÓ: Sergent de la Policia Local, responsable de l'equip de policia de proximitat –

Responsable del Centre de Formació de Persones Adultes – Tècnica Auxiliar de Joventut –
Directora de l'Oficina de Turisme – Responsable tècnica del Departament de Recursos Humans
- Responsable tècnica d'Infància (Casa Lila) - Cap de la Unitat de Benestar social - Responsable
dels equipaments i manteniment de l'Àrea d'Esports - Cap de l'Àrea d'Atenció a les Persones –
Arquitecte Tècnica de la Unitat d'Obres i Turisme - Cap de la Unitat de Dinamització
Comunitària - Educadora social de la Unitat de Dinamització Comunitària -

TALLER PARTICIPATIU INTEGRAT PER MEMBRES D'ENTITATS: Comissió de l'organització de Festes de
l'Assoc. de Veïns de la Urbanització Dalmau, Platja d'Aro Korfbal Club, Assoc. de Gent Gran de la Vall
d'Aro i s'Agaró, Assoc. de la Gent Gran de Platja d'Aro, Assoc. de Veïns El Ridaura, Assoc. Vital Surf,
Assoc. Dones de la Vall d'Aro, Assoc. ViuAutisme, Assoc. Ecofogons, Coral de la Vall d'Aro i Assoc.
Sterna (naturalista).

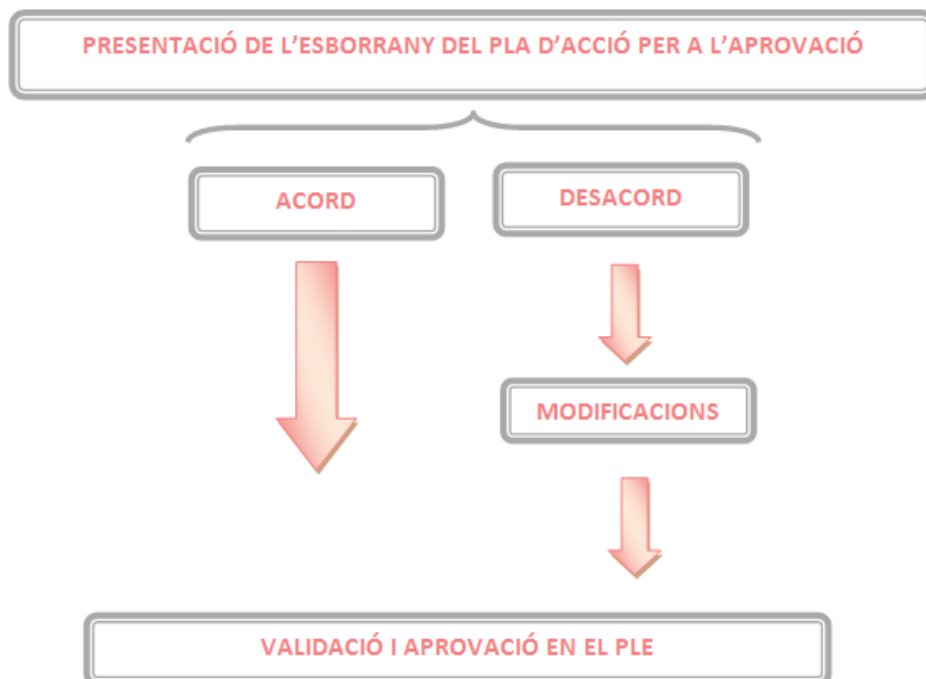
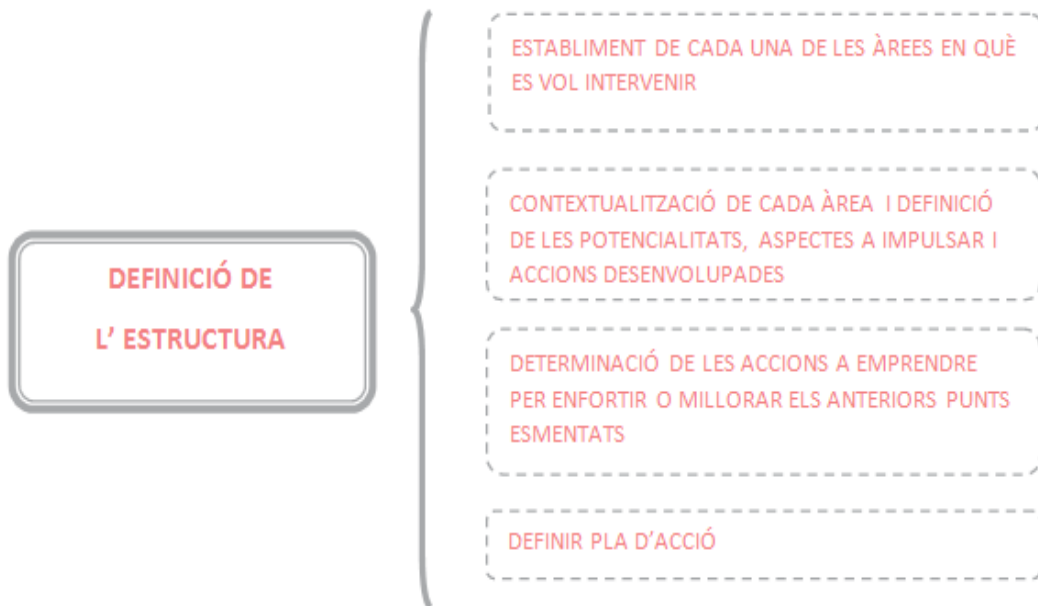
TALLER PARTICIPATIU INTEGRAT PER 5 MEMBRES DE LA CIUTADANIA (adults): Senyor de Castell d'Aro
terapeuta gestàtic – Senyor de Platja d'Aro mestre d'educació física, pedagog i psicòleg – Senyora de
Platja d'Aro metgessa – Senyora de Castell d'Aro modista- Sra. del col·lectiu LGBTIAQ+

**TALLER PARTICIPATIU INTEGRAT PER MEMBRES DE LA CIUTADANIA (joves): 15 participants 13 nois i
2 noies.**

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

Bloc 2: Elaboració del Pla d'Acció 2020-2024:

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



6. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

6.1. TRETOS DEFINITORIS DEL PLA

Els trets definitoris d'aquesta primera etapa en polítiques d'igualtat a Castell-Platja d'Aro i S'Agaró són:

Dissenyar un **Pla de caràcter integrador**, des del qual el conjunt de la ciutadania del municipi se'n pugui beneficiar. Per tant, les accions contemplades als diferents eixos d'intervenció s'adrecen al conjunt de persones i agents que conformen el municipi: dones, homes, joves, dones migrades, col·lectius LGBTIAQ+, teixit empresarial, agents socials i econòmics del municipi.

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

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

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

El Pla d'igualtat de Ciutadania de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró (2020-2024) es tracta d'un projecte consensuat. I aquest consens ha afavorit que hi hagués una excel·lent coordinació entre l'equip que elaborava el Pla i el personal tècnic del Consistori. Alhora que també cal

posar en valor la constant implicació d'aquelles persones que encapçalen les regidores dedicades a l'atenció a les persones.

6.2. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

Aquest Pla d'Igualtat de Ciutadania es configura com una eina de planificació estratègica per un desplegament efectiu de les polítiques de foment d'igualtat al municipi. El marc temporal per al desplegament d'aquest pla és de cinc anys, del 2020 al 2024 (degut a la situació de pandèmia, s'ha decidit allargar-lo 1 any més), havent-se fet durant el 2019 la diagnosi per portar-lo a terme posteriorment.

L'objectiu general del Pla d'Igualtat de Ciutadania de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró és definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques i mesures que possibilitin que les dones i els homes del municipi puguin assolir el seu màxim potencial i participar en tant que ciutadans i ciutadanes sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

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

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

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

1. Visibilitzar i aprofundir el compromís polític amb les polítiques d'igualtat de gènere impulsades pel Consistori.
2. Promoure la transversalització de les polítiques de gènere.
3. Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere.
4. Facilitar la formació professional amb perspectiva de gènere del personal de l'Ajuntament i, contribuir a la sensibilització de les entitats, associacions i de tota la ciutadania del municipi.

5. Reforçar i atorgar més visibilitat a la persona referent en igualtat, com una de les principals impulsores de les mesures específiques i facilitadora del treball transversal amb la resta de regidories i àrees.
6. Potenciar la participació de la ciutadania i, especialment, de les dones i persones del col·lectiu LGBTIAQ+, per tal d'incorporar les seves necessitats, interessos i expectatives.

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

Línia Estratègica 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES (Situar la igualtat efectiva de dones i homes en la centralitat de les polítiques de progrés i benestar cap a la construcció d'una societat avançada quant al seus valors cívics).

Línia Estratègica 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERADICAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES (Eradicar totes les formes de violència contra dones, adolescents i infants, col·lectiu LGBTIAQ+ en tots els àmbits on es manifestin).

Línia Estratègica 3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA (Educar el conjunt de la societat, de totes les edats, per assolir la igualtat efectiva de dones i homes: Educar des de totes les institucions socials, esportives, educatives, comunitàries, de salut, de mobilitat i d'urbanisme, per a la igualtat real de drets i d'oportunitats, posant en valor indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes).

Línia Estratègica 4. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DE TREBALL I PROMOCIÓ DE LA CONSCIENCIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS. (Promoure l'equitat de gènere en la distribució de tasques domèstiques i de cura de les persones, i la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral).

Línia Estratègica 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA, SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES. (Enfortir l'autonomia, la llibertat personal i l'exercici efectiu de la plena ciutadania en una democràcia paritària).

Al punt 7, diagnosi, es detallen els àmbits d'actuació de cada línia estratègica, els objectius, el resultat de la diagnosi amb les potencialitats i aspectes a impulsar. I al punt 8 el Pla d'Acció amb l'organigrama per la implementació, seguiment i avaluació.

6.3 IMPLEMENTACIÓ I MECANISMES DE COORDINACIÓ

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

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

Desplegament del Pla: figura referent i comissió de seguiment

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

Aquesta persona vetllaria per a la implementació de les accions, i impulsaria i dinamitzaria el treball transversal i faria el seguiment. Aquesta última funció comptaria amb el suport de la creació de dues comissions de treball transversals (Comissió tècnica-política i Comissió d'Igualtat), que vetllaria pel correcte desplegament de les accions planificades.

La Comissió d'Igualtat hauria d'estar conformada per diferents professionals representant serveis municipals, supramunicipals, també per algunes de les dones referents en diversos sectors econòmics i associatius del municipi i que puguin estar implicades directament en el desenvolupament d'algunes de les accions i ciutadanes interessades en treballar la igualtat de gènere.

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

7. DIAGNOSI DE GÈNERE

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

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

7.1. CONTEXT TERRITORIAL I SOCIODEMOGRÀFIC

CONTEXT TERRITORIAL

Els àmbits relacionats amb l'organització territorial i el context demogràfic habitualment es consideren aspectes que no tenen cap vinculació ni relació amb la igualtat de dones i homes. Però l'espai públic, és a dir, els carrers i places del municipi, així com els transports col·lectius i els equipaments públics, són espais essencials de la nostra vida social. És més, la seva ordenació, la seva qualitat i la seva seguretat, condicionen, en bona mesura, la nostra vida col·lectiva. Per això, la seva planificació ha de tenir en compte les necessitats dels diferents col·lectius de persones que conformen el municipi. La clau rau en pensar el municipi amb els diferents ulls de les persones que hi viuen: dones i homes de diferents edats, orígens, capacitats, dificultats, característiques, condicions, orientació i identitat sexuals, religions i formes de viure.

Per aquest motiu, en aquest punt realitzarem una aproximació al context territorial i demogràfic del municipi, aspectes clau per entendre com és la població, quines són les seves necessitats o potencialitats i, alhora, com aquesta s'ubica en el territori.

El terme municipal de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró té una extensió de 21,9 Km² i limita al nord amb el terme de Calonge, a ponent amb el de Santa Cristina, al sud amb Sant Feliu de Guíxols i a llevant amb la mar. Aquest petit territori de la Costa Brava està format pels municipis de Castell d'Aro, situat a l'interior, i Platja d'Aro i S'Agaró al litoral. Castell d'Aro s'estén per

l'extrem oriental de la Vall d'Aro, una estreta plana drenada pel riu Ridaura i situada entre les muntanyes meridionals del massís de Les Gavarres i la Serra de Cadiretes.

Des del punt de vista físic, la franja costanera de Platja d'Aro es pot dividir en tres sectors ben diferenciats: les petites cales septentrionals, l'extens sorral de la part central i la costa rocallosa meridional. I S'Agaró, que s'estén entre la cala Sa Conca i la Platja de Sant Pol i envoltat pel camí de Ronda.

Centrant-nos en aquesta primera línia de mar de Platja d'Aro és interessant fixar-se amb la forta evolució que ha patit durant els últims vuitanta anys, on el turisme hi ha jugat un paper principal i ha condicionat la seva evolució demogràfica.

Les arrels del municipi les trobem a Castell d'Aro, l'únic poble on hi havia un nucli urbà ben definit i, per tant, on hi havia tots els serveis: l'ajuntament, el tren, l'església, etc. Pel que fa a l'actual S'Agaró i Platja d'Aro, fins llavors tan sols havien estat terrenys erms, mar, sorra i pins. Va ser durant la dècada dels anys 20 quan es va pensar en urbanitzar ambdues zones.

L'any 1916, un industrial gironí, Josep Ensesa i Pujades, va comprar uns terrenys ran de mar entre la platja de Sant Pol i la de Sa Conca amb la finalitat de construir algun dia una casa d'estiueig. La idea es va paralitzar fins que l'any 1923, el seu fill, Josep Ensesa i Gubert, empès pel desig de fer-s'hi una casa, es va posar al davant d'aquell antic projecte. L'estiu d'aquell mateix any, i després de llargues discussions entre Josep Ensesa i l'arquitecte Rafael Masó respecte a la destinació d'aquells terrenys, es va reconsiderar la idea d'endegar un projecte d'urbanització de la zona. Es tractava d'un nucli urbà "ideal", una ciutat jardí que Rafael Masó va treure dels projectes realitzats a Gran Bretanya als anys 1910-1920 davant la falta de precedents de ciutats jardí que hi havia al país. S'estava buscant l'alternativa als balnearis de luxe de Sant Pol. Així doncs, la "Ciutat Residencial" es va posar en marxa de seguida i de mica en mica es va anar formant un nucli d'alt nivell social, que al 1927, es va donar a conèixer amb el seu nom: S'Agaró.

Va ser a partir de 1930 quan es va accentuar el trànsit d'estiuejants. La importància i el ressò internacional de Tossa i la nova urbanització de S'Agaró va fer que el conjunt de la Costa Brava es comencés a conèixer i conseqüentment va haver-hi un notable flux de visitants, majoritàriament gent del país. A Platja d'Aro aquest flux es va consolidar i augmentar. Així van començar a aparèixer alguns establiments turístics, que juntament amb els ja existents i la urbanització de la pineda d'en Bas (situada a la part central de la platja i a primera línia de mar), va fomentar l'existència d'una consistent colònia estiuenca.

Després de l'estroncament del creixement vegetatiu i turístic a causa de la guerra civil, no va ser fins als anys cinquanta que la cosa va revifar. La dictadura s'havia consolidat, i Europa es refeia de la II Guerra Mundial. Es podria dir que a partir dels anys cinquanta, un cop aconseguides una certa estabilitat i normalitat, Platja d'Aro es va començar a formar definitivament com a poble.

Mentre s'estava formant un poble quasi bé des de zero, els estiuejants habituals d'abans de la guerra, gironins i barcelonins, van tornar a venir. Aquesta vegada, però, es trobaven amb gent d'arreu d'Europa. A l'Europa en procés de reconstrucció s'havien començat a generalitzar les lleis socials que permetien gaudir als treballadors d'un període anual de vacances pagades, el qual, sumat amb la necessitat d'esbarjo després d'una època de patiments i del baix preu de la pesseta, va provocar la creixent arribada d'aquest fenomen social a Catalunya. Va ser a partir de llavors quan es va accelerar l'activitat dels sectors de la construcció i de serveis, i es va revaloritzar el patrimoni immobiliari. Molts antics pagesos van passar a convertir-se en comerciants o a explotar algun negoci turístic.

La dècada dels 60 i 70 va ser crucial pel poble, ja que durant aquest període va ser quan es van portar a terme la majoria de projectes per explotar al màxim el negoci. Un cop requalificats bona part dels terrenys, van començar a sortir inversors, majoritàriament de capital foraster, dels quals se n'aprofitaven tots els sectors locals: els propietaris de terres, venent els antics camps de conreu a preus impensables fins llavors; els comerciants, realitzant bons beneficis gràcies a la presència massiva de turistes; i les treballadores i treballadors, atrets per la demanda de feina i aconseguint alts salaris, en molts casos a base d'una llarga jornada laboral.

L'explotació immobiliària no tan sols feia efecte a primera línia de mar. Durant la dècada dels seixanta també es va posar la vista sobre els terrenys muntanyosos amb l'aparició de les urbanitzacions. S'havia posat de moda entre la gent de negocis de les capitals, Barcelona i Madrid, comprar terrenys a la muntanya, posseir boscos. Així, els grans poders econòmics van comprar boscos sencers, masos amb totes les seves terres als quatre pagesos de la zona. No van trigar gaire a adonar-se de que allò podia resultar un gran negoci, així que progressivament van anar apareixent les anomenades "urbanizaciones".

Degut a la importància que va adquirir Platja d'Aro respecte a Castell d'Aro, l'any 1962, l'alcalde franquista, Narcís Bas i Mató va traslladar l'ajuntament de Castell d'Aro a Platja d'Aro. Establert l'ajuntament a Platja d'Aro es va fer la primera campanya de promoció turística del municipi. Seguint amb aquest ritme, l'afluència progressiva de turistes va generar una creixent activitat econòmica basada en la construcció, el comerç i hostalatge. La demanda de noves

places de treball va provocar l'arribada d'immigració procedent d'Andalusia i Extremadura, tot i que només una petita part es va establir definitivament a Platja d'Aro. Paral·lelament també es van assentar les petites botigues, que anaven ocupant els nous locals comercials. Entre tots i totes van crear una nova base demogràfica totalment diferent a l'existent.

Així doncs, a l'actualitat, ens trobem amb un municipi molt condicionat pel turisme, no únicament en la temporada d'estiu, sinó que es caracteritza per l'obertura dels comerços els 365 dies de l'any, intentant que l'activitat comercial deixi de ser estacional i es mantingui al llarg de l'any.

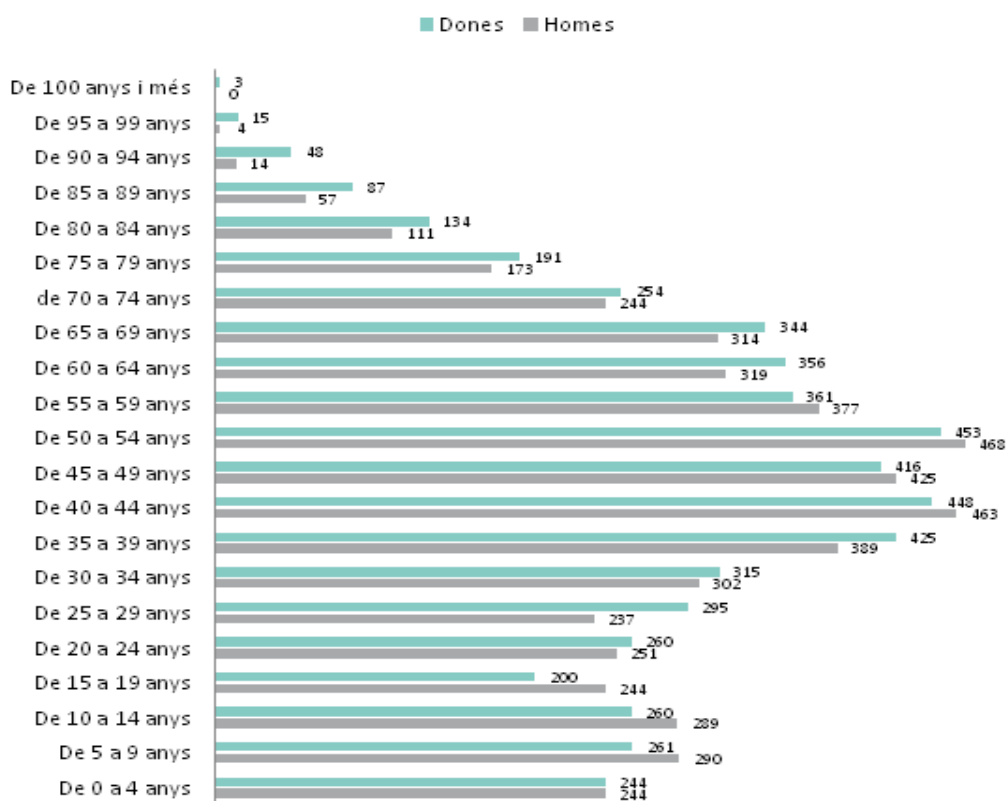
CONTEXT SOCIODEMOGRÀFIC

Estructura de la població de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró

L'any 2018 l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat) registrava una població de 10.585 persones, segons el padró municipal d'habitants. D'aquestes, 5.215 eren homes i 5.370 dones, una distribució molt homogènia.

Aquesta distribució per grups d'edat ens mostra una estructura piramidal molt semblant a la resta de Catalunya i altres contextos propers, amb unes tendències demogràfiques lligades al descens de la natalitat i a l'increment de l'esperança de vida amb el gruix poblacional en les edats productives.

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



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2018

La distribució per sexes a tots els grups d'edat és força homogènia tot i que a partir dels 60 anys, la presència de dones grans és més alta que la dels homes. Aquesta dada s'explica per la major esperança de vida que presenten les dones, cosa que fa que hi hagi uns índex d'envelliment i de sobreenvelliment molt feminitzats.

Diversos estudis demostren que la presència de dones joves i adultes joves és estratègica en clau de desenvolupament econòmic local ja que en els darrers anys aquest és un grup caracteritzat per un elevat nivell formatiu. Per això, una menor proporció de dones adultes i adultes joves es considera un indicador de manca de dinamisme amb importants efectes en el futur proper en relació al creixement. Hi ha una part d'aquest grup de dones, possiblement les més ben formades, que tenen una elevada mobilitat residencial, i són menys presents en aquells municipis amb més problemes d'atur. Així doncs, se sol trobar un índex menor de dones joves i adultes joves als municipis amb més atur i, en canvi, hi ha un plus d'aquests grups de dones als municipis més dinàmics, com és el cas de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró.

Tal i com observem al Gràfic 1., al 2018 hi ha un total de 87 dones de més de 85 anys al municipi, enfront dels 57 homes. Aquesta dada és molt significativa atès que les dones grans, per les seves característiques i trajectòries de vida, presenten necessitats específiques (en molts casos solitud, aïllament, malaltia, baixos ingressos...) i que en qualsevol anàlisi sociodemogràfic s'haurà de tenir molt present.

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

L'índex d'envelliment és el quocient entre el nombre de persones de 65 anys i més i el nombre de menors de 15 anys. L'índex sobreenvelliment és el quocient entre el nombre de persones de més de 85 anys i el nombre de persones de 65 anys i més.

Taula 1. Índex d'envelliment

	Dones	Homes
Índex d'envelliment	140,6 5	111,4 2
Índex de sobreenvelliment	14,21	8,17

Font: Idescat 2018

Aquestes dades de població envellida es relacionen amb els trets sociodemogràfics actuals, amb el descens de la natalitat per una banda i per l'altra, la millora de la qualitat de vida que té com a resultat una més alta esperança de vida. L'índex de sobreenvelliment indica el nombre d'habitants majors de 85 anys, sobre el número d'habitants majors de 65. Per altra banda, és especialment significatiu l'elevat índex d'envelliment i sobreenvelliment de la població femenina, molt per sobre de la masculina. Aquest fet mereix una especial atenció en la planificació de les polítiques públiques. Les dones grans representen un col·lectiu d'alt risc de pobresa, a causa de les pitjors condicions de les dones en el mercat de treball, fet que a la

llarga implica menors cotitzacions al llarg de la vida laboral i, en conseqüència, menors recursos en la vellesa. Si incidim en aquesta mirada de gènere, aquestes dades mostren la necessitat de disposar/mantenir dispositius i serveis d'atenció i cura de persones grans, com una residència geriàtrica i/o serveis d'atenció domiciliària, sobretot d'aquelles que puguin estar en situació de major dependència. Igualment, cal parar atenció en quines són les persones de la família/comunitat que s'encarreguen de donar suport a la gent molt gran en aquells àmbits que els dispositius i serveis públics no estan cobrint (p. e. donar el dinar i/o el sopar, acompanyament, etc.). Igualment, cal parar atenció en aquells casos en què l'atenció i la cura de la població sobreenvellida del municipi recau en persones d'altres nacionalitats, formant part d'una xarxa transnacional de cures.

Pel que fa l'índex de dependència infantil, aquest és una mica més reduït al municipi que al conjunt de Catalunya, que ronda al 25-26%. Pel que fa a la dependència senil, aquesta està dins la mitjana catalana (28,41%).

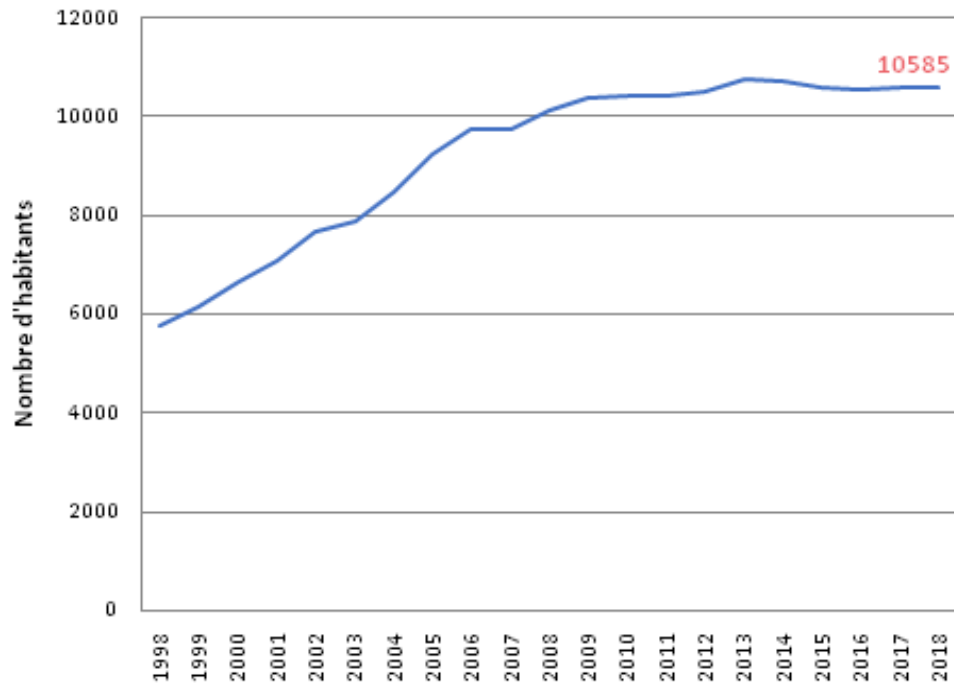
Taula 2. Índex de dependència infantil i senil

Índex de dependència infantil	Índex de dependència senil
22,67%	28,45%

Font: Idescat 2018

Naturalesa de la població

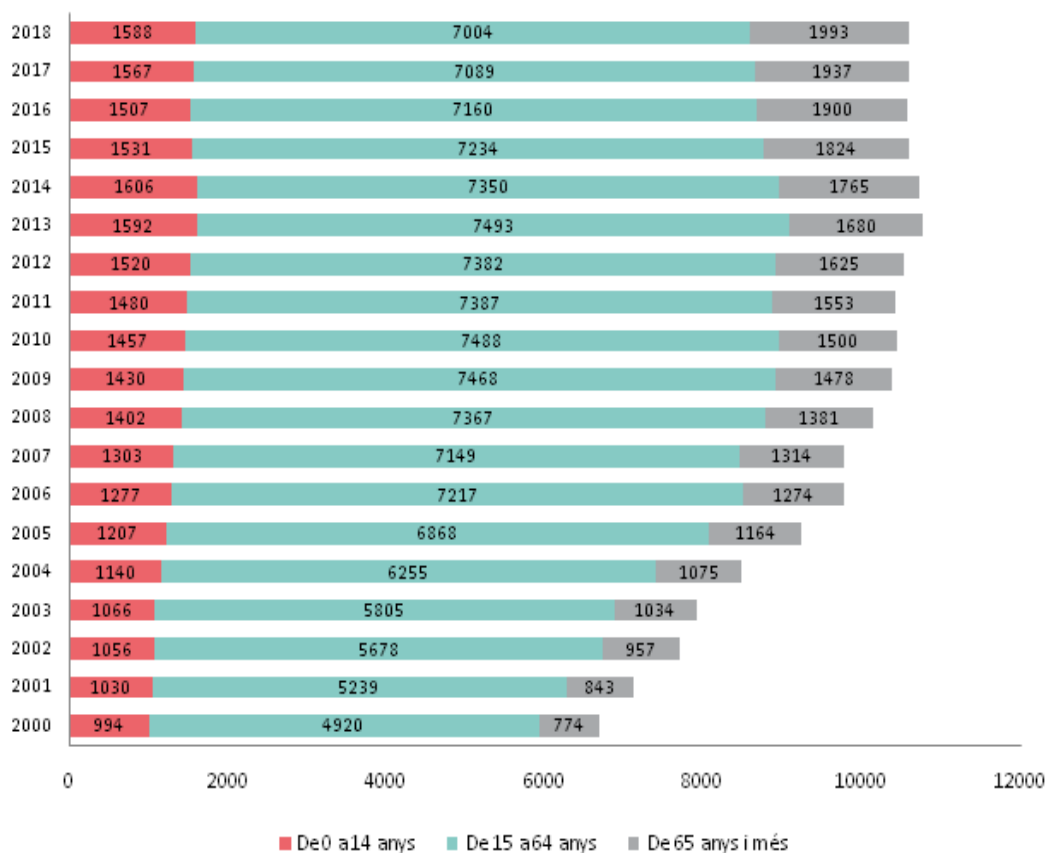
Gràfic 2. Evolució de la població 1998-2018



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2018

La població del municipi ha experimentat un significatiu creixement al llarg de la primera dècada d'aquest segle: anys 2000-2010. A partir del 2010 es produeix un cert estancament i tot hi haver-hi creixement de població, aquest és molt reduït, clar reflex de la greu crisi econòmica viscuda durant aquest període. Ara bé, entre els anys 2012-2013 hi ha un breu repunt i es recupera el ritme de creixement, que s'estanca de nou al 2015 (10.589 habitants), any a partir del qual l'augment de la població és pràcticament inexistent (10.585 habitants, l'any 2018).

Gràfic 3. Evolució de la població per grans grups d'edat 2000-2018



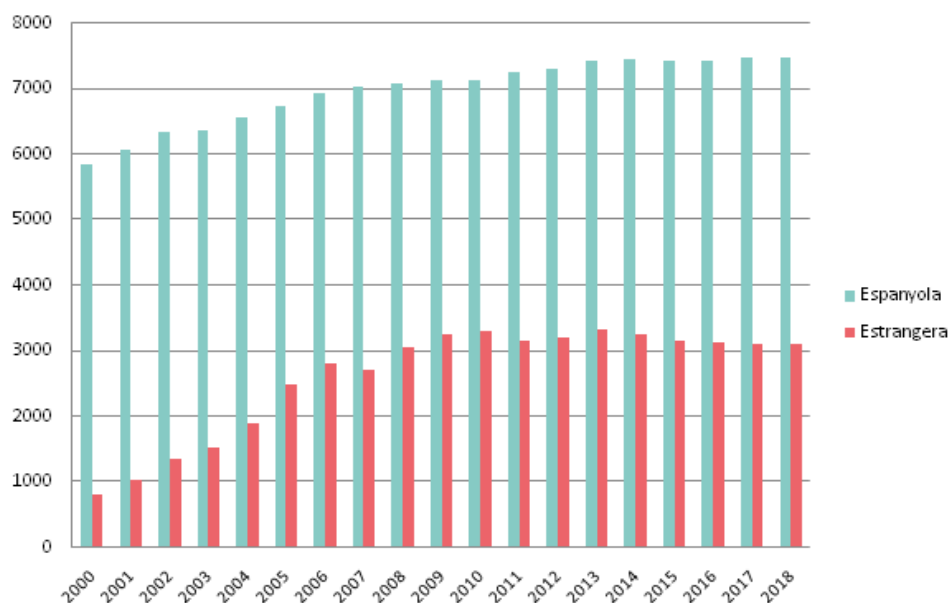
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2018

El Gràfic 3. evidencia com amb divuit anys l'augment de les persones de més de 65 anys ha estat considerable. Aquest aspecte ens ajuda a obtenir una fotografia de la situació actual i a la vegada, realitzar una projecció futura de l'evolució poblacional: la tendència de l'envelliment cada vegada més alta de la població. Tanmateix, el municipi també mostra un augment significatiu de la població de 0 a 14 anys, passant de 994 l'any 2000 a 1588 l'any 2018. Aquest augment tant progressiu i continuat de la població infantil i juvenil al llarg d'aquests divuit anys, pot ser el resultat d'una major presència de la població immigrada al municipi.

La població immigrada a Castell-Platja d'Aro i S'Agaró augmentà de forma significativa des de l'any 2000 al 2010, augmentant any rere any entre 200 i 400 persones. De l'any 2010 al 2011 hi hagué un descens de 146 persones, passant de 3.315 persones a 3.169, el descens més significatiu després de la crisi econòmica. Durant els següents anys, hi ha hagut petits increments i petits descensos, que han fet que a l'any 2018 hi hagi 3.113 persones d'origen immigrat al municipi. Per tant, no hi hagué un descens continuat de població estrangera durant els anys més durs de la crisi econòmica, tot i que la tendència de molts municipis fou

que algunes d'aquestes persones decidissin retornar al seu país d'origen o bé emigrar a altres països europeus. Tot i això, és important destacar que la població estrangera al municipi representa el 41,6%.

Gràfic 4. Evolució de la població per nacionalitat (2000-2018)

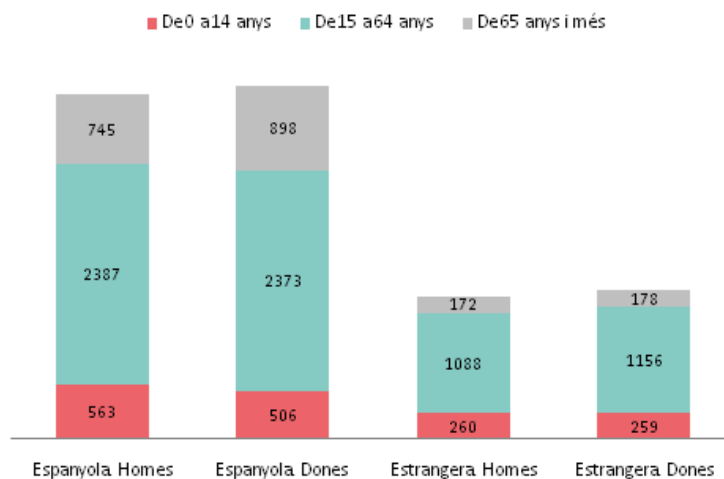


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2018

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

Les dones d'origen estranger són més presents en les edats juvenils i també en edats actives, i són molt poc presents en edats més adultes i grans. Les dones amb nacionalitat estrangera representen el 48,42% del total de dones que viuen al municipi.

Gràfic 5. Població per nacionalitat, sexe i grup d'edat

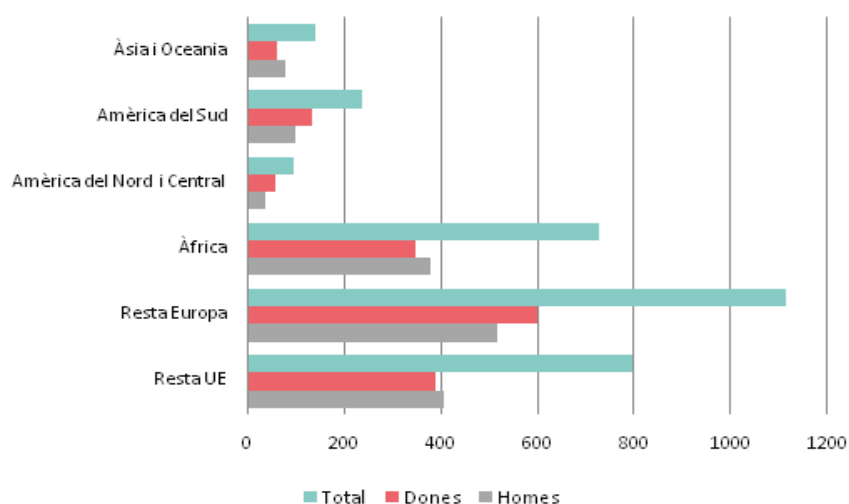


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2018

La població estrangera que ha arribat a Castell-Platja d'Aro i S'Agaró és majoritàriament de la resta de països europeus, i representa el 10,53% del total de la població del municipi. Seguidament trobem la població procedent dels països integrants de la Unió Europea (7,5%) i del continent Africà (6,87%).

Malgrat hi ha una presència de dones i homes de nacionalitat estrangera força equilibrada al municipi, hi ha grups nacionals que estan força feminitzats. Les dones són majoria entre aquelles que provenen de la resta d'Europa i de l'Amèrica del Sud.

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



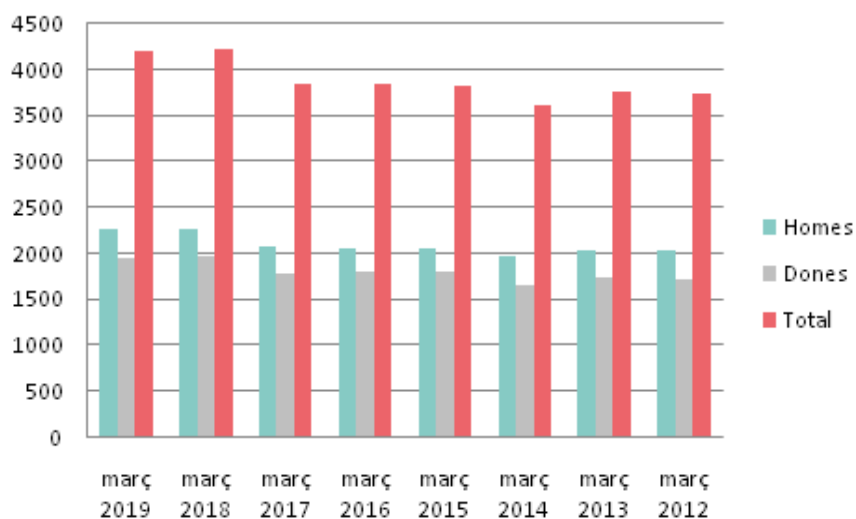
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2018

Món laboral i situació econòmica

L'any 2011, Castell-Platja d'Aro i S'Agaró tenia una població activa de 5.835 persones i d'aquestes, 2.388 estaven desocupades (conjunt de persones que poden i volen treballar però no troben feina), del que resulta que la taxa d'atur del municipi l'any 2011 era d'un 40,92%. Xifra molt elevada, la qual cal contextualitzar-la en un dels pitjors moments de la crisi econòmica.

Les afiliacions al règim general de la Seguretat Social segons residència padronal de l'afiliat al mes de març del 2019 són 4.200. D'aquestes, 3.443 són del sector serveis i, molt per darrera, trobem el sector de la construcció, amb 436 afiliacions. L'any 2011 (només hi havia 165 habitants menys que a l'actualitat) i la xifra de la població ocupada era de 3.447 persones. En conseqüència, podem afirmar que hi ha hagut una important recuperació econòmica del municipi, i, per tant, recuperant un bon nombre de llocs de feina (Gràfic 7).

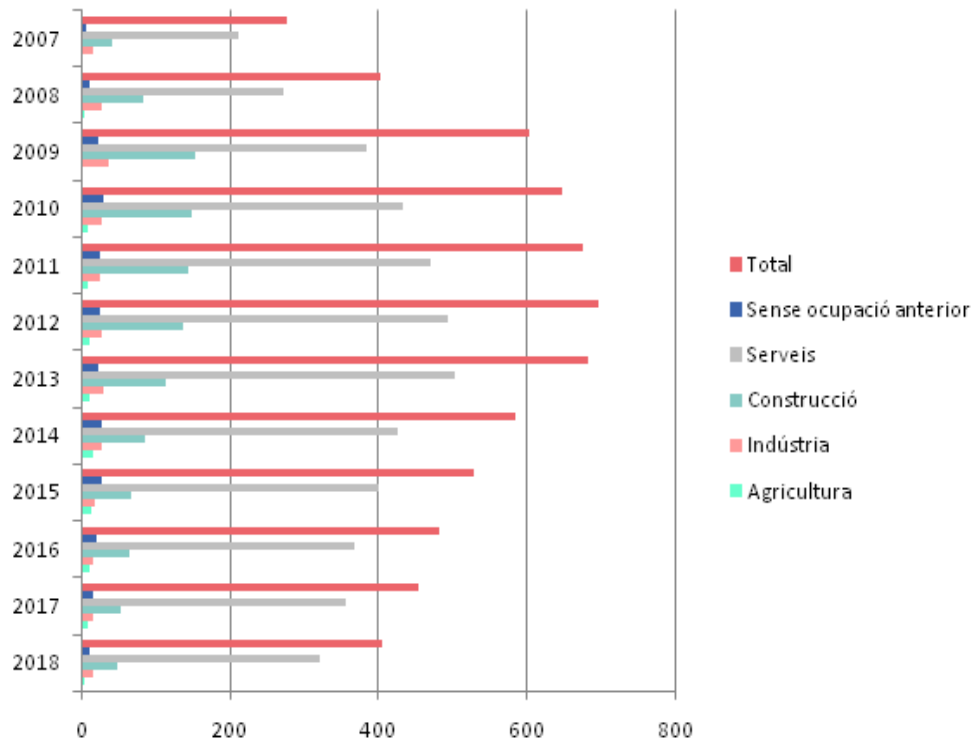
Gràfic 7. Persones afiliades a la S.S segons residència padronal de l'afiliat. Per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2019

Tal i com s'observa al Gràfic 7., el nombre de dones ocupades sempre ha estat inferior al dels homes. Les dones, tradicionalment han treballat més al sector serveis, el qual compte amb un major nombre de persones aturades (també perquè és el que concentra un major nombre de contractes).

Gràfic 8. Atur registrat. Per sectors. Mitjanes anuals. 2018

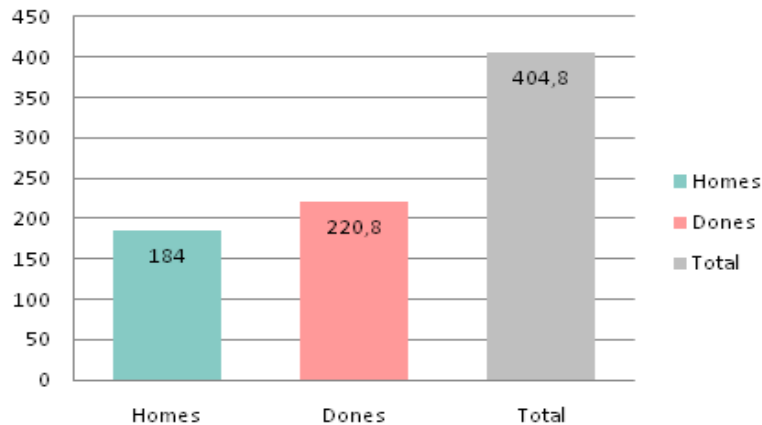


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2019

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

A data de 31 de març de 2019, l'atur registrat a Castell-Platja d'Aro i S'Agaró era de 450 persones. Les últimes dades de l'atur registrat per sexe (mitjanes anuals) i de l'any 2018, són les que es poden observar en el Gràfic 9.

Gràfic 9. Atur registrat (2018). Per sexe. Mitjanes anuals



Font:Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2018

7.2. ANÀLISI DELS ÀMBITS I LES LÍNIES ESTRATÈGIQUES

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

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

Àmbits d'actuació:

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

Objectius estratègics:

1. Assolir una efectiva transversalització de gènere en totes les àrees de gestió de l'Administració de l'Ajuntament: planificació, contractació, formació, comunicació, pressupostos, etc.

2. Impulsar les polítiques públiques amb perspectiva de gènere en els àmbits sectorials: d'acord amb allò que estableix la Llei 17/2015.

3. Facilitar la transversalització de gènere en l'Administració local: promovent eines d'impuls, coordinació i col·laboració.

COMPROMÍS INSTITUCIONAL

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere tenen com a finalitat transformar les condicions que fan que encara continuïn les desigualtats entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida personal, social, política, econòmica i cultural. El marc legal existent obliga als ajuntaments a introduir la gestió transversal de gènere en les seves polítiques. L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006, la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes i la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, "obliguen" a dissenyar polítiques transversals de gènere.

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

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

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

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

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

Quan parlem de transversalitat, s'ha d'entendre en dos sentits: d'una banda, com a necessitat que s'incorpori la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions municipals que es duguin a terme; de l'altra, que es promoguin mesures específiques de gènere per a la igualtat d'oportunitats des de totes les àrees de l'ajuntament.

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

ANÀLISI DE CASTELL-PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

BASE DOCUMENTAL, GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

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

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

1. Compromís polític de l'equip de govern

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

“Així doncs, la responsabilitat política de les polítiques d'igualtat hauria de recaure en una persona compromesa personalment amb aquest objectiu i que tingués pes dins de l'equip de govern, cosa que garanteix la presència en totes les discussions importants de ciutat”. (Gelambí, M. 2016). En el cas de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró, però, no hi ha una regidoria específica pròpia d'igualtat, sinó que des de les àrees de Benestar Social i Dinamització Comunitària es treballa per incorporar una mirada de gènere a les diferents polítiques que es promouen: serveis socioeducatius, sociosanitaris, atenció a les persones, acollida i convivència. I el disseny del conjunt d'aquestes polítiques està tenyit per una mirada inclusiva de la diversitat ciutadana que és important posar en valor. Mirada que prioritza l'atenció integral de la persona, basada en aspectes tant essencials i oblidats com el **valor humà**. Els serveis dedicats a les persones de Castell-Platja d'Aro treballen prioritant la confiança, l'empatia, ajudant i donant eines a la ciutadania perquè sàpiga construir i trobar solucions als possibles problemes. A apoderar, a acompanyar, respectant el ritme de cada persona. Per tant, parlem que els i les professionals dels serveis socioeducatius del municipi ofereixen una atenció centrada exclusivament en la persona, sense prejudicar, sense expectatives, i entenent el moment vital de cada ciutadà i ciutadana que requereix d'un acompanyament en un procés determinat.

Ara bé, tot i desenvolupar un acompanyament centrat en la persona, això vol dir que es té en compte la mirada de gènere en aquesta atenció i acompanyament? És important tenir present que la igualtat de gènere és també una categoria relacional, una categoria que permet tractar a totes les persones com a iguals, independentment del sexe. No es tracta de considerar la igualtat de gènere com “igualtat respecte a” els homes, ja que això significaria posar els homes com a mesura del que és desitjable, sinó com a “igualtat entre” diferents persones de diferent sexe. En aquest sentit, és clau que el personal tècnic tingui present que no totes les persones tenim els mateixos recursos per afrontar els reptes de la vida quotidiana (formació, diners, temps, xarxa familiar, etc) i que existeixen altres diferències que interactuen amb el gènere. Quan es pren consciència d'aquest aspecte, neix l'obligació de buscar una altra manera de definir els problemes polítics i de dissenyar les polítiques públiques. I fer això vol dir **introduir la perspectiva de la transversalitat de gènere en les polítiques públiques**. Però per a poder

dissenyar polítiques transversals de gènere, **el primer pas és saber identificar les diferències, desigualtats i discriminacions de gènere que influeixen a l'àmbit polític en el que es vol intervenir.**

“Jo penso que hi ha la intenció de fomentar-la, però fins ara no hi ha hagut ningú amb l'encàrrec de fer-ho i ho hem fet com hem pogut”. (Entrevista personal polític i tècnic)

Tot i que és absolutament necessari subratllar el treball de moltes àrees del Consistori basat en el valor humà i en una voluntat d'incorporar la mirada de gènere en el disseny de les polítiques de l'Ajuntament, en algunes de les entrevistes realitzades s'ha assenyalat com a repte pendent la qüestió de la transversalitat. És cert que s'ha avançat molt en introduir la igualtat de gènere a l'agenda, en promoure iniciatives específiques de promoció de la igualtat, però on menys s'ha avançat és en la incorporació de la perspectiva de gènere al conjunt de les actuacions municipals.

“Entre Serveis Socials i Dinamització Comunitària hem intentat mantenir la celebració de les diades significatives, fent diferents activitats però sempre manifestant que era important fer un pla de polítiques d'igualtat. De moment fem això, però s'ha d'apostar més”. (Entrevista personal polític i tècnic).

“Des de l'Ajuntament, per una banda atenem el ciutadà i per l'altra, donem serveis al ciutadà. I en els dos hem d'intentar garantir que no es trobin en unes barreres que el gènere els suposi una millor o una pitjor atenció, o un millor o un pitjor servei. És un punt de sortida” (Grup de discussió personal polític).

En aquest sentit és important que en el moment en què hi hagi un desplegament efectiu de la transversalitat de gènere, es pugui deixar enrere el vincle de les polítiques de gènere amb les àrees de benestar social, i d'aquesta manera, es puguin fomentar també les actuacions a altres àrees.

Tenir un **lideratge polític clar** és un element clau perquè no existeixin resistències institucionals a les polítiques de gènere. I aquest és un aspecte essencial en el Consistori de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró que cal valorar positivament.

“Això que estem aquí fent ara és un compromís polític de l'equip de govern i de l'oposició, i som els mateixos que ens presentem d'aquí a pocs dies, per tant això tirarà endavant sí o sí.” (Entrevista personal polític i tècnic)

“El pla d'igualtat recull el que succeeix amb el tema d'igualtat de gènere, no només a homes i dones, sinó de forma transversal, també les persones trans, etc. És un àmbit de creixement personal, i cada un té la seva forma de buscar la igualtat amb tota la societat. I tots els ajuntaments crec que estem obligats a

recollir el que la ciutadania està demanant i aplicar-ho. És una eina de treball per aplicar en un municipi el que nosaltres entenem per igualtat i acabar amb uns rols que ja no existeixen". (Grup de discussió personal polític)

En aquest sentit, però, de cares a implementar una estratègia de transversalitat de gènere dins de l'Ajuntament, **és fonamental que la responsabilitat política de les polítiques d'igualtat recaigui en una persona compromesa personalment amb aquest objectiu** i que tingui pes dins de l'equip de govern, fet que pot garantir la seva presència en totes les discussions importants de ciutat. Només quan hi ha una clara aposta política de l'equip de govern, la implementació de la transversalitat no dependrà de la sensibilitat o bona voluntat de l'equip tècnic.

La manca d'una regidoria específica que s'ocupi de les polítiques d'igualtat de gènere no sempre és obstacle per desenvolupar correctament aquestes polítiques. Però sí que cal tenir present que pot esdevenir una fortalesa que ajudi a visibilitzar el compromís amb la igualtat de gènere i dona poder a aquestes polítiques. Es tracta de proporcionar un punt de referència a l'ajuntament i a la ciutadania en temes d'igualtat de gènere. Tot i això, repetim que el més essencial és que hi hagi un lideratge polític clar i amb poder dins de l'ajuntament (en el cas que no es consideri necessari la presència d'una regidoria específica) i que vagi acompanyat d'un personal expert que treballi el tema dins de l'organisme.

Finalment, la revisió del conjunt de les àrees sectorials per tal d'incorporar la perspectiva de gènere és un procés que si bé s'ha iniciat en les àrees de caràcter més social (polítiques socials, serveis personals, educació i esport), en d'altres no es pot dir el mateix, com pot ser cultura, promoció econòmica, urbanisme o els serveis generals.

2. Recursos humans específics

La presència de personal tècnic especialitzat en igualtat de gènere és fonamental. Si l'Ajuntament vol implementar polítiques transversals de gènere cal que sigui conscient de la necessitat de tenir personal especialitzat. Les persones que dins de les administracions s'ocupen normalment d'aquests temes són persones amb un elevat grau de formació i especialització en igualtat de gènere en totes les polítiques públiques. Implementar la transversalitat de gènere no sempre és una tasca senzilla. Per tant, **es requereix d'un suport tècnic especialitzat per tal que les polítiques i actuacions de gènere que es duguin a terme des de les diferents àrees del Consistori responguin a una línia d'actuació comuna, coherent i definida**; i així evitar realitzar accions específiques de gènere aïllades, inconnexes o que puguin donar sensació de confusió.

Alhora, aquesta persona responsable de vetllar per al bon desenvolupament de la transversalitat de gènere, és fonamental que pugui establir mecanismes d'avaluació contínua, tant de les accions que es duguin a terme, com dels processos que es produeixen per a la consecució dels programes dissenyats. Només així es podrà valorar l'impacte real de les polítiques d'igualtat d'oportunitats en el canvi d'actitud de la població.

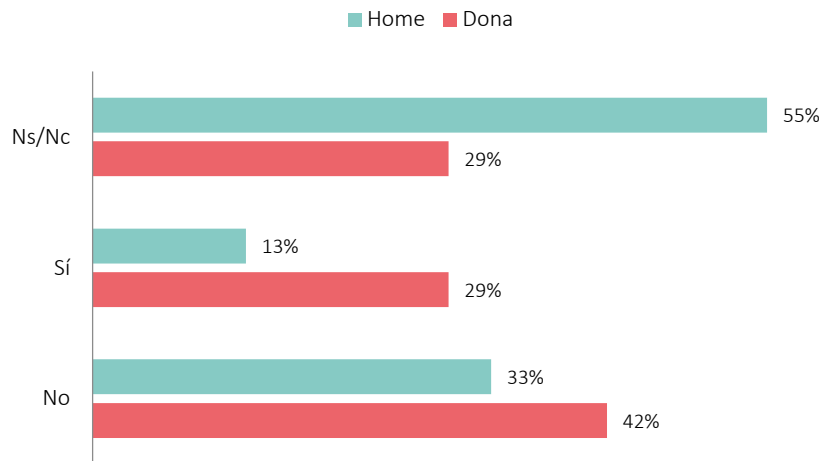
Així doncs, aprofitant l'**elevat compromís polític** que ha mostrat en tot moment el Consistori, seria recomanable que la creació d'una regidoria d'igualtat o de la figura d'una tècnica d'igualtat no fos quelcom transitori, sinó que es tractés d'una àrea clau dins de l'Ajuntament i que, per tant, assumís un paper clau en el disseny de les polítiques públiques locals. En conseqüència, és necessari que hi hagi un apoderament i una visibilització de la seva feina, tant dins del mateix Ajuntament, com de cares a la ciutadania.

3. Transversalitat de gènere

És important posar èmfasi en el fet que el Consistori vulgui superar la pràctica basada en actuacions puntuals o conjunturals en el temps que es tradueixen en l'organització esporàdica de xerrades, seminaris o activitats ludicofestives en relació amb la celebració del 8 de març i el 25 de novembre. I aquest aspecte es pot treballar a través d'una major sensibilització i formació que afavoreixi una coordinació més estreta entre les diferents àrees de l'Ajuntament. I cal dir que a l'Ajuntament de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró **està fent un esforç important en consolidar unes bones estructures tècniques d'atenció específica a les dones** (Àrea d'Atenció a la Família) i en la realització de **polítiques estables orientades a la igualtat d'oportunitats** (Casa Lila, Espai Familiar, Centre Cívic, etc.).

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

Gràfic 1. En la seva àrea o regidoria, s'ha dut a terme alguna mesura o acció per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de cara a la ciutadania?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari al personal polític i tècnic, 2019.

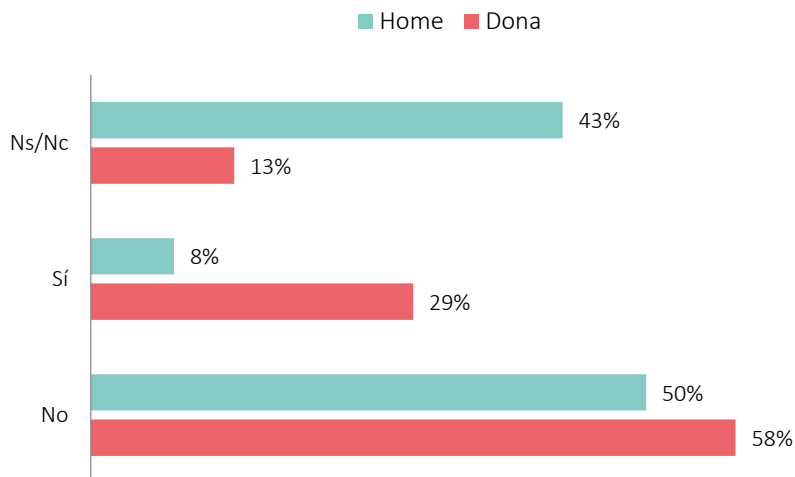
Per a poder dissenyar polítiques transversals de gènere, és a dir, incloure la perspectiva de gènere en qualsevol política o actuació, el primer pas, tal i com hem esmentat anteriorment, és saber **identificar les diferències, desigualtats i discriminacions de gènere que influeixen a l'àmbit polític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

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

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

El fet de desagregar ens permet veure com utilitzen de forma diferent els serveis municipals, homes i dones. Els homes i les dones de la ciutat viuen el tema objecte de regulació de la mateixa manera? Quines són les principals diferències?

Gràfic 2. En la seva àrea o regidoria es desglossen les dades per sexe?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari al personal polític i tècnic, 2019.

“A les memòries a vegades sí que es fa, i a serveis socials. Ho tenim en algunes àrees però encara de forma precària. Ara estem fent un sistema que recollirà tots els usuaris i usuàries que s’atenguin, tot el perfil de la persona. També de la ciutadania: on viuen, qui hi ha..”(Entrevista personal polític i tècnic)

“El GIS és un programa que és un mapa del poble. I nosaltres funcionem amb cercles de diferents colors.

Si vols treballar X tema, tu consultes en el mapa i et diran a on hi ha més persones que els afecta el problema en qüestió. Tu no saps el nom, però saps si en un determinat barri hi ha molta concentració d’atur, atur de llarga durada... i gràcies a això pots aplicar polítiques concretes pel barri en concret. Fas una radiografia molt detallada.” (Entrevista personal polític i tècnic)

La posada en funcionament d’aquesta nova eina de treball per part de l’Ajuntament de Castell-Platja d’Aro i S’Agaró pot esdevenir una gran oportunitat per al disseny de polítiques transversals de gènere, ja que pot esdevenir una fotografia que mostri com els homes i les dones són diferents, realitzen les coses de forma diferent i viuen les ciutats de forma diferent. I, en conseqüència, pot ajudar a veure com aquestes diferències de gènere es converteixen en desigualtats en aquells casos que la diferència implica accedir a menors beneficis.

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

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

A tall d’exemple:

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

□ **Disseny d'indicadors de gènere.**

A partir de la posada en funcionament del GIS (de la Universitat Ramon Llull), és probable que s'estableixin o es dissenyin indicadors que ajudin a senyalar els canvis socials en termes de gènere del municipi. De fet, la funció principal dels indicadors de gènere és la de senyalar els canvis en l'estatus i el rol de les dones i dels homes en diferents moments del temps. És a dir, mesurar la igualtat d'oportunitats i la igualtat de gènere que s'està aconseguint amb les actuacions que s'estan portant a terme.

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

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

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

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

Objectius dels informes:

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

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

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

El desembre del 2016 es finalitzà la redacció del Pla Intern d'Igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró. L'objectiu era analitzar si el Consistori també gaudia de la mateixa equitat que es defensa cap a les dones del municipi, si manté la mateixa coherència entre el discurs intern i extern, i visualitzar aquelles discriminacions subtils que es poden amagar en el dia a dia d'una institució.

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

- Les condicions laborals dels i les treballadores del Consistori.
- Les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- La igualtat d'oportunitats en la promoció laboral i satisfacció en el tracte personal.
- L'assignació de llocs de treball basada en una valoració neutre.
- Existència d'equilibri entre el percentatge de dones i d'homes a cada nivell salarial.

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

- Manca de registres de dades desagregades per sexes de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis i de les actuacions de la institució.
- No disposar d'una guia o manual de llenguatge no sexista.
- Formació en perspectiva de gènere del personal de la institució.

- No disposar d'una comissió o de la figura de l'agent per a la igualtat.

“Les àrees que es poden considerar més importants de cara a la ciutadania, qui té el poder són els homes”. (Grup de discussió personal tècnic)

A partir de la diagnosi, el Pla estableix unes línies d'acció basades en les inquietuds detectades, les intervencions més urgents, les mancances, les potencialitats, etc. Ara bé, tot i que el pla d'acció l'han d'aprovar les persones que tenen responsabilitat política (alcaldia i regidories), en el seu moment no hi hagué un compromís o voluntat per a la seva aplicació. El personal del Consistori no se'l va fer partícip del procés d'elaboració del Pla, ni coneixedor de quins foren els resultats obtinguts, tot i ser les persones destinatàries de tot el procés. Aquest fou un aspecte reivindicat en moltes de les entrevistes i grups de discussió realitzats, i aquest és un element central, ja que l'èxit de la implementació del pla recau en aconseguir que el personal se senti implicat i faci seus els objectius marcats.

“Jo crec que hi ha més feina a dins que a fora. Penso que a fora s'ha anat fent accions petites, però de cara a dins mai s'ha parlat d'això. Hi ha un pla d'igualtat intern que nosaltres no hem vist el resultat de les enquestes, tampoc hi hem pogut treballar”. (Grup de discussió personal tècnic)

“En el conveni ja existeix la comissió de seguiment, amb el sindicat i part de l'equip de recursos humans. El problema és que una empresa va fer unes enquestes, i no va ser real. El sindicat no el va aprovar, i es va quedar així”. (Grup de discussió personal tècnic)

En aquesta línia, cal tenir present que un dels factors clau que condiciona l'èxit del desenvolupament del pla és fer una bona difusió interna del document, començant per les persones amb responsabilitat de gestió dins de la institució, en especial totes les persones implicades en la gestió dels recursos humans (selecció, formació relacions laborals, retribució); així com les persones que atenen serveis destinats a la ciutadania, que són una gran majoria en un ajuntament, i, finalment, tot el personal que directament o indirectament fa un servei públic.

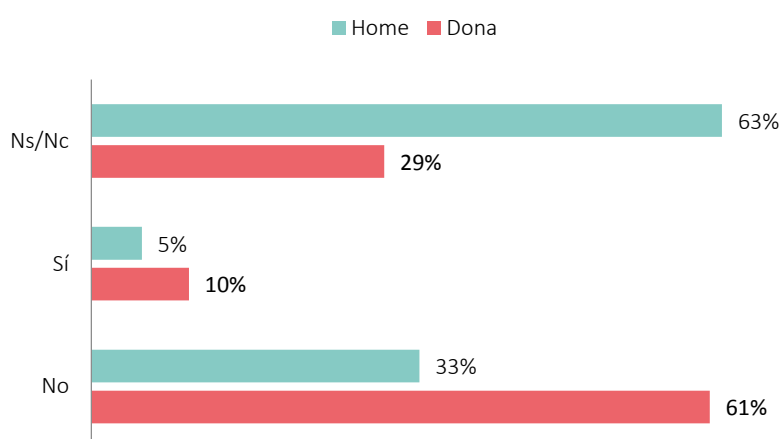
“L'administració és masclista i està pensada únicament per homes. I qui mana sempre són els homes. Hi ha abusos de poder, i quan hi ha aquests abusos de poder no s'ha afrontat sinó que s'han intentat justificar, i els que hem estat a fora ens n'hem assabentat més tard. Sempre és un home que abusa del seu poder de cara a una dona, i ho ha fet perquè té més poder, però també perquè qui hi havia més a baix era una dona”. (Grup de discussió personal tècnic)

“A mi m'agrada més treballar des d'una xarxa que connecta el personal, però l'organigrama és una jerarquia, i aquesta provoca un abús de poder i es pot discriminar tant a homes com a dones depenen del

càrrec que es té. I també, crec que a l'administració hi ha d'haver molta més comunicació que és el que fa falta, entre àrees. Recursos humans hi té un paper clau pel que fa a la igualtat. Que les persones que treballem sapiguem els nostres drets i els nostres deures, tenir tota la informació més detallada i amb una lectura fàcil. Crear un engranatge que faci que tot funcioni millor". (Grup de discussió personal tècnic)

Independentment d'on hagi sorgit la iniciativa de posar en marxa el pla d'igualtat, és indispensable comptar amb els representants dels treballadors i les treballadores de l'ajuntament. Aquests han d'estar informats des de l'inici del procés i participar activament en totes les fases. Malauradament, aquest no fou el cas de l'elaboració del Pla Intern de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró. La manca de consens sobre el document obtingut, en la metodologia utilitzada i la poca difusió realitzada durant el procés d'elaboració i un cop fou finalitzat, va provocar que el Pla no s'hagués implementat.

Gràfic 3. En la seva àrea o regidoria, s'ha dut a terme alguna mesura o acció per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins la institució?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari al personal polític i tècnic, 2019.

Per altra banda, la metodologia utilitzada a l'hora d'elaborar el Pla, basada únicament en recollir informació quantitativa a través d'una enquesta, que no fou contestada per totes les persones implicades, no ajudà a que es poguessin recollir totes les opinions, sensibilitats i problemàtiques que el Pla hauria de resoldre o almenys trobar mecanismes de resolució.

"Penso que aquí tenim un problema greu de que no coneixem els nostres drets i no coneixem les eines i recursos que tenim per denunciar-ho i per fer que s'activin coses. Perquè anem dient, i semblen baldufes". (Entrevista personal tècnic i polític)

“Però jo sí que m’he sentit desprotegida i he vist que la gent està desprotegida en situacions greus. He vist que hi ha la intenció política i la intenció tècnica de donar resposta i solucionar les coses, però que no sabem com afrontar-ho. Perquè no sabem quins són els nostres drets, com hem de demanar les coses perquè avancin... Per tant, no és que no hi hagi voluntat, sinó que hi ha desconeixement, i potser fins i tot que tinguem por d’afrontar-nos a aquestes coses”. (Entrevista personal tècnic i polític)

El cert és que massa sovint l’estructura orgànica municipal no fomenta el treball transversal i la comunicació fluïda de la informació entre les diferents àrees del Consistori, sinó que aquesta estructura es caracteritza per crear àmbits de treball tancats i amb límits definits. Cada àrea o departament té els seus encàrrecs i les seves responsabilitats, sense que existeixi l’obligació de treballar de forma transversal. En el cas de Castell-Platja d’Aro i S’Agaró, tot i la voluntat de que hi hagi una comunicació fluïda i un bon treball en xarxa per optimitzar recursos i millorar l’eficiència, aquesta està destinada a l’atenció a la ciutadania i centrada en els serveis de benestar social i educatius del municipi. Però en canvi, dins l’estructura orgànica de l’Ajuntament, cal millorar la comunicació entre diferents àrees per tal de fomentar la transversalització de les polítiques d’igualtat.

A vegades, la poca informació pot generar certa sensació d’indefensió, i, fins i tot, pot arribar a generar desigualtats o situacions discriminatòries. Perquè la discriminació no sempre és directa, sinó que es pot amagar sota formes subtils, en processos o situacions que en aparença són neutres, però que acaben produint un resultat negatiu o perjudicial sobre un col·lectiu.

“Jo et puc explicar, i ara seré valenta, que hi ha reunions en que jo m’he sentit que m’ha costat parlar. A vegades he hagut de demanar que em deixessin parlar. També sentit en reunions que els ha estat més fàcil als homes interpel·lar-me a mi per ser dona que no pas a un altre regidor per ser home. És més fàcil atacar-me a mi que atacar a l’altre regidor que és home”. (Grup de discussió personal polític)

Finalment, el Pla Intern també contemplava disposar d’una persona de referència responsable de prevenir i actuar en cas d’assetjament a la feina, psicològic (mobbing) o sexual, tracte discriminatori o percepció de tracte discriminatori. En aquest sentit, tot i que el Consistori aprovà un nou **Protocol per a la prevenció, actuació davant les possibles situacions d’assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**, no s’han realitzat accions per tal de prevenir-les o evitar-les, o saber actuar per fer front a les actituds sexistes. **La sensibilització del personal polític i tècnic és clau alhora de saber detectar possibles situacions de tracte injust o de falta de respecte.**

4. Formació: mirada interna

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

“S'intenta, però no tenim formació que ens ajudaria a millorar. Amb una segona llegida te'n dones compte que estem tan acostumats a escriure amb masculí genèric. Amb una mica de formació i posar-hi més consciència segur que ajudaria. De fet, vam estar 18 mesos amb una alcaldessa, i en tots els documents posava “alcalde”. Ni així van fer el canvi.” (Entrevista personal polític i tècnic)

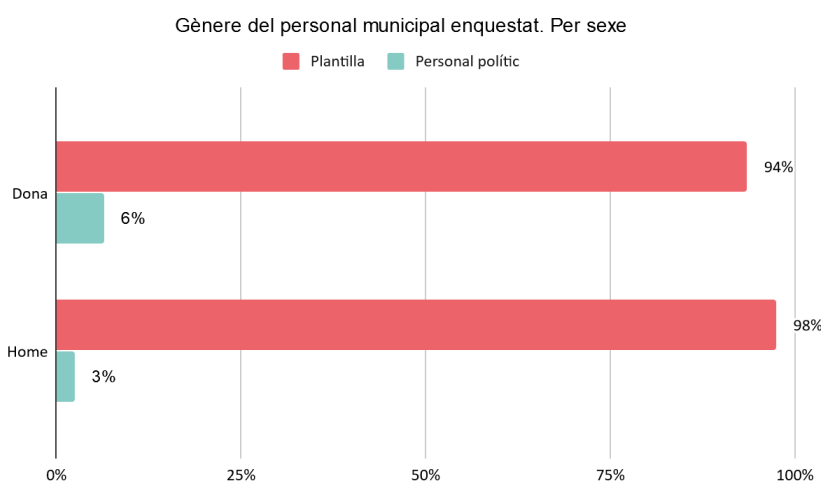
És necessari que **tot el personal de l'Administració local adquireixi uns coneixements mínims sobre la perspectiva de gènere**, especialment aquelles persones que participen del disseny i implementació de polítiques i programes i aquelles que realitzen atenció a les persones (policia local, oficina d'atenció ciutadana, benestar social, centres cívics, llar d'infants, etc.). La realització d'accions formatives garanteix que el personal municipal tingui competències per a identificar i corregir biaixos de gènere. El fet que no hi hagi una regidoria d'igualtat o una persona de referència, fa que els canvis encara siguin més lents perquè no hi ha ningú que vetlli perquè es produeixin. De fet, la formació en igualtat de gènere adreçada a persones amb responsabilitat política hauria de ser el punt de partida de la implementació de la gestió transversal de gènere i que la inclusió de la igualtat de gènere no sigui un element purament decoratiu sense implicacions pràctiques.

“Aquí també veus la voluntat, si tenies un termini per presentar aquest programa (Pla Intern), tu el presentes, però després pots començar a treballar-lo per quan estigui mig fet. Però en aquest cas, es va fer, i se sabia que no estava ben fet, però fins la següent convocatòria no es torna a tocar.” (Grup de discussió personal tècnic)

En aquesta mateixa línia, és també altament recomanable l'elaboració i aplicació d'una **guia per a l'ús no sexista del llenguatge (oral, escrit i visual) i formació sobre el seu ús**. I promoure la difusió extensiva d'aquesta eina a tots els/les agents del municipi que elaboren continguts en els mitjans de comunicació locals. L'Ajuntament i tots els seus serveis han de garantir la

promoció de la igualtat de gènere a partir del llenguatge. Això implica vetllar per incloure a totes les persones, evitar la invisibilització de les dones i de les activitats que desenvolupen, així com la reproducció de rols i estereotips de gènere.

RESULTATS QÜESTIONARI PERSONAL POLÍTIC I TÈCNIC



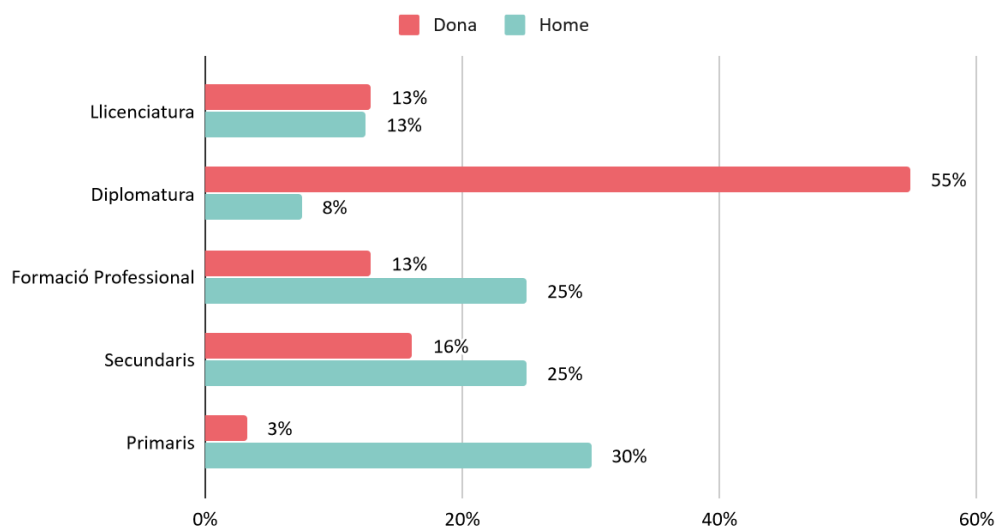
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal polític i tècnic, 2019.

Si observem els percentatges de la gràfica podem observar que van contestar el doble de dones, però si ens fixem amb el nombre de persones que representen aquests percentatges, veurem que només tres membres del personal polític han respost, dues dones i un home, per això la diferència és del doble. Per contra, en el nombre total de persones contractades amb plantilla és superior el sexe masculí: són 29 dones i 39 homes dels quals n'hem pogut aconseguir resultats a través de l'enquesta.

Tenint en compte que el total de personal contractat al Consistori són 278 persones, considerem que les respostes obtingudes a través de l'enquesta, 68, és a dir un 24,46%, fa que la mostra de resultats no sigui representativa. Tot i així, aquesta anàlisi ens permet treure algunes reflexions i perspectives que poden ajudar a comprendre millor el funcionament intern de l'Ajuntament pel que fa a les seves dinàmiques de sexe/gènere.

Per anar aprofundint en la diagnosi del personal de l'Ajuntament, observarem la següent gràfica, que ens especifica els diferents nivells d'estudis del personal entrevistat.

Nivell d'estudis de les persones enquestades. Per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal polític i tècnic, 2019.

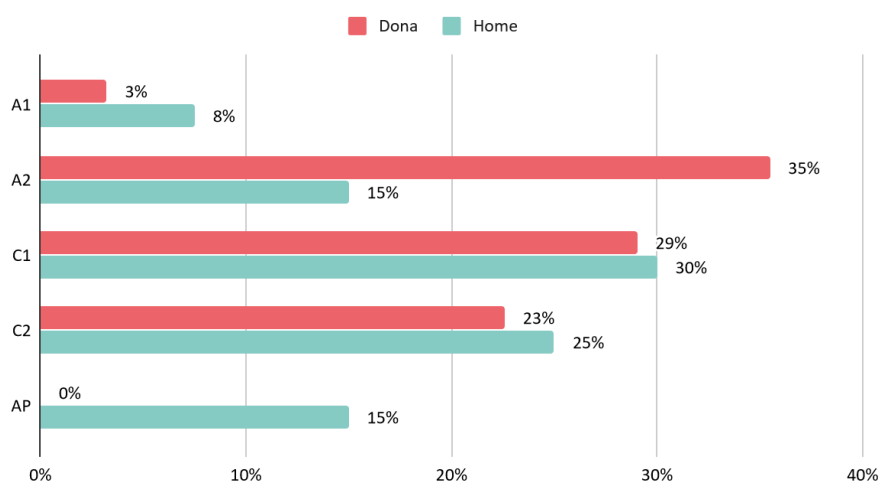
Com podem veure hi ha una gran diferència entre el nivell d'estudis de les dones i el dels homes respecte al personal enquestat.

El 68% de les dones enquestades té una diplomatura o una llicenciatura, el 29% formació professional o estudis secundaris i tant sols un 3% es queden només amb els estudis primaris.

Pel que fa als homes tenim una situació totalment oposada, tan sols els estudis primaris són el 30%, entre estudis secundaris i formació professional arriben al 50% de la plantilla masculina enquestada i entre diplomatura i llicenciatura només sumen el 21%.

És interessant retenir aquestes dades perquè a continuació les comparem amb el percentatge de persones que hi ha distribuïdes en funció de la categoria salarial.

Distribució de la categoria salarial del personal municipal enquestat. Per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal polític i tècnic, 2019.

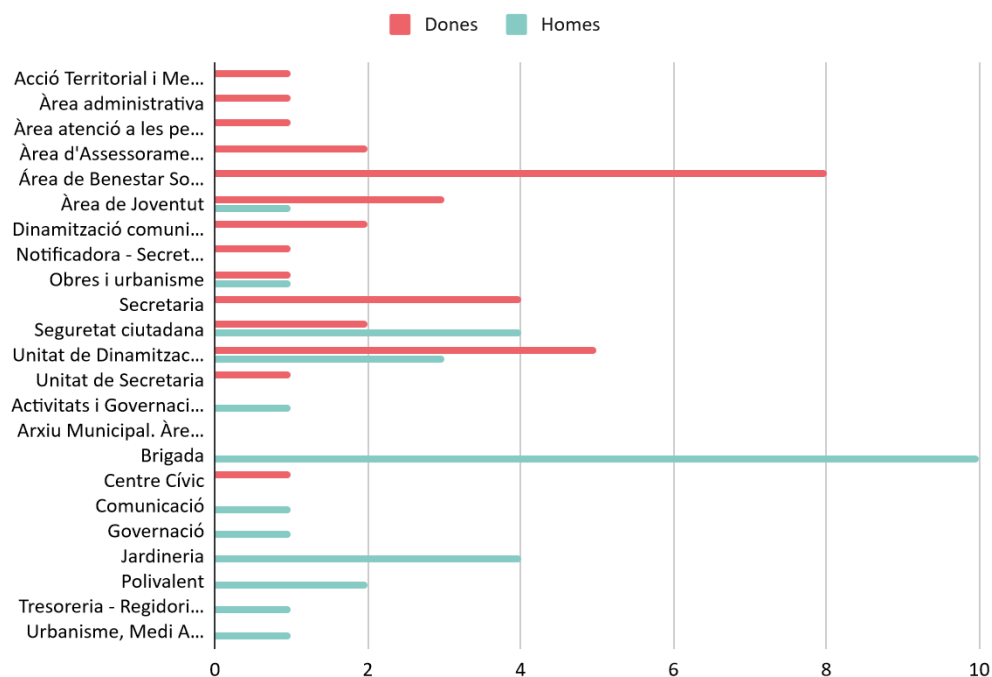
Si suposem que el 68% de dones amb estudis de llicenciatura o diplomatura haurien de formar part del grup A2 i A1, veurem que només el 35% tenen categoria professional A2 i tant sols el 3% formen part de la categoria A1. Una mica més de la meitat de les dones amb estudis superiors formen part de les categories superiors.

En el cas dels homes, si el 21% tenen estudis superiors, el 23%, un 2% més, tenen categoria A1 i A2. És curiós tenint en compte que les dones són 21 les que tenen estudis superiors, en canvi, els homes només són 8. Fixem-nos amb més detall i veurem que de la categoria A1 hi ha més del doble d'homes contractats, un 8% respecte al 3% de les dones.

En les categories C1 i C2, on potser hi hauria el gruix del personal masculí contractat, ja que a nivell d'estudis mitjos representen el 50%, trobem que la diferència amb les dones és de tant sols 1 punt del percentatge en la categoria C1 i un 2% en la categoria C2. Recordem que les dones amb estudis mitjos són el 29%, en canvi els homes el 50%.

Finalment tenim la categoria AP, on només hi ha representació dels homes, amb un 15% contractat del total de la mostra enquestada. Recordem que del personal masculí contractat, només un 30% tenen estudis primaris, per tant, si seguim fent la correlació d'estudis- categoria salarial encara podem observar que la meitat dels homes amb estudis primaris estan contractats amb una categoria més alta. Les dones només representen un 3% de personal municipal amb estudis primaris.

Distribució del personal municipal enquestat. Per àrees. Per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal polític i tècnic, 2019.

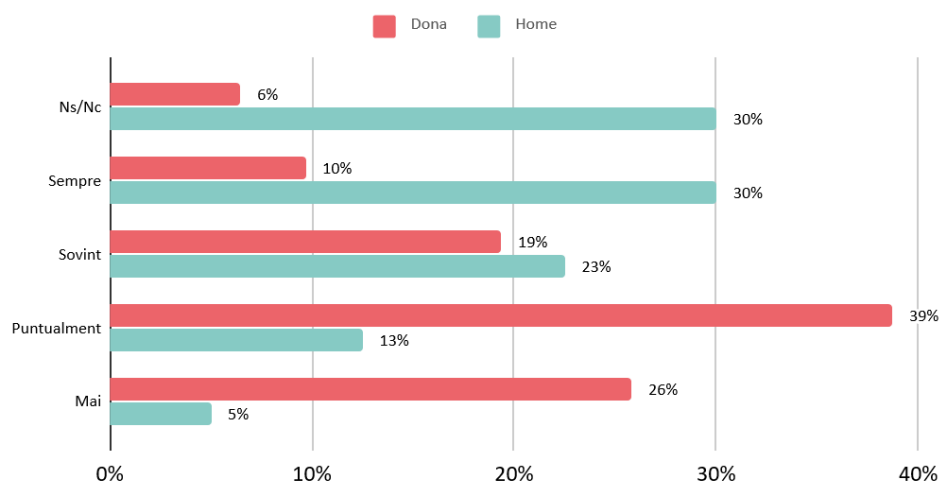
De la següent gràfica en podem treure algunes observacions.

Quan parlem de la construcció social al voltant del gènere i les expectatives en homes i dones que de manera conscient i/o inconscient transmetem entre unes i altres, ens referim a això precisament, a que generem futures projeccions de persones que es van encaminant cap a determinats àmbits de la vida, també de la laboral.

Així doncs, en la següent gràfica podem observar com els homes estan en àrees com la Tresoreria, la Governació, Urbanisme i per suposat, a Brigada i Jardineria. És a dir, activitats de de control i gestió del poder, feines manuals i exteriors, etcètera.

Les dones, en canvi, es troben en ocupacions com Secretaria, Centre Cívic, a l'Àrea d'Atenció a les persones, a la Dinamització Comunitària i a l'Àrea de Benestar Social. És a dir, en àrees més properes a activitats vinculades al model tradicional de feminitat, de cura i atenció a les persones.

Creu que l'Ajuntament dona importància a la igualtat entre dones i homes?



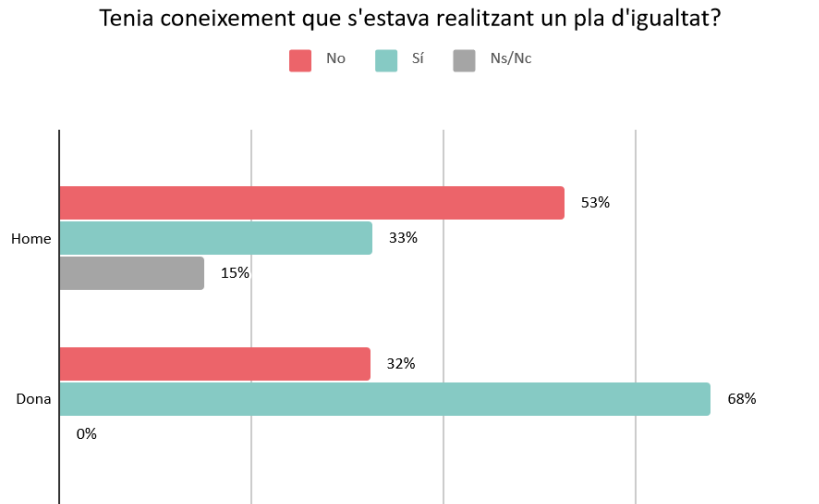
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal polític i tècnic, 2019.

Un 30% dels homes respon que “*sempre*”, respecte al 10% de dones. Un 20% de diferència. Pel que fa als que han respost “*mai*”, tenim una representació del 26% de les dones i per contra, el 5 % dels homes. Una diferència del 21% entre ambdós sexes.

Un altre 30% dels homes afirmen no saber si l'Ajuntament dona importància o no a la igualtat. En canvi només un 6% de les dones no ho saben. Tot i així, que un 36% del personal municipal enquestat no sàpiga si l'Ajuntament dóna importància a aquest tipus de polítiques, és significatiu. No posicionar-se davant d'un fet i/o acció és posicionar-se al mateix temps. Potser on veiem menys diferència és en el personal que ha respost que “*Sovint*”, on els homes representen el 23% i les dones el 19%. Si el barem és “*Puntualment*”, la diferència torna a ser més gran, un 26% de divergència entre els dos gèneres.

Per tant, en les categories de **Mai** la diferència és d'un 21%. En la categoria de **Puntualment** aquesta distància és d'un 26%. Si parlem de **Sempre**, la separació és d'un 20%. I si ens referim a **Ns/Nc**, el percentatge és de 24 punts.

És significatiu que en 4 de les 5 categories de la pregunta el desacord o la perspectiva entre dones i homes sigui del 20% o més de diferència de percepció. Ja pot ser per una falta de comunicació, de traspàs de la informació, etc.

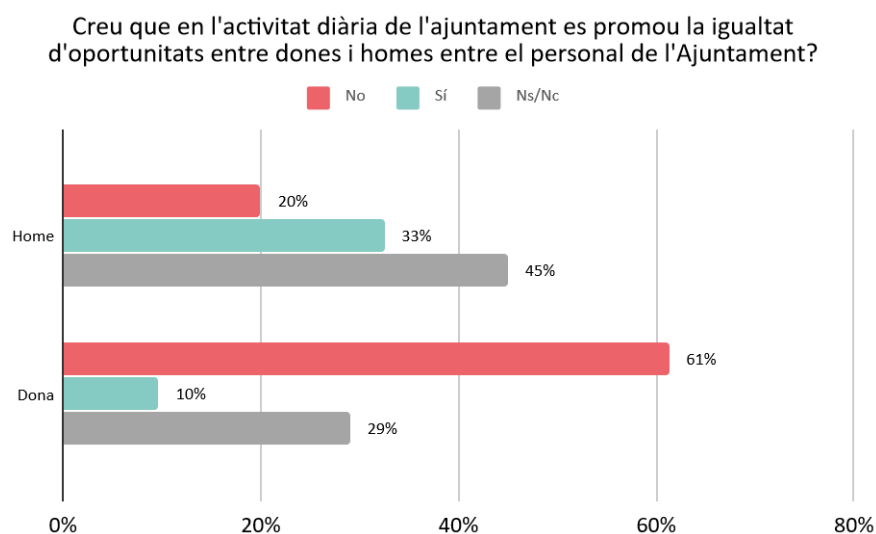


Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal polític i tècnic, 2019.

Després de veure les diferències de percepció que hi ha entre les persones del Consistori enquestades, podem observar que aquesta es perpetua si preguntem sobre la coneixença del Pla d'Igualtat que s'està realitzant.

Així doncs, un 33% dels homes diu **Sí** tenir-ne coneixement, mentre que un 53% diu **No** saber-ho. En el cas de les dones el resultat, amb pocs punts de diferència, és totalment invers. Un 32% diuen **No** saber-ho mentre que un 68% afirmen tenir-ne coneixement.

Un altre fet significatiu és que en el grup dels homes hi ha un 15% del personal que diu No saber-ho o No contesta, opció que en el grup de les dones no apareix.



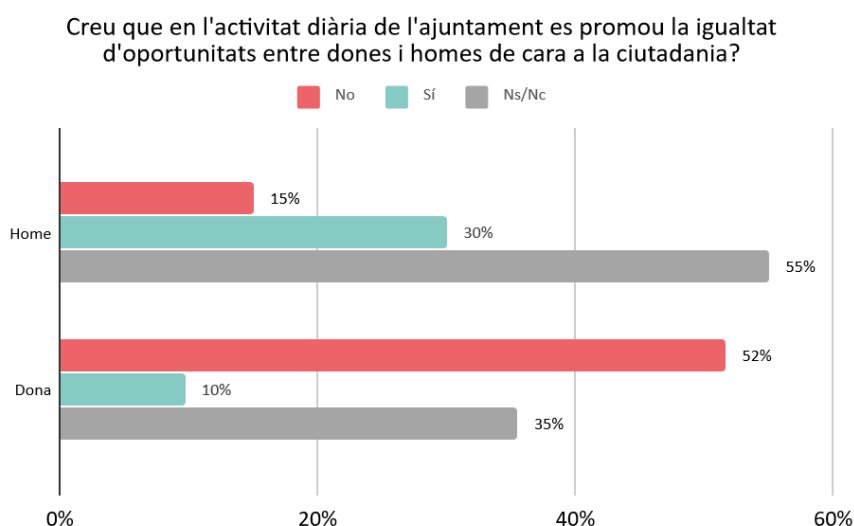
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal polític i tècnic, 2019.

Seguint amb l'anàlisi posem ara el focus en la percepció de l'activitat diària de les persones del Consistori a nivell intern respecte a la promoció d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Tant sols un 10% de dones consideren que **Sí** es promou la igualtat d'oportunitats, mentre que un 61%, més de la meitat de les dones enquestades, considera que **No**. Ens queda un 29% restant que contesten Ns/Nc.

Pel que fa als homes, un 33% diuen que **Sí**, un 20% que **No** i un 45% no ho saben o no contesten.

Així doncs, en respondre que Sí, hi ha una diferència del 23% entre els homes i les dones. En respondre que No, una diferència del 41% de marge entre dones i homes. I en el Ns/Nc un espai de 16 punts de percentatge. Aquest fet fa palesa l'àmplia diversitat de perspectives entre les persones que formen part del Consistori.



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal polític i tècnic, 2019.

Quan preguntem respecte a l'activitat diària de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de cara a la ciutadania, ens trobem amb un perfil de respostes molt semblants a l'anterior gràfica. Els homes segueixen responnent majoritàriament que No ho saben o No contesten, en aquest cas un 55%. Un 30% pensa que **Sí** i un 15% creuen que **No**.

En el cas de les dones també es manté la mateixa estructura que en l'anterior pregunta, però en aquesta sembla que augmenta la incertesa en observar que les respostes de Ns/Nc pugen

d'un 29% a un 35%, mentre que els **Sí** es mantenen en un 10% i, per tant, baixen les respostes posicionades en **No**, d'un 61% a un 52%.

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A IMPULSAR

LÍNIA 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none"> ● Existeix un compromís institucional per part de l'Ajuntament per treballar les polítiques d'igualtat de gènere, essent aquest el primer Pla d'Igualtat que s'impulsa des del Consistori. ● És un aspecte molt positiu el fet de plantejar-se la necessitat de crear un Servei d'Informació i Atenció a les Dones i a les Diversitats perquè és clau per impulsar les polítiques de gènere, així com una efectiva atenció a la ciutadania. ● Les memòries de Benestar Social es realitzen, majoritàriament, amb les dades desagregades en funció del sexe, fet que permet fer una anàlisi sobre l'impacte de les accions i de l'ús que en fan dels serveis públics les dones i els homes. ● L'Ajuntament compta amb un Pla d'Igualtat Intern (2016-2019) que pretén assolir la igualtat entre dones i homes dins el Consistori.
ASPECTES A IMPULSAR	<ul style="list-style-type: none"> ● Cal fer difusió de totes les accions i projectes que es realitzin sobre igualtat de gènere. ● Incloure una regidoria d'igualtat i d'una tècnica d'igualtat que vetlli per l'aplicació de la transversalitat de gènere. ● Seria convenient evitar que s'identifiquin les actuacions per a la igualtat de gènere únicament amb accions adreçades a un perfil poblacional de dones. ● Actualització i implementació del Pla Intern d'Igualtat. ● Cal promoure que totes les memòries i estudis de l'Ajuntament es realitzin amb les dades desagregades

	<p>per sexe.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seguir vetllant per un treball coordinat entre les diferents àrees per fer efectiu un treball transversal amb tots els departaments i fer més visible la tasca que es realitza en aquest àmbit. ● És necessari seguir realitzant formació per a la inclusió de la perspectiva de gènere i la inclusió del llenguatge no sexista. ● Es proposa la creació d'una Comissió de Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat que pugui ser interdepartamental, i que inclogui representants de totes les àrees de l'Ajuntament. Les funcions principals haurien de ser la d'incorporar la visió de gènere en totes les polítiques de l'Ajuntament i vetllar pel compliment de les accions del Pla d'Igualtat. <i>(Previsió el 2023-2024).</i>
<p>ACCIONS 2019-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● S'han consolidat i ampliat els espais de treball següents: la Comissió d'Igualtat on les entitats i la ciutadania tenen un paper clau i on es treballa per transversalitzar les polítiques d'igualtat amb les diferents unitats implicades i, la Comissió Tècnica-política, on es fa seguiment de la implementació de Pla. ● S'han fet dues formacions a l'Àrea d'Atenció a les persones (Dinamització Comunitària, Benestar Social, Infància, Esports i Joventut) en Interseccionalitat, Interculturalitat i Igualtat. ● La valoració de la creació d'un Punt d'Igualtat i Atenció a les diversitats que aglutini i visibilitzi les accions i polítiques que s'estan duent a terme en matèria d'igualtat, col·lectiu LGBTIAQ* i, acollida i convivència.

LÍNIA 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERADICAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTIFÒBIQUES

Eradicar totes les formes de violència contra dones, adolescents i infants, col·lectiu LGBTIAQ+ i en tots els àmbits on es manifestin.

Àmbits d'actuació:

- Garantir que totes les formes de violència masclista i LGBTifòbica s'abordin de manera integral des dels diferents equipaments i òrgans municipals.
- Combatre la violència masclista i LGBTifòbica des de l'espai públic pel conjunt d'una societat sensibilitzada i amatent en la seva prevenció, detecció, atenció, recuperació, reparació i eliminació.
- Millorar l'accés a recursos bàsics (alimentació, ocupabilitat, habitatge, salut, formació,...) a les dones en situació de violència masclista o amb situació de vulnerabilitat. .

Objectius estratègics:

1. Fomentar la incorporació d'estratègies de prevenció des dels recursos de la xarxa i des del treball dels circuits.
2. Millorar la detecció i identificació de situacions de risc i d'existència de violències masclistes i LGBTifòbiques.
3. Desplegar, ampliar i millorar la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a totes les dones que pateixen o han patit violència masclista i de les seves filles i fills dependents.
4. Desplegar, ampliar i millorar la Xarxa de Servei d'Atenció Integral LGBTI per a totes aquelles persones que hagin patit o estiguin en risc de discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
5. Millorar l'atenció de les víctimes en situació de violència masclista i/o LGBTifòbica en el moment de les denúncies i al llarg de tot el procés judicial.
6. Promoure la capacitació dels equips professionals, la creació d'eines de suport i la recerca en violències masclistes i LGBTifòbiques.

ATENCIÓ INTEGRAL A LES PERSONES QUE PATEIXEN VIOLÈNCIA MASCLISTA

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

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

És un aspecte que cal afrontar cap al conjunt de la societat i, per això, s'han d'entendre les seves causes per poder-la identificar i combatre. És per això que es recomana com a bàsic per a totes les violències de gènere, la coeducació que ha de venir per part de la família, l'escola, les institucions i els mitjans de comunicació.

Segons l'ONU Dones:

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

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

“(...) tots els actes de violència basats en el gènere que impliquen o puguin implicar per a les dones danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloent les

amenaces de realitzar els actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, a la vida pública o privada”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Aborda integralment totes les maneres d'exercir aquesta violència i tots els àmbits en els que es pot produir.
- Posa l'accent en la prevenció i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en l'eradicació d'aquesta violència.

- Regula la Xarxa d'atenció a les Dones en situació de violència masclista, defineix cada servei, les funcions a desenvolupar, quina administració en té la competència i quines han de ser les beneficiàries.
- Estén l'àmbit de drets a les filles i fills de les dones que es troben en situació de violència masclista.

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

- Violència física:** comprèn qualsevol acte o omissió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió 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 les seves filles o fills, i la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella.

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

- Violència en l'àmbit de la parella:** es tracta de 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.
- Violència en l'àmbit familiar:** consisteix en la violència física, sexual, psicològica o 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 de l'entorn familiar. Dins aquest tipus de violència, també trobem la violència vicària, que és aquella que atempta contra els infants amb la voluntat de maltractar a la mare. No s'hi inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella, definida en l'apartat primer.

3. **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 laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies:
- a. **Assetjament per raó de sexe:** el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
 - b. **Assetjament sexual:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

4. **Violència en l'àmbit social o comunitari comprèn les manifestacions següents:**

- a. **Agressions sexuals:** consisteixen en l'ús de la violència física i sexual exercida contra 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.
- b. **Assetjament sexual.**
- c. **Tràfic i explotació sexual de dones i nenes.**
- d. **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.
- e. **Matrimonis forçats.**
- f. **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, el contagi intencionat de malalties, la tortura o els abusos sexuals.
- g. **Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones,** com ara els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.

A mode de resum, també mencionarem que les persones lesbianes, gais, transsexuals/transgèneres, bisexuals i intersexuals també han de disposar i gaudir dels mateixos drets i oportunitats que el conjunt de tota la ciutadania, així com del dret a viure emparades pels principis d'igualtat i no discriminació. I, per tant, també han de ser lliures de viure sense sexisme i sense violències sexuals. A nivell local, fa temps que diversos municipis estan desenvolupant accions de sensibilització i prevenció d'actituds LGTBIfòbiques, actes de

visibilitat i reconeixement o disposen d'espais d'atenció i acompanyament específic per a persones LGTBI. Pel que fa a les principals competències de llurs polítiques a nivell local, la pionera **Llei 11/2014 del Parlament de Catalunya**, les defineix així a l'article 1: Aquesta llei té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat de Catalunya i els ens locals tenen competències.

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

Violències sexuals

La comprensió de les violències sexuals, en tant que expressió bàsica de la dominació patriarcal cap a les dones, és molt recent i es troba en el procés de ser assumida social i institucionalment. Al llarg de la història, les violències masclistes cap a les dones han gaudit de legitimitat per part de les institucions i fins i tot regulades en un marc normatiu que permetia la subordinació de les dones als homes.

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

Imaginari cultural de les violències sexuals

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

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

La rellevància del context és primordial per entendre totes les violències basades en el gènere, i en particular les violències sexuals. I el context és rellevant tant per les violències sexuals cap a les nenes en el si de les famílies, sinó també quan ens referim a les violències a l'àmbit comunitari. Per exemple, tant les mutilacions genitals femenines com en els matrimonis forçats, els contextos culturals són el marc en què es produeixen aquestes vulneracions dels drets humans. I en contextos culturals més propers també s'observa el pes d'aquest context cultural, en la "naturalització" i la impunitat dels assetjaments sexuals a l'espai públic com per exemple els assetjaments als carrers o a les festes) o les violències sexuals en l'àmbit de la parella.

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

Autores com Catherine Mackinnon posen de relleu que la sexualitat és una dinàmica de control a través de la dominació masculina a través d'un espai íntim i també institucional. Una perspectiva que permet entendre la violació des d'aquesta òptica de la dominació que "a més de la cerca del plaer físic, és també la voluntat de demostrar una superioritat sobre un ésser dèbil" (Vigarello, 1999: 44-45).

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

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

I es detalla un llistat de violències sexuals:

- Violació en el matrimoni o en cites amoroses;
- violació per desconeguts o coneguts;

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

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

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

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

ANÀLISI DE CASTELL-PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

BASE DOCUMENTAL, GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

En aquest punt s'analitzen els recursos que es duen a terme a Castell-Platja d'Aro i S'Agaró en la prevenció i sensibilització entorn a les violències masclistes. També es fa un recull dels serveis que treballen amb les dones víctimes de violència i, d'aquesta manera, poder veure com es pot millorar l'assistència de totes les àrees implicades en l'eradicació de la violència masclista des de l'àmbit local.

L'abordatge de la violència masclista a Castell-Platja d'Aro i S'Agaró es dur a terme a través de l'Àrea d'Atenció a la Família del Consell Comarcal del Baix Empordà, que ofereix aquest servei als diferents municipis de la comarca, al nostre municipi disposem d'una psicòloga a jornada completa i està integrada dins de Benestar social.

L'Àrea d'Atenció a la Família la forma un equip de 8 professionals de la psicologia, especialitzats en infància, violència de gènere i maltractament infantil. Principalment es treballa la teoria del vincle, el vincle parental i marental i l'atenció a la família en general.

La psicòloga contractada pel municipi de Castell-Platja d'Aro centra la seva tasca en l'atenció directa a les persones usuàries. El personal tècnic de Benestar social, un cop feta una valoració conjunta de la persona atesa, realitza la derivació al servei psicològic.

El procés d'acompanyament psicològic:

Des del servei d'atenció psicològica es realitza un acompanyament a les víctimes de violència de gènere i als seus fills i filles. Alhora, també s'acompanya a aquelles famílies que necessiten unes pautes, un acompanyament parental i marental, és a dir, s'ofereix un suport psicoeducatiu.

El 70% de la feina es base en l'acompanyament a la dona que pateix violència de gènere i als fills i filles que també la pateixen. Per altra banda, també hi ha un equip de professionals de la psicologia ubicat a l'Hospital de Santa Caterina per als homes que demanen ajuda a benestar social del municipi però no poden oferir-li l'assessorament que ell necessita. El 2018 es va atendre a un home.

Els darrers 5 i 6 anys l'atenció psicològica del servei ha estat molt enfocada a la mare, a reforçar el rol marental, ja que després de viure situacions de violència masclista aquesta queda en un estat emocional molt delicat. En conseqüència, també es fa un acompanyament als fills i filles, havent realitzat prèviament una exploració al menor per tal de saber si necessita aquest acompanyament psicològic (amb el permís de la família).

Els últims anys s'està atenent a benestar social moltes famílies monomarentals. Així que davant d'aquest augment, s'ha creat grup de teràpia grupal per tal de donar més possibilitats al grup marental. Inicialment es realitza una atenció individual i, posteriorment, es creen grups d'un perfil determinat que ajudi a apoderar.

Tasques i coordinació:

La persona referent de Benestar social (personal tècnic) deriva els casos a la psicòloga, que és qui fa l'acompanyament.

El grup de psicòlegs i psicòlogues del Consell Comarcal del Baix Empordà té una persona supervisora que un cop al mes revisa els casos i la feina que realitza l'equip.

Per tant, la feina de la psicòloga està organitzada en: per una part a l'atenció directe en la persona i la coordinació amb les tècniques i/o professionals que també estan intervenint en el cas (ABS, escoles, pediatria, mossos esquadra, etc) i per l'altra, hi ha la part d'intervisió de casos, formació, supervisió, etc. amb l'equip de psicòlegs i psicòlogues del Consell Comarcal.

Durant l'any 2011-2012 es creà un grup motor de violència, que va treballar el protocol en casos de violència de gènere a nivell municipal amb els diferents agents que treballaven o formaven part del circuit d'atenció a la violència masculista: salut, educació, Mossos d'Esquadra, Benestar Social, etc. Aquest grup motor va estar actiu durant 2 anys que s'anava reunint de forma semestral, en aquestes reunions també es treballaven casos de violència actius i/o altres aspectes que podien ser d'interès com a formacions especialitzades en violència.

Actualment aquest grup motor no treballa de forma establerta com a grup motor, s'ha transformat en reunions de coordinacions segons els casos actius. Aquest grup motor va ajudar a facilitar les coordinacions entre la xarxa.

Caldria tornar a valorar si en aquest moment és necessari crear una comissió per treballar altres aspectes de la violència, i fer que puguin participar d'aquesta figures importants com salut mental i Jutjat, que han estat ens poc actius en les reunions.

Tipologia de persones ateses:

La major part de famílies ateses són autòctones. Però va en augment l'atenció a les famílies d'origen migrat, sobretot procedents de Sud-Amèrica. Les dones d'origen marroquí, tot i ser el segon col·lectiu d'origen migrat més present al municipi, accedeixen poc a aquest servei.

"El fet de ser una dona i immigrada, és una revictimització. Portar la motxilla femenina és un repte més. I la pressió de grup dins de la comunitat és molt bèstia". (Entrevista personal tècnic)

"Ens faltaria formació en les diferents cultures. Algunes ens deien que això formava part de la seva religió, d'altres deien que no... I davant la inexpertesa hem hagut de fer formació en religió, etc. Però és un punt que tenim una mica verd". (Entrevista personal tècnic)

“De les 80-90 famílies a les quals es fa acompanyament, potser 10-15 són immigrades. Venen quan l’agressió ha sigut molt constant, física i ja estan molt tocades.” (Entrevista personal tècnic)

Un altre dels col·lectius atesos són les dones procedents de l’Europa de l’Est que han emigrat soles. Un dels principals entrebancs és que costa arribar-hi i sovint veuen l’ús dels serveis de benestar social com un estigma ja que moltes d’elles tenen una formació cultural força elevada i no se senten còmodes o ubicades a l’hora d’accedir a aquest servei. El nombre de dones ateses aquest 2019 és cinc.

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

Els casos atesos a través de l’atenció psicològica principalment són famílies monomarentals: mares amb fills/es que necessiten reforçar el vincle, empoderar-les com a dones i a tots als nivells, per tal de crear de nou un espai de confiança amb els fills i filles.

En relació a la població jove, el nombre de casos atesos no és molt elevat i habitualment són menors de 14 anys. Quan són joves de 15-18 anys l’atenció la fa l’educadora i la psicòloga fa l’exploració per avaluar quin tipus d’acompanyament necessiten i si aquest el pot fer l’educadora.

Nombre de persones ateses al servei d’atenció a les víctimes de violència de gènere i suport a l’entorn familiar:

	Famílies ateses
2017 (5 dies)	79
2016 (5 dies)	76

Visites realitzades	2017	2016
Nº de visites	546	590

No es presenta però justifica	86	89
No es presenta ni justifica	39	27

Tipologia de problemàtiques	2017	2016
Violència de gènere	37%	31,50%
Menors maltractament	21%	14,40%
Dinàmiques disfuncionals	42%	53,90%

TAM Violència de gènere	Aparells tramitats
2017	2

SERVEIS ESPECÍFICS PER A DONES

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

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

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

ANÀLISI DE CASTELL-PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

BASE DOCUMENTAL, GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

Durant l'any 2012 s'intentà implementar un SIAD a Castell-Platja d'Aro i S'Agaró, així que s'establí un conveni amb el Consell Comarcal del Baix Empordà. D'aquesta manera, la persona que gestionava el servei, una psicòloga del Consell Comarcal, ho feia des del Centre Cívic del municipi un dia a la setmana (sis hores). Aquest servei no s'acabava d'adaptar al model de treball del territori, per les poques hores de presència, motiu pel qual va finalitzar el conveni i tècnicament es va proposar que el lideratge d'aquesta tasca s'havia de fer des d'una figura estructural de l'ajuntament (tècnic/a de l'Àrea d'Atenció a les persones), cosa que ha facilitat el coneixement de la realitat, la connexió amb el territori i els serveis, el treball transversal, la coherència amb el model de treball, i es va postergar la decisió de portar a terme o no un SIAD com a tal, a tenir el resultat de la diagnosi i la redacció del Pla d'Igualtat Municipal.

"S'utilitzava el SIAD del Consell Comarcal i no va funcionar. El recurs del SIAD és un recurs més i és duplicar organismes. És més important és treballar i consolidar els projectes que ja tenim, i no utilitzar un servei extern o com un altre servei". (Entrevista personal tècnic)

Serveis i Recursos d'Atenció a la Violència de Gènere

Les comarques gironines disposen d'un Protocol d'actuació en els casos de violència domèstica i de gènere a la demarcació de Girona, del qual els SIADs dels diferents municipis en formen part.

Des dels SIADs es treballa de forma coordinada amb altres professionals per fer un treball i seguiment dels casos de violència masclista. Per tant, s'intenta crear espais de trobada i d'intervenció coordinada dels i de les diferents professionals per a l'abordatge de la violència

masclista. La finalitat d'aquestes comissions de treball és la prevenció, detecció, intervenció i recuperació de les víctimes.

Per tant, en els SIADs s'han consolidat les funcions de:

- ✓ Donar una atenció integral i de qualitat a les dones i llurs fills/es víctimes de violència masclista.
- ✓ Afavorir i promoure la coordinació real entre els i les professionals que intervenen en l'àmbit de la violència masclista.
- ✓ Treballar en equip i en xarxa per tal de poder portar a terme una intervenció dirigida a la recuperació de la víctima i a l'eradicació de la violència masclista.

Des de l'Àrea d'Atenció a la Família de Benestar social de Castell-Platja d'Aro s'ofereix una atenció integral a les víctimes de violència masclista a través d'una excel·lent coordinació entre les diferents professionals: tècniques de Benestar Social, equip de psicòlogues, els cossos de policia (mossos d'esquadra i policia local) d'atenció a les víctimes, centres educatius i salut mental. Però més enllà d'aquesta coordinació, no hi ha una comissió de treball estable on hi puguin participar altres agents clau que poden ser susceptibles d'identificar possibles casos de violència: centres d'atenció primària, centres educatius, espai jove, centre cívic, etc. Els casos sempre arriben directament a Benestar social, aspecte molt positiu, però també caldria saber el perquè no arriben derivacions d'altres espais que estan en contacte directe amb la ciutadania.

- ✓ Garantir el bon funcionament i l'ampliació i millora dels circuits i els canals de coordinació i derivació.

La creació d'un SIAD o el reforç d'una figura coordinadora de tot allò referent a igualtat pot aportar solidesa a totes les iniciatives que es desenvolupin: coeducació a les escoles, prevenció de violències masclistes a través de tallers, xerrades i assessorament amb perspectiva de gènere al llarg de l'any. Alhora, podria ser una bona oportunitat per implicar l'Àrea de Joventut.

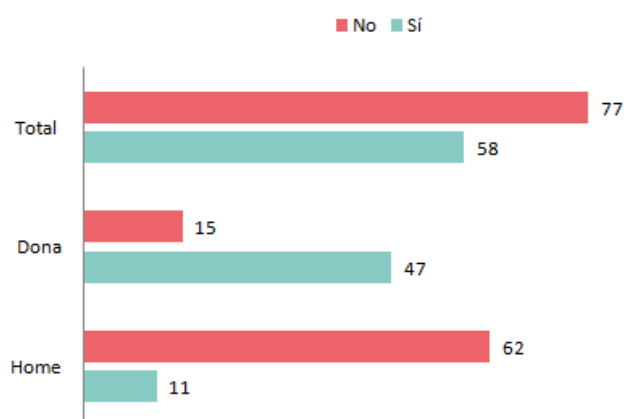
- ✓ Dissenyar i impulsar nous recursos i formes d'intervenció en l'atenció dels casos de violència masclista.
- ✓ Planificar i portar a terme actuacions conjuntes de prevenció i sensibilització per eradicar la violència masclista.
- ✓ Impulsar la introducció de canvis que permetin una atenció eficaç.

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

Accions de prevenció de l'Àrea d'Atenció a la Família

Anualment es realitzen i organitzen en coordinació amb els diferents serveis del municipi, els actes emmarcats en les diades internacionals contra la violència envers les dones. Aquests actes reivindicatius i de defensa dels drets de les dones es configuren en espais al voltant dels quals s'organitzen xerrades, jornades, campanyes, exposicions i altres actes de denúncia contra la violència, a més de la lectura del manifest institucional.

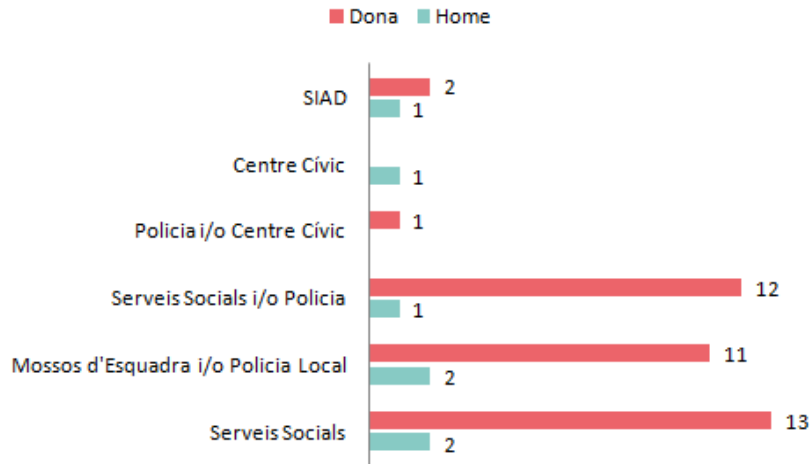
Gràfic 1. Coneix algun recurs a Platja d'Aro, Castell d'Aro o S'Agaró per acudir en cas de patir violència masclista?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2019.

Tot i que la mostra de participació no és molt significativa, sí que pot ser una petita senyal que no tothom té clar a on s'ha de recórrer en cas de patir una situació de violència masclista. Ara bé, per altra banda també és evident que les dones saben de forma més contundent quin és el recurs que hi ha al municipi i a on recórrer en una situació de violència masclista. I Benestar social és indiscutiblement l'espai de referència, juntament amb la policia.

Gràfic 2. En cas afirmatiu, quin?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2019.

Ahora, si des del Consistori s'opta per potenciar la Unitat de Benestar Social com el servei de referència pel que fa a l'atenció a les persones, caldria reforçar-ne la difusió als diferents serveis públics del municipi per tal que esdevingui aquell espai on la ciutadania sàpiga que hi pot acudir en cas que vulgui assessorar-se, tingui dubtes, necessiti d'una atenció i un suport psicològic, etc. Una altra possibilitat, tal i com hem comentat anteriorment, és crear un servei o àrea d'igualtat que sigui centre de referència al municipi en relació a les polítiques de foment de la igualtat de gènere. Aquest servei o àrea ajudaria a reforçar les línies d'acció i vetllaria per a la supervisió de les polítiques d'igualtat que es poguessin realitzar des de les diferents àrees del municipi (reduiria la sensació de dispersió).

Per altra banda, la **creació d'un espai web** que aglutinés totes les línies de treball relatives a la perspectiva de gènere, milloraria i aportaria impuls a l'estratègia integral i compartida amb altres àrees i serveis. El web pot esdevenir un espai virtual de referència per informar i difondre les diferents activitats, actes i recursos existents a nivell municipal adreçats a les dones de Castell-Platja d'Aro: sobre drets laborals, socials, personals i familiars. Però també pot ser un espai on trobar recursos (eines de prevenció de violències masclistes, tallers, jornades o formacions, etc.), espai per al reconeixement i difusió de dones que han tingut un paper rellevant al municipi, recull de les diferents entitats de gènere a nivell comarcal o municipal, etc.

Necessitats detectades a l'Àrea d'Atenció a la Família

Pel que fa a l'abordatge de la violència masclista sorgeixen diverses qüestions:

- I. En aquest context, es troben a faltar actuacions en l'àmbit de la prevenció així com accions formatives per a professionals que atenen els casos. La manca de formació, a més a més, dificulta la detecció de casos. Formació també en saber distingir què és violència i què no, i, per tant, promoure també la formació sobre temes LGBTIAQ+.
- II. Així mateix, falten recursos de recuperació per a dones que han passat per situacions de violència. En aquest sentit seria clau que poguessin haver-hi acords amb empreses del municipi per oferir llocs de treball per a aquestes dones.
- III. L'atenció es centra molt en els casos de violència masclista dins la parella, deixant fora situacions de violència en altres àmbits. El perfil de dona que arriba a Benestar social (a l'Àrea d'Atenció a la Família) és molt concret: dones que han posat una denúncia o bé que ja es troben moltes dificultats socials i econòmiques. Però hi ha una part de noia jove o de dones en general, amb altres característiques socials, econòmiques i culturals que no accedeixen a aquest espai o servei.
- IV. Serveis socials encara manté una estigma que no ajuda a que noies joves hi puguin anar per assessorar-se, formar-se, demanar informació, etc. I això fa que no arribin derivacions d'altres serveis: espai jove, centre cívic, escoles (quan arriben, són casos molt evidents i amb dificultats molt òbvies) i centres d'atenció primària. Aquest fet genera la sensació que no hi ha prou detecció d'altres possibles casos.
- V. La ubicació de Serveis Socials és un handicap que no ajuda a que altres col·lectius puguin apropar-s'hi: poca visibilitat (passa desapercebut), poc acollidor i amable (tot i que l'atenció sigui excel·lent).
- VI. A partir de les entrevistes realitzades, s'apunta la necessitat d'abordar el sexisme en temes d'oci nocturn, el sexisme en la publicitat i en el màrqueting de les discoteques, les quals en algunes ocasions han utilitzat a les dones com a reclam publicitari amb la conseqüent cosificació d'aquestes.

Activitats de prevenció amb el col·lectiu de joves

Hi ha dues conclusions principals en l'àmbit de la violència masclista entre persones joves:

a) La violència masclista a l'adolescència i la joventut es manifesta com un problema creixent. D'una banda, augmenten les relacions de parella amb rols de dominació i control per part dels nois, així com la tolerància vers aquestes conductes per part de les noies. De l'altra, la hipersexualització de la societat fa que les relacions sexuals comencin a edats molt joves. Un problema associat i creixent és el "sexting" (pràctica de difondre imatges de contingut sexual) sense consentiment i com a forma d'humiliació i xantatge vers les noies.

“He vist com que hi ha una onada de masclisme en les relacions de parella primerenques. Ja fa 3 o 4 anys que vaig començar-ho a detectar” (Entrevista personal tècnic)

b) Moltes noies no saben identificar la violència masclista al seu entorn. Hi ha noies que identifiquen la violència masclista únicament amb la violència física, sense reconèixer els elements de control i de pressió psicològica com la base de les relacions de violència. Tanmateix, altres tenen una visió més integral de la violència masclista, que facilita la seva identificació i rebuig. Aquesta heterogeneïtat posa de manifest que no hi ha una sensibilitat generalitzada entre els adolescents i joves davant de la violència masclista i les seves múltiples formes.

En els darrers anys a través de l’Espai Jove i en col·laboració amb l’Institut del municipi, s’han organitzat tallers formatius i xerrades per treballar la violència de gènere amb la població jove, atès que és un col·lectiu en el qual s’està observant un augment de les conductes violentes i no respectuoses. I així també s’ha posat de manifest en algunes entrevistes realitzades al personal tècnic del Consistori.

“Vaig plantejar alguns tallers de sexualitat conscient perquè les noies es deixaven fer tot el que calgués, i hi havia unes dinàmiques de parella que em semblaven més típiques de gent gran que no de jove.. Es fan uns tallers (des de l’àmbit de joventut) a l’institut per on hi passa tothom, de temes de salut.”
(Entrevista personal tècnic)

“Arribem a les noies joves a través d’alguna formació puntual a l’institut pel 25 N, però no sabem detectar si alguna noia necessita assessorament, etc. El masclisme està normalitzat i cada vegada n’hi ha més. I per a les noies, no és agradable i “atraient” anar a serveis socials” (Entrevista personal tècnic)

“Faria falta formació als instituts, per la mentalitat que tenen els joves actualment. (...) creiem que sembla que hi hagi més masclisme, en les relacions de parella, etc.” (Entrevista personal tècnic)

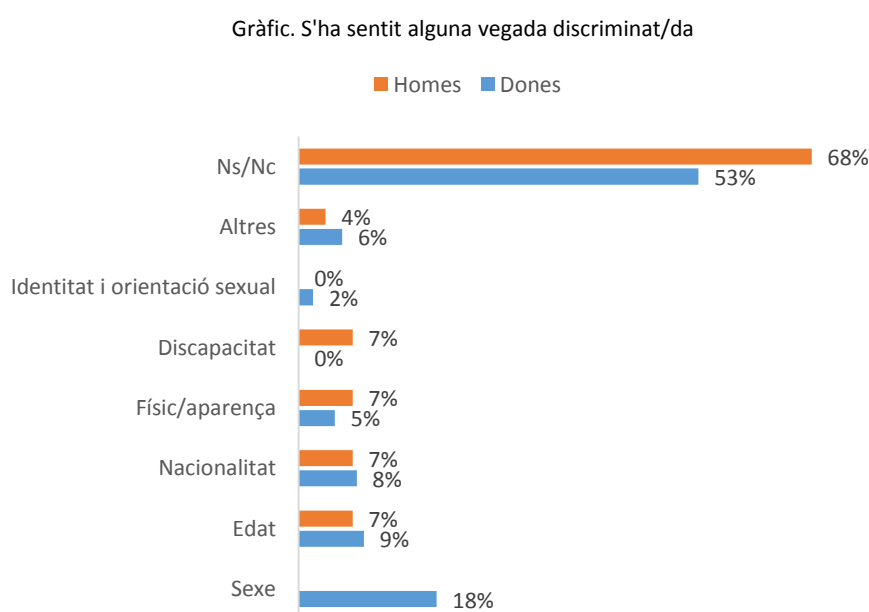
A través dels tallers, obres de teatre i dinàmiques que realitza el Punt d’Informació Juvenil als instituts (des de primer d’ESO fins batxillerat) es treballen temes de salut (alimentació, hàbits saludables, relacions entre iguals, sexualitat, drogues..) que parteixen d’una agenda de salut que edita el Punt Jove cada any. Els temes que surten a l’agenda es treballen en profunditat a l’institut i en funció del curs, s’incideix en un tema o un altre.

Pel que fa a la salut, també es plantegen qüestions relatives a les relacions afectives i sexuals. Aquest curs s'ha comptat amb la col·laboració de l'entitat Tamaia, la qual va treballar amb els i les adolescents i joves, l'anàlisi i el debat al voltant de la igualtat de gènere, el masclisme, etc.

Per altra banda, també es treballen les diades internacionals a partir de tallers, activitats i durant aquella setmana es realitzen activitats vinculades amb el tema. En algunes ocasions, quan es fa un cinefòrum, també s'aprofita per reflexionar i debatre sobre qüestions com el masclisme, la violència, etc.

Ara bé, si volem anar més enllà d'accions puntuals i volem implicar als joves del municipi, una bona oportunitat és a través del treball i la prevenció de violències masclistes en espais d'oci. Des de les Unitats de Benestar Social, Dinamització Comunitària i Joventut es podria treballar de forma conjunta per tenir un **Punt Lila** en certs esdeveniments (festa major, carnestoltes, etc.) que comptés amb la col·laboració i implicació dels i les joves del municipi. Sovint, elements aglutinadors com aquest poden ser l'impuls de nous projectes o iniciatives. En aquesta línia, i relacionat amb les campanyes de prevenció i actuació davant les agressions sexuals en els entorns d'oci, creiem que és important dotar-se d'un **Protocol de prevenció de l'assetjament sexual en els espais d'oci de Castell-Platja d'Aro** i elaborar-lo de forma participativa, pot ser un element clau de cohesió i implicació dels col·lectius joves (espai jove, entitats juvenils, associacions de dones, etc.) del municipi.

RESULTATS QÜESTIONARI ADREÇAT A LA CIUTADANIA



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2019.

S'ha sentit alguna vegada discriminat/da?

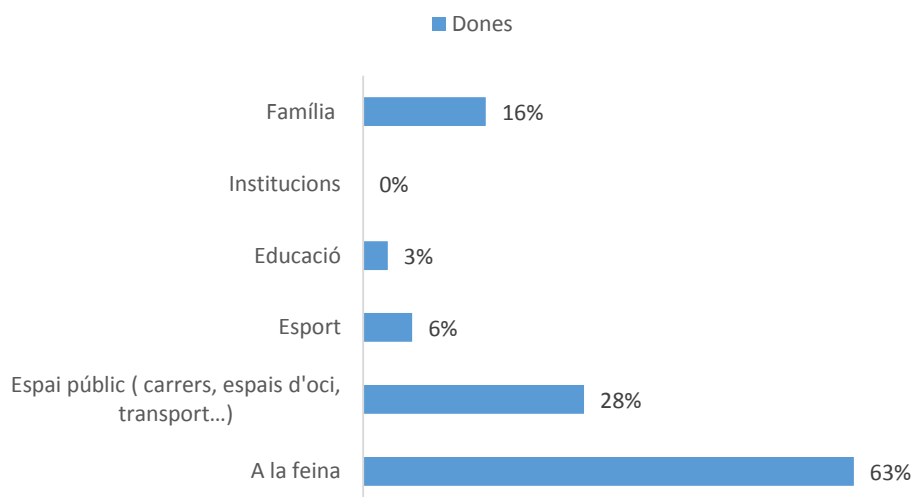
Respostes de les dones

- A l'hora de cercar feina.
- Per ser dona i gran no tens accés a segons quins llocs de feina (DOBLE DISCRIMINACIÓ)
- Per no parlar bé el català.
- En los últimos años me siento discriminada por el tema del procés independentista.
- Assetjament sexual al carrer per part d'homes.
- Amb el mateix nivell d'estudis, amb 30 o 35 anys, contracten preferentment als homes.
- En les reunions de treball, el que diuen les dones no es té en compte i ens interrompen més.
- A la feina, de vegades he sentit por a quedar embarassada per por a perdre la feina.
- A la universitat, la carrera d'enginyeria es considerava que no era per dones.
- Els homes cobraven càrrecs de responsabilitat a la feina. Jo he trigat 16 anys a cobrar-ho.

Respostes dels homes

- Per opositar per ser Mosso d'Esquadra

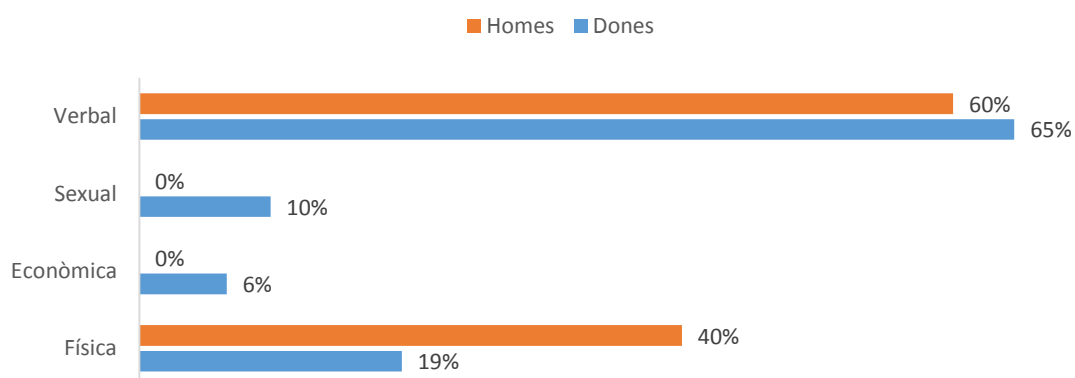
Gràfic. En cas d'haver patit algun tipus de discriminació, on ha tingut lloc?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2019.

És important destacar la següent dada: el 100% dels homes van contestar que ho havien patit a la família.

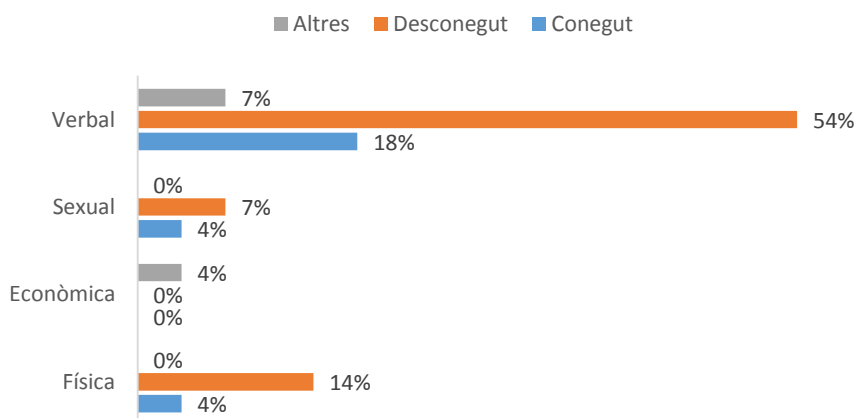
Gràfic. Ha patit alguna situació de violència al municipi.



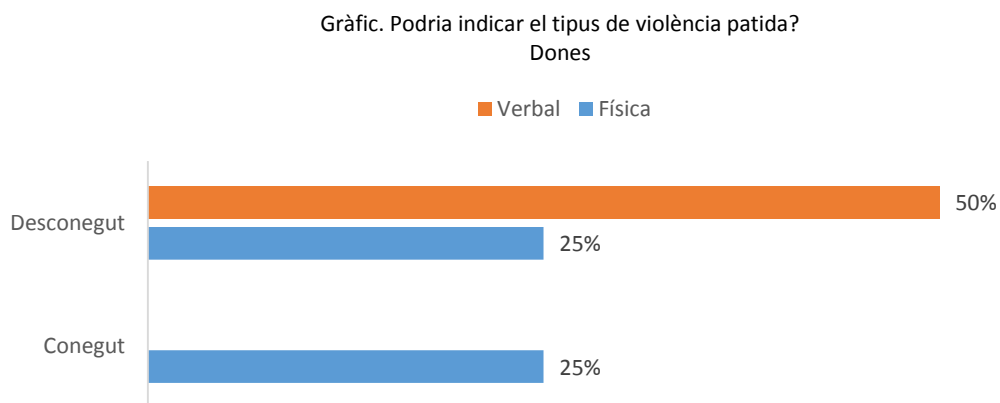
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2019.

31 dones de 114 (el 35,34%) de les dones que han participat de l'enquesta han contestat que han patit algun tipus de violència. 4 homes de 28 (14,2%) han contestat haver patit algun tipus de violència

Gràfic. Qui ha perpetrat aquesta violència?
Dones



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2019.



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2019.

Dels 4 homes que han dit que havien patit algun tipus de violència, sempre ha vingut per part d'altres homes. La persona coneguda era un company de classe.

La majoria de persones que coneixen algun recurs, han identificat la policia local i benestar social.

31 dones de 114 (el 35,34%) de les dones que han participat de l'enquesta han contestat que han patit algun tipus de violència.

4 homes de 28 (14,2%) han contestat haver patit algun tipus de violència.

Dels 4 homes que han dit que havien patit algun tipus de violència, sempre ha vingut per part d'altres homes. La persona coneguda era un company de classe.

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A IMPULSAR

LÍNIA 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERADICAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració d'un Pla d'Igualtat de Ciutadania que contempla la idea de crear un Punt d'Atenció a les dones i a les diversitat per a la ciutadania. • Equip de professionals amb ganes de seguir formant-se per tal de millorar la qualitat del serveis socioeducatius. • Equip de professionals que treballa el reforç del vincle amb la ciutadania i que l'acompanya en el seu

	<p>procés de creixement personal, fugint de l'assistencialisme i potenciant l'apoderament i la confiança.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Disposar d'un espai terapèutic on treballar i reparar el dany ocasionat per la violència masclista abordant el trauma, el patiment i la dificultat; alhora que també es treballi per a la capacitació i l'apoderament de la dona, per tal de visibilitzar aquest tipus i totes, les violències.
<p>ASPECTES A IMPULSAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Reforçar la formació dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament per tal de millorar la detecció. ● Fer atenció també al col·lectiu LGTBIAQ* molt vulnerable a les discriminacions per qüestions de gènere. ● Treballar i reforçar les campanyes i accions de sensibilització i informació adreçades a les empreses per actuar davant de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere a la feina.
<p>ACCIONS 2019-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Incorporació de la mirada LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional, per abastar un concepte ampli de violència masclista, especialment a la Comissió d'Igualtat. ● Implementació del Projecte Espai LGTBIAQ+ amb un tècnic especialitzat per poder abordar i acompanyar les necessitats que sorgeixin en el col·lectiu. ● Consolidació d'accions de prevenció en oci nocturn, com el Punt Lila, en les festes majors i carnaval. ● L'Àrea Bàsica de Salut ha dut a terme una investigació per conèixer la prevalença de la Violència Masclista al municipi. ● Campanya de sensibilització contra la violència vicària "Porta la teva joguina; plantem-nos contra la violència vicària" per el 25 novembre –Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers

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

Educar el conjunt de la societat, de totes les edats, per assolir la igualtat efectiva de dones i homes: educar des de totes les institucions socials, esportives, educatives, comunitàries, de salut, de mobilitat i d'urbanisme, per a la igualtat real de drets i d'oportunitats, posant en valor indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes.

Àmbits d'actuació:

- Contribuir a la generació de programes i actuacions orientades a millorar la qualitat de vida de col·lectius de dones i persones que pateixen desigualtats i discriminacions per raó de gènere i que incideixen en la seva qualitat de vida.
- Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions i programes d'educació, salut, esport i disseny de la ciutat, que es realitzen a nivell local.
- Eliminar, mitjançant l'educació, els estereotips culturals de gènere que porten a valoracions desiguals dels rols que tenen homes i dones en tots els àmbits de la seva vida.
- Educar en l'ús d'un llenguatge no sexista, respectuós i inclusiu.
- Contemplar l'educació afectiva i sexual com a part fonamental per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Establir la coeducació com a forma de prevenció efectiva per a l'eradicació de les violències masclistes.

Objectius estratègics:

1. Fomentar l'equitat de gènere en l'àmbit socioeducatiu.
2. Educar en l'equitat de gènere en altres àmbits estratègics de la societat.
3. Oferir a les escoles i a la Institut la introducció al Projecte Educatiu de Centre el treball de la Coeducació.
4. Fomentar a les escoles i institut a incloure la coeducació com a eix bàsic i essencial per al desenvolupament integral i respectuós de les persones.
5. Les actuacions relatives a la salut de la població del municipi han de respondre a les diferències socials i biològiques de la salut d'homes i dones.

6. Assegurar que les polítiques públiques del municipi pensin tant en la salut dels homes, la de les dones i del col·lectiu LGBTIAQ+.

7. Establir mecanismes de funcionament que garanteixin l'accés a la pràctica esportiva de tota la ciutadania.

8. Garantir un nivell d'oferta esportiva que respongui a les necessitats i demandes del teixit social.

9. Fomentar que tots els projectes urbanístics municipals prevegin espais que potenciïn la coeducació veïnal.

10. Les polítiques de mobilitat han d'evidenciar que són coneixedores de les diferències de gènere en l'ús del transport públic i en les pautes de mobilitat, fomentant un menor ús del vehicle privat i una major socialització amb el mateix municipi.

SUB-ÀMBITS

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

COEDUCACIÓ I PROMOCIÓ DE MODELS IGUALITARIS

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

La coeducació en la legislació

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

"(...) entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivosexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas".

S'esmenta en altres articles com per exemple en el 17 del Capítol II:

"La educación primaria contribuirá a desarrollar en los niños y niñas las capacidades que les permitan", entre otras cosas, "conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad". Artículo 102, Capítulo III. "Los programas de formación permanente" (del profesorado) "deberán incluir formación específica en materia de igualdad".

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

Finalment, a nivell de l'estat espanyol, la coeducació es reflecteix en la Llei 3/2007, de 22 de març, d'Igualtat Efectiva d'homes i dones. En el capítol II del Títol II s'estableixen com a finalitats del sistema educatiu:

"l'educació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals i en la igualtat. També insta a les administracions educatives a garantir el dret a l'educació en condicions d'igualtat, evitant que per comportaments sexistes o estereotips sexistes, es produeixin desigualtats entre dones i homes."

La llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya, defineix Coeducació com:

"Acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets,

sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere”.

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

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

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

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

Quan anem a secundària, es pot observar que les desigualtats entre nois i noies s'han fet encara més evidents fruit de l'acumulació de missatges rebuts pels agents socialitzadors (família, escola, mitjans de comunicació, etc.). Així, per exemple, detectem maneres de ser diferenciats en funció del sexe, nois i noies segueixen escollint estudis relacionats amb el seu gènere, observem com han après a viure i percebre l'amor, les relacions de parella i la sexualitat de forma estereotipada. Aquestes desigualtats són importants perquè els hem ensenyat a establir relacions basades en la desigualtat i en vincles poc sans. En aquest sentit, si haguéssim iniciat aquest treball de reflexió abans, ara no hauríem de desconstruir actituds, comportaments i gestos que no afavoreixen l'equitat entre les persones.

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

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

ANÀLISI DE CASTELL-PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

BASE DOCUMENTAL, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

Castell-Platja d'Aro i S'Agaró té 3 Centres d'Educació Infantil i Primària: Els Estanys, Fanals i Vall d'Aro. I el Centre d'Educació Secundària Ridaura. També hi ha dues Escoles Bressol: una a Platja d'Aro i l'altra a Castell d'Aro.

Des de la Unitat d'Ensenyament gestionen aquelles qüestions relacionades amb les subvencions i el Pla d'Excel·lència Educativa. El Pla compta amb el suport constant de l'Ajuntament, també econòmic, per tal que aquesta excel·lència progressi. L'objectiu principal del Pla d'Excel·lència és que l'alumnat tingui el rendiment màxim assolible, sempre basat en un seguiment molt directe.

Al 2015, es va aprovar un protocol contra l'Assetjament entre iguals, impulsat des de la Comissió de la promoció de la convivència, enfocat a treballar per la prevenció posant èmfasi en la Educació Emocional i la promoció del Bon tracte. S'ha fet un pla de formació global a professionals dels àmbits socials, educatius, esportius, culturals i de lleure. També a famílies, i a tots els infants i joves des de 4t de primària a 4t d'Eso.

Les diferents entrevistes realitzades han comentat que les AFAs són molt participatives i proactives al Consell Escolar i organitzen diferents activitats com plans de lectura, classes d'idioma, sortides relacionades amb el pla d'excel·lència (classes de lectura ràpida, etc).

Al Consell Escolar hi van les diferents AFAs, la tècnica d'educació i els representants polítics. Es fa un resum de com funciona el curs, s'explica com evolucionen els projectes d'excel·lència i s'informa de les empreses amb les quals treballen les AFAs. Però també es revisa l'evolució del projecte, impulsat per la Universitat de Barcelona, per detectar de forma precoç aquelles criatures que puguin tenir dislèxia (projecte UBinding) i treballar-ho també amb les famílies.

Una de les mancances que s'han mencionat és que no hi ha camins escolars segurs. La gent que ve de Platja d'Aro per anar a l'institut ha d'emprar el cotxe o utilitzar els busos escolars. Des de Castell d'Aro el camí toca el carril de la via verda, però es considera un tram segur i curt (400 metres). A més, hi ha un servei de bus per les zones escolars, però cal avisar a l'ajuntament per utilitzar-lo, fa els horaris de recollida al matí i després a l'hora de sortida

Finalment, cal mencionar que l'Ajuntament es va adherir a les Ciutats Educadores, i que aquest projecte s'ha de desenvolupar en els propers anys.

A continuació, mostrem un recull dels projectes i activitats que realitzen les escoles per incorporar de forma transversal la igualtat de gènere i el bon tracte.

Escola Els Estanys

- Participació en el protocol per prevenir, detectar i actuar davant l'assetjament escolar.
- Programa "Sigues tu" de Dipsalut.
- "Projecte escoles" de la Casa Lila.
- Tutories setmanals per treballar la resolució de conflictes de qualsevol mena, de les emocions...
- Dins l'objectiu de cohesió social cada cicle treballa els projectes cooperativament.

En el Projecte Educatiu de Centre es posa èmfasi al treball integral de l'infant:

"Integral perquè no pot quedar reduïda a l'aspecte intel·lectual, sinó que ha de tenir en compte també l'afectivitat i l'activitat, en aquest procés de formació global de la personalitat de l'alumne. En aquest sentit l'escola ha de connectar amb la comunitat educativa i ha de donar respostes a les necessitats culturals i socials que se li plantegen, respectant la diversitat en el sentit extensiu i qualitatiu, per a tothom i per a cadascú, tenint present tant la singularitat personal com la dimensió social de l'alumne i seqüenciada, perquè l'alumne, partint dels seus coneixements previs, ha d'anar adquirint coneixements que el familiaritzin amb la realitat i el món natural i social que l'envolta. També perquè ha de desenvolupar competències bàsiques per a la seva adaptació i integració en la societat, enriquint i construint el seu procés educatiu.

Som una escola inclusiva, fomentem l'autonomia personal, estimulem la participació dels nens/es, treballem la resolució de conflictes, afavorim que l'alumnat arribi a ser el més autònom possible. Volem formar alumnes competents. La comissió d'atenció a la diversitat (CAD) és la que valora i proposa el tipus d'atenció que li cal."

Escola Vall d'Aro

Fa més de 10 cursos que treballa amb el projecte *Escolta'm*, una tutoria personalitzada on es proporciona a l'alumnat, des de P3 fins a 6è, un espai on poder expressar tots els seus neguits, aficions, preocupacions, etc., on no es jutja, només s'escolta i s'ajuden entre iguals. Al marge de l'*Escolta'm*, s'organitzen tot tipus d'activitats per a la cohesió social, la igualtat, la prevenció del bullying, contra la violència de gènere, etc. a les sessions de tutoria i de valors.

Des de fa dos cursos, i després de l'assessorament rebut per part del SEER, Salut i Educació Emocional, s'aplica a tots els protocols i activitats que es dissenyen, tot allò après a través de la formació.

Escola Fanals

Han realitzat la formació i treball amb PDA Bullying. També fan una sessió a la setmana de tutoria/assemblea on tracten temes diversos a través de debats, jocs o activitats preventives de temes diversos vinculats amb la convivència.

En les hores de tutoria, i amb un grup reduït d'alumnat, dediquen 30 minuts a treballar tots aquells aspectes relacionats amb el bon tracte i la igualtat. També han fet algun taller amb aquesta temàtica des de la Casa Lila.

En el reglament intern de l'escola s'ha especificat la necessitat de treballar de forma transversal el respecte entre iguals i, per tant, es posa molt d'èmfasi en fomentar el treballar cooperatiu. La igualtat de gènere també es treballa en les diferents matèries escolars o en els aspectes més quotidians del dia a dia.

I, finalment, de forma puntual, un equip de Mossos d'Esquadra i Policia Local han realitzat xerrades i activitats preventives.

Educació no formal

La Casa Lila

La Casa Lila que és una ludoteca diària per a infants de 3 a 14 anys (d'octubre a maig), com a ludoteca està molt basada en el joc lliure. A l'estiu també organitza un casal d'estiu per a nens i nenes de 3 a 12 anys. Hi ha una Casa Lila a Castell d'Aro i una a Platja d'Aro.

En el projecte educatiu de La Casa Lila també es porta a terme el *Projecte Escoles*: activitat que es realitza a les escoles, sota demanda, per introduir-hi el joc dins l'horari lectiu. Són tallers basats en jocs interrelacionals i l'educació emocional. Al llarg del curs es fan dues sessions a cada classe i fins a 6è de primària.

Al llarg del curs s'organitzen sortides, activitats a la biblioteca, activitats intergeneracionals, etc.

Les persones que dinamitzen la Casa Lila són monitors i monitores de lleure (només hi ha un noi monitor), excepte la persona que coordina l'Àrea d'Infància, és a dir, la Casa Lila, que és educadora i psicopedagoga.

A cada grup hi ha 30 infants aproximadament. De P3, P4 i P5 hi ha 30 places. De 1r, 2n i 3r, 30 places. 4rt, 5è i 6è, 30 places. 1r i 2n, 20 places. S'omplen totes, i hi ha llista d'espera. En els Casals d'Estiu s'hi inscriuen 300 nens i nenes aproximadament.

Els centres d'educació en el lleure es caracteritzen per ser espais on l'eix central del seu ideari gira al voltant de l'educació en valors i en el foment de l'esperit crític i transformador dels infants i joves. La Casa Lila ha incorporat de forma progressiva la perspectiva de gènere dins del seu projecte educatiu. Però sobretot treballa el foment de la confiança i la convivència, i promou la cultura de violència zero per garantir la prevenció i detecció de conductes sexistes i qualsevol mena d'assetjament.

“Ens hem plantejat poder fer detecció d’abusos de poder, bullying i coses així. No només d’un nen cap a una nena, sinó d’entre iguals.” (Entrevista personal tècnic)

Aquesta força transformadora i generadora de ciutadania activa de l’educació en el lleure poques vegades té incidència en el funcionament dels centres d’educació formal o en altres actors del municipi. Per tant, establir espais de treball i coordinació conjunt, partint del *Projecte Escoles*, pot ser una oportunitat molt enriquidora, on la figura referent d’igualtat podria esdevenir el punt d’unió:

“Ens podríem plantejar que el Projecte Escoles sigui de coeducació perquè potser tampoc es treballa al dia a dia... Obrir nosaltres la ment per veure quines possibilitats ens dona.” (Entrevista personal tècnic)

Els espais d’educació no formal (Casa Lila, Espai Jove i altres entitats infantils i juvenils), per desgràcia són agents socialitzadors i educadors molt sovint menystinguts. Però en canvi, aquests són una important escola de ciutadania, on l’infant i l’adolescent té l’oportunitat de ser el protagonista del seu temps lliure, on es formen per implicar-los/les en la presa de decisions i on es treballa el compromís per uns valors d’igualtat i de respecte a la diversitat. Aquest potencial transformador no es pot deixar de banda en unes futures línies d’actuació, ja que són dels pocs espais on s’hi estableixen relacions entre iguals, de forma respectuosa i tolerant.

“Amb els grans vam fer un joc de rol amb el que havien de simbolitzar que eren un equip de noies que guanyaven i havien d’interpretar una situació. Llavors vam treballar si això en veritat passa i van ser conscients que no acostuma a sortir.

El problema és que no tenim tots els nens i nenes del municipi per poder treballar això, però és el granet de sorra.” (Entrevista personal tècnic)

QÜESTIONARIS ALS CENTRES EDUCATIUS

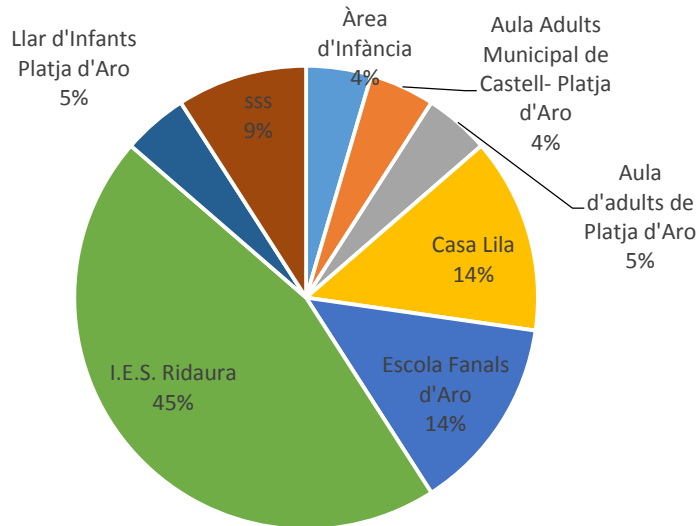
Participació en el qüestionari

En primer lloc, mostrem quins han estat els centres educatius que han participat del qüestionari. Han participat professionals de l’Institut Ridaura, de l’Escola Fanals, de la Casa Lila, de la Llar d’Infants Platja d’Aro, de l’Aula d’Adults de Castell-Platja d’Aro i S’Agaró i de l’Àrea d’Infància. Qui més ha participat responent al qüestionari han estat l’IES Ridaura (45%), la Casa Lila (14%) i l’Escola Fanals (14%).

Han contestat el qüestionari de coeducació 22 persones, de les quals, 19 són dones, 1 és home i una altra persona ha contestat que no s’identifica amb la identitat binària.

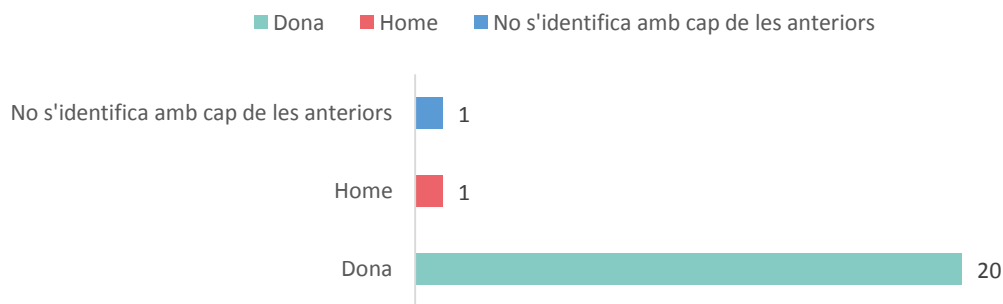
Referent a l'edat tenim que el 32% de la mostra tenen més de 51 anys. El 27% tenen entre 41 i 50 anys. L'altre 32% entre 31 i 40 anys i finalment, el 9% que comprenen les edats d'entre 21 i 30 anys. Així doncs, el 59% de les persones enquestades té 41 anys o més, mentre que el 41% té entre 21 i 40 anys.

Gràfic. Centres escolars que han participat en el qüestionari sobre coeducació.



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

Gràfic. Gènere



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

Es treballa amb un model coeducatiu al centre?

Quan es pregunta si creuen que **la igualtat entre dones i homes està incorporada al centre**, el 59% del professorat enquestat va dir que està "totalment d'acord" i un 32% que està "d'acord" amb el fet que es treballa des d'un model coeducatiu. Hi ha un 9% que va contestar amb un

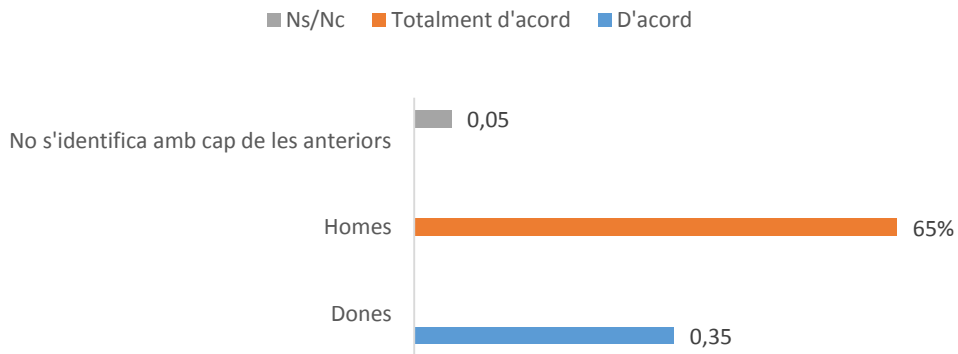
“Ns/Nc”. Un 86% del professorat ha contestat que està “D’acord” i “Totalment d’acord” amb el fet que **es treballa amb un model coeducatiu al centre**. Tot i que també hi ha hagut una resposta que considera que no està d’acord amb l’afirmació i un 9% ha contestat que no en té coneixement.

A continuació, es va demanar que posessin alguns exemples de pràctiques coeducatives. Algunes de les respostes tenien clar que es treballaven temes de consciència del *Dia de la dona*, s’intenta parlar amb un llenguatge inclusiu i incloure els contes coeducatius. En un centre de secundària es treballa el Grup d’Igualtat (dins el Servei Comunitari a 4t d’ESO) i té per objectiu fomentar la igualtat tot organitzant, fora de l’horari lectiu, activitats per tota la comunitat educativa i col·laborant en altres iniciatives que venen de fora del centre. També han comentat que es fan activitats contra la violència de gènere o bé que es treballa a través de les assemblees i convivència. En algun cas, s’ha contestat a través d’activitats en dies puntuals com el 8 de març.

A alguna escola infantil es treballa a través de contes, del joc simbòlic, de les joguines (si pensen que n’hi ha de nens i de nenes). Algunes de les persones que van contestar “Ns/Nc” han especificat que no els consta cap activitat. I, alguna de les persones que van contestar amb un “Totalment d’acord” han contestat que no sabrien posar-ne cap exemple.

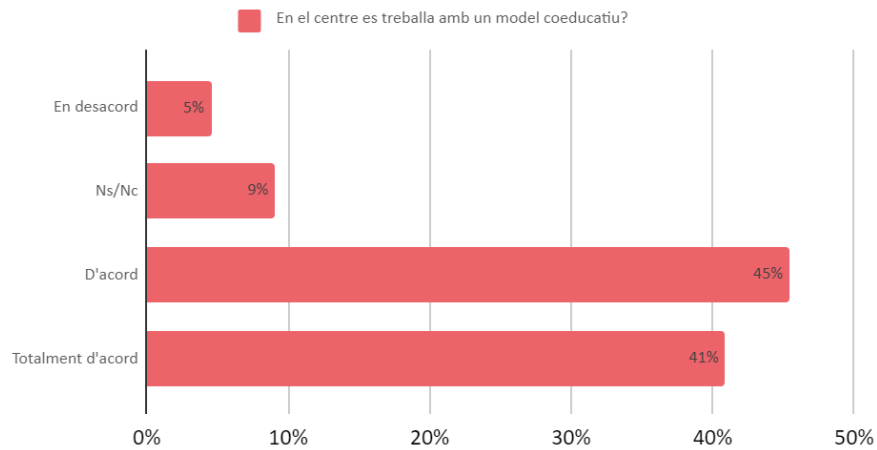
Ambdues tenen per objectiu conèixer la percepció dels equips docents en relació a la coeducació. Sovint confonem l’escola mixta amb l’escola coeducativa. L’escola mixta es correspon amb el model actual, on existeix la igualtat formal, malgrat que encara no hi ha igualtat real en tots els aspectes. L’escola coeducativa, representa una escola sense desigualtats on es valoren les diferències. L’escola mixta encara està basada en una mirada androcèntrica en el currículum ocult i el formal. En canvi, l’escola coeducativa implica el coneixement conscient de l’existència de la jerarquia del model masculí sobre el femení i el professorat ha fet un treball per intervenir i corregir aquesta jerarquia, tenint en compte com operen els estereotips de gènere i significa transformar la igualtat formal en real.

Gràfic. Creu que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està incorporada en el centre?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

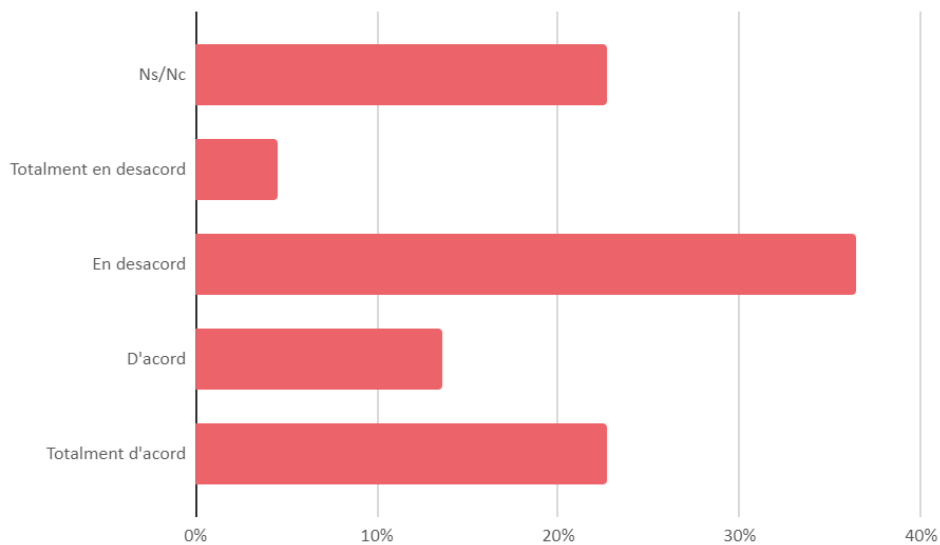
Gràfic. En el centre es treballa amb un model coeducatiu?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

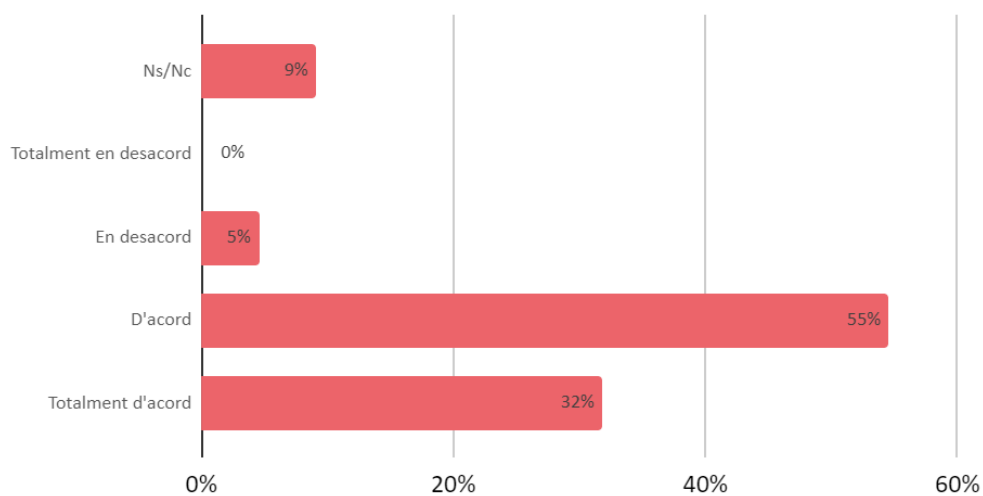
Les següents preguntes tenen la finalitat d'identificar activitats coeducatives i si aquestes es porten a terme al centre.

Gràfic. Es treballen les discriminacions relacionades amb el col·lectiu LGBTI?



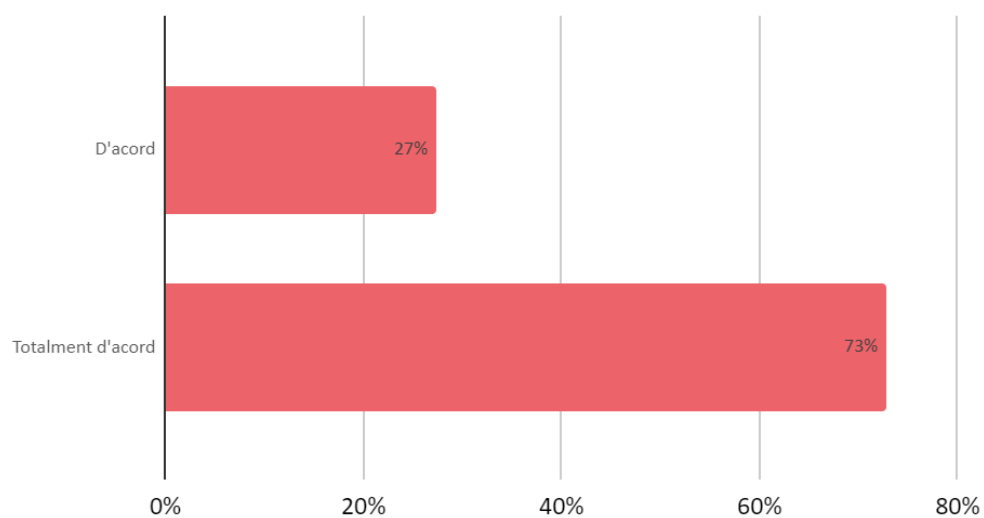
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

Gràfic. El professorat sap identificar el sexisme en els continguts (llibres de text, imatges, llenguatge, etc.).



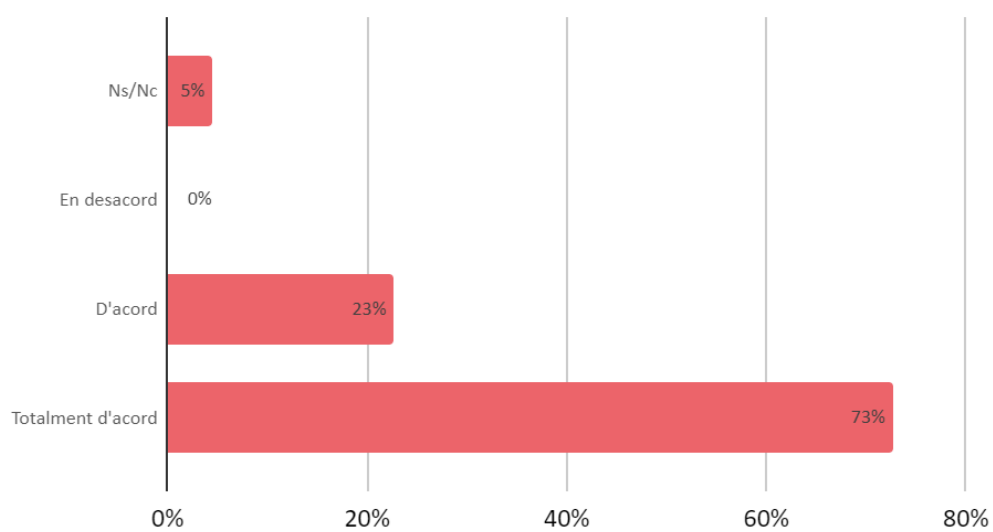
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

Gràfic. Considera que és important incloure un llenguatge no sexista i inclusiu a l'escola?



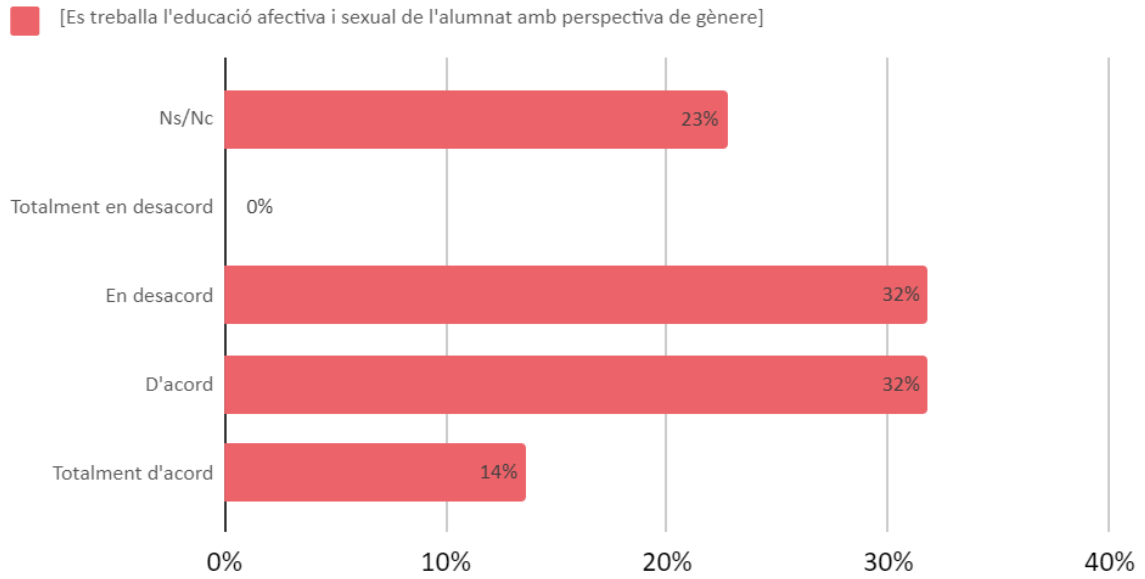
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

Gràfic. La coeducació és important per superar situacions sexistes detectades al centre



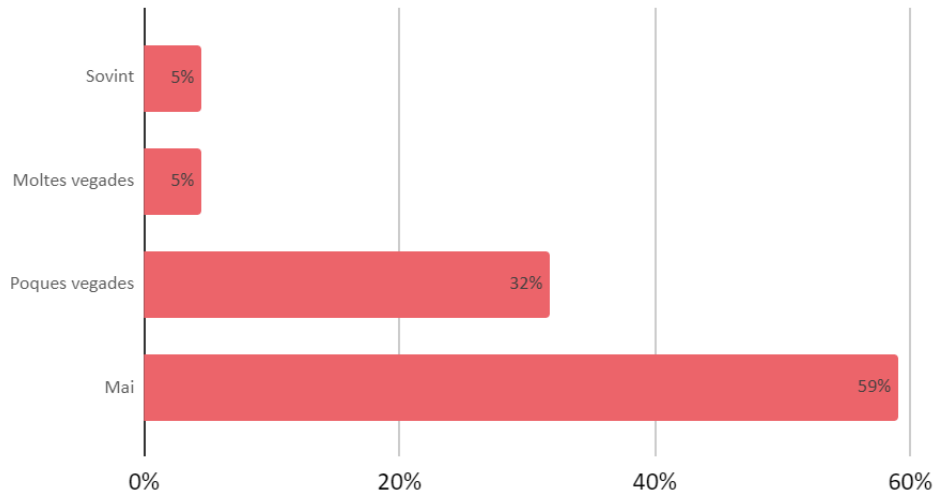
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

Es treballa l'educació afectiva i sexual de l'alumnat amb perspectiva de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

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



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

En cas afirmatiu, de quin tipus:

- *De tot tipus. Als passadissos, a les aules, al pati, als wc, a les xarxes...*
- *Comentaris d'algun nen.*
- *Conflictes al pati*

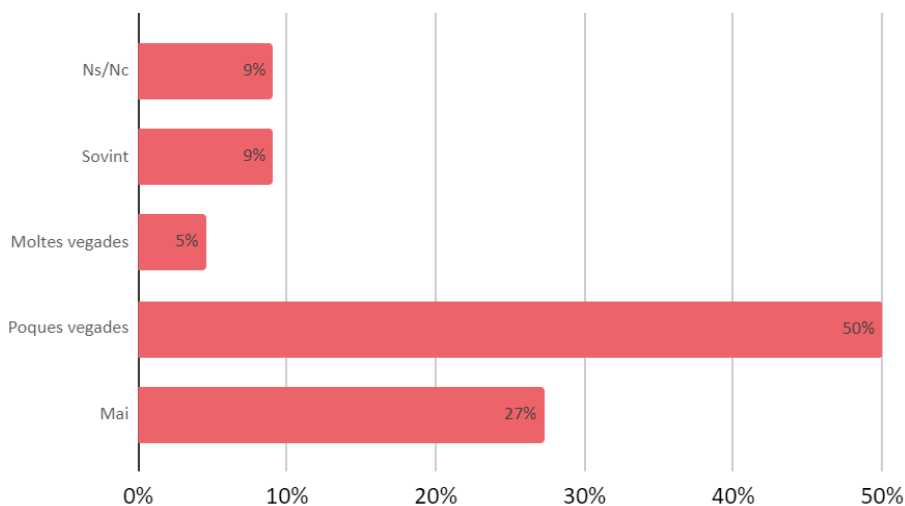
- *Alguns nens àrabs no volen asseure's al costat de les nenes. D'altres (també autòctons) no volen el color rosa perquè diuen que és de nenes.*
- *Falta d'interès en les tasques organitzades pel dia de la dona i per utilitzar el llenguatge inclusiu.*

I, davant aquest tipus d'actituds, quina intervenció es va fer?

- *Asseure'ns alternant nen/nena. Treballar els colors entenent que ens pot agradar qualsevol color i que no tenen gènere ni sexe.*
- *Cap*
- *Cap*
- *Cap intervenció, no he passat per aquesta situació*
- *Depèn de la gravetat, mediació, expulsió, ...*
- *Ho desconec*
- *Ho desconec*
- *intentar explicar la seva importància*
- *Intervenció del mestre*
- *No he detectat cap comportament sexista i irrespectuós cap a les noies.*
- *No ho sé.*
- *Parlar amb el nen i amb la nena*
- *Parlar amb el professional*
- *Parlar i fer entendre*

- *Res*
- *Treball amb psicopedagogues del centre*

Gràfic. Es planteja el tema de la diversitat afectiva, sexual i d'identitat de gènere a les aules?



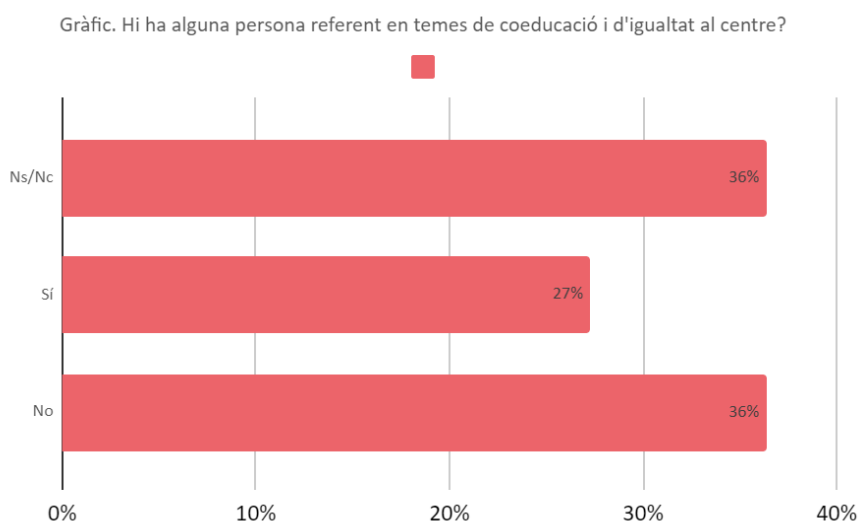
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

Considera que és important incloure aquests continguts (diversitat afectiva, sexual i d'identitat de gènere)? Pot argumentar la seva resposta.

- *Actualment, ja hauria de ser obligatori incloure en el currículum el treball de la coeducació*
- *El contingut afectiu no es treballa, ho trobo realment lamentable.*
- *es important, però atès l'edat dels alumnes (P-3) no es treballa de forma exclusiva*
- *No ho considero important, més aviat cal inculcar la canalla el respecte a tothom en el seu sentit més ampli, la vida privada i les opcions sexuals incloses.*
- *Si és important per que els nens creixin de forma inclusiva*
- *Sí, molt important. La ignorància desperta l'odi i la discriminació, per tant, cal educació i*

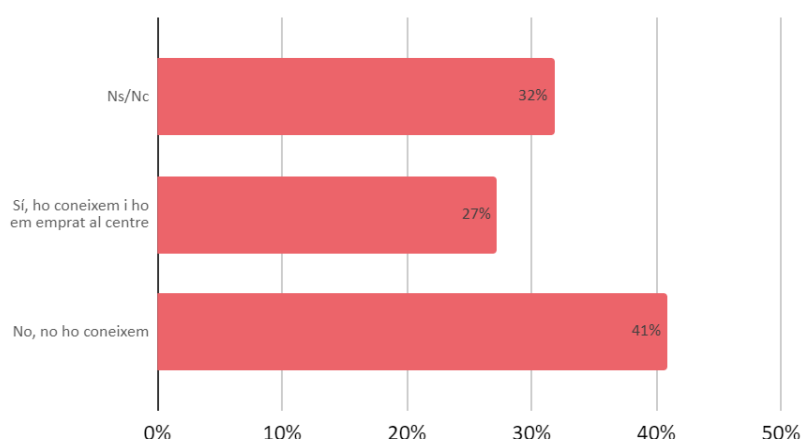
formació. Els alumnes ho demanen!

- *Sí, per garantir el respecte que ens hem de tenir entre tots*
- *Sí, per poder donar naturalitat*
- *sí, per què encara hi ha molts tabús i vergonyes alhora de parlar obertament d'aquests temes amb població adulta i gent gran i crec que és important que en podem parlar per tal que tothom pugui sentir-se bé i acollit, independentment de la seva situació personal.*
- *Sí, per treballar la tolerància, integració, acceptació i millorar la convivència*
- *Sí, perquè és un tema de drets i seria una feina més per eradicar les desigualtats de gènere del sistema patriarcal*
- *Sí, perquè l'educació és una peça clau per superar els estereotips que encara hi ha en la nostra societat.*



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

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



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari sobre Coeducació, 2019.

Quines necessitats, mancances, resistències, etc. teniu en relació a la implementació de la igualtat de gènere al vostre centre?

- *La necessitat primera seria rebre una formació al respecte i saber com ho podem treballar des de l'escola d'adults (llenguatge inclusiu, activitats,...)*
- *Personalment considero que educar en la igualtat de gènere a tots els centres és molt més important que qualsevol de les assignatures que s'hi puguin impartir, però a mi m'agradaria poder introduir aquest tema en les activitats de l'assignatura que faig. No trobo materials ni estratègies per fer-ho.*
- *El títol no només és inadequat sinó absolutament erroni: "igualtat de drets i obligacions" "igualtat d'oportunitats" s'acostarien més a la realitat. Dos gèneres diferents no poden ser iguals. Partim d'un oximoron...*
- *Entre l'alumnat no es veu com a prioritari i al ser persones adultes hi posen resistència. Entre l'equip hi ha predisposició però no es veu com a prioritari*
- *Necessitats: Més formació a tota la comunitat educativa.*
- *Crec que és necessari treballar des de la perspectiva de gènere*

GRUP DE DISCUSSIÓ AMB ADOLESCENTS I JOVES

EDUCACIÓ

ASPECTES A IMPULSAR

- Falta treballar temes d'igualtat a les escoles i als instituts.
- Falta treballar temes LGBTI i relacions afectivosexuals (es treballen de manera esporàdica).
- Falta formació específica sobre les feines del municipi (hostaleria, turisme).
- A l'Espai Jove hi ha més nois que noies.
- A Primària no es treballa l'educació sexual.

POTENCIALITATS

- A l'Espai Jove i a l'institut s'incideix més en l'educació sexual.

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A IMPULSAR

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none"> ● La prevenció de les violències masclistes s'impulsa des de l'Àrea de Joventut i també des de Benestar Social i s'ofereix a les escoles i instituts, CAP, esports, infància. ● Protocol municipal contra el bullying impulsat des del consistori. A més, s'han fet formacions a nivell de professorat, personal de l'Ajuntament i alumnes per implementar el protocol contra el bullying i tallers d'educació emocional. ● AFAs molt proactives i participatives al Consell Escolar. ● Programa d'Excel·lència Educativa amb grans resultats i d'elevat reconeixement.
ASPECTES A IMPULSAR	<ul style="list-style-type: none"> ● Caldria que els projectes educatius de centre

	<p>comptessin amb estratègies específiques per incloure la coeducació .</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Es proposa aportar un reconeixement a les escoles que desenvolupin projectes coeducatius, promoure manifestos a favor de la igualtat i la diversitat afectiva, sexual i de gènere per part de l'alumnat, fer accions que donin visibilitat a referents femenins així com potenciar els estudis de gènere des dels instituts o escoles. ● Manca de formació al professorat en coeducació i igualtat de gènere, per part de l'organisme competent, per tal que adquireixin eines i les puguin incorporar en el dia a dia a l'aula. ● Falta de la designació i formació de la persona referent de coeducació dins del Consell Escolar de tots els centres educatius.
<p>ACCIONS 2019-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementació de tallers i xerrades a l'IES Ridaura de forma coordinada amb les àrees d'Iguatut i Joventut dels Ajuntaments de Santa Cristina d'Aro i Castell-Platja d'Aro i S'Agaró en matèria de coeducació i educació afectivo-sexual. ● Incorporació d'un servei d'assessorament a l'IES en matèria LGBTIAQ* a través de l'Espai LGBTIAQ+. ● Incorporació de la unitat d'Esports i de la infermera comunitària de l'Àrea d'atenció bàsica de Salut a la Comissió d'Igualtat Municipal. ● Des de la comissió d'Infància i Adolescència, s'està treballant per a implementar una acció integral en matèria d'educació afectiva sexual, des d'Infantil fins a Secundària.

PROMOCIÓ DE LA SALUT

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

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

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

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

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

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

L'informe de l'OMS, "Gènere i salut mental de les dones" alerta sobre que "(...) les taxes d'alteracions psicològiques de qualsevol classe són més altes del que es pensaven i estan augmentant i afectant a quasi la meitat de la població.". Les diferències per sexe es donen particularment en les taxes de trastorns mentals comuns: depressió, ansietat, alteracions psicològiques i queixes somàtiques. Aquests trastorns afecten a 1 de cada 3 persones, i les pateixen el doble de dones que d'homes. A més, els episodis depressius són entre les dones, molt més llargs, més freqüents i amb major tendència a la cronificació que entre els homes. La major afectació de les dones es deu tant a factors psicològics, com socials i de gènere, en la mesura en què "el paper tradicional de les dones en les societats les exposa a més tensions, alhora que els resta capacitat per a modificar el seu entorn estressant, així com l'alta taxa de violència domèstica i sexual a la qual estan exposades".

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

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

ANÀLISI DE CASTELL-PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

BASE DOCUMENTAL, GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

Els centres d'atenció primària, benestar social, serveis de planificació familiar, salut mental i urgències poden ser llocs privilegiats per a la prevenció, detecció precoç i atenció de la dona maltractada. Per tant, **és imprescindible que els professionals d'aquest serveis estiguin formats i puguin reflexionar sobre les pròpies actituds, creences i prejudicis que moltes vegades tenim ocults.**

“Cal moltíssima prevenció i formació, sobretot als professionals que estan atenent constantment a dones. Falta formació per saber definir què és violència i què no”. (Entrevista personal tècnic)

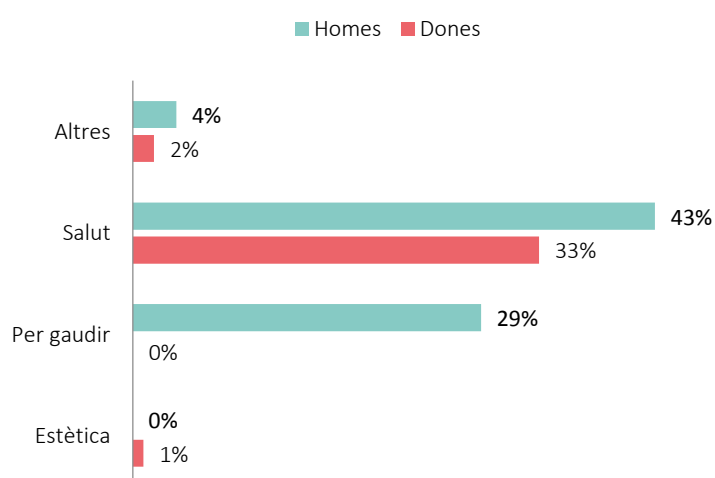
És cabdal treballar conceptes bàsics com: la construcció cultural de la violència de gènere, els mites i estereotips i la seva repercussió en la salut de les dones. I a partir d'aquí, definir formes d'intervenció i criteris de derivació i coordinació amb altres professionals, és a dir, establir un bon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

Benestar social de Castell-Platja d'Aro no realitza actuacions específiques en l'àmbit de la salut, més enllà de posar a disposició de les dones del municipi informació sobre els recursos existents. Tot i això, no podem oblidar que la intervenció psicològica que realitza aquest servei té molt a veure amb les diferències de gènere i les condicions de vida que pateixen moltes

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

Una bona manera per baixar l'alt nivell d'estrès, és l'exercici físic. Per exemple, s'ha descobert que caminar de pressa durant una hora és tan beneficiós per prevenir malalties cardiovasculars com l'exercici vigorós, amb l'avantatge que no és tan dur i no requereix anar al gimnàs. I aquest, si es fa de forma conjunta, també ajuda a crear noves xarxes socials i en alguns casos, a reduir la solitud. Cal tenir present que Castell-Platja d'Aro compte amb un elevat nombre de dones majors de 65 anys. L'activitat física o l'exercici físic per tal de reduir el sedentarisme de la població, i sobretot, si pensem en determinats col·lectius, pot ser una bona oportunitat de generar nous vincles a través d'activitats saludables i alhora conèixer l'entorn del municipi. Castell-Platja d'Aro compte amb un excel·lent entorn natural (via verda, passeig marítim, etc.), a tocar del medi urbà, el qual ja forma part d'un itinerari lúdic, o itinerari saludable. Els camins saludables, degudament senyalitzats i il·luminats, estan pensats per promoure l'activitat física entre la ciutadania i facilitar la incorporació de l'exercici físic a la vida diària.

Gràfic 1. Motius pels quals fa activitat física o practica algun esport?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2019.

“No hi ha seguretat en el camí que connecta Platja d’Aro amb S’Agaró i a la nit encara menys (caminada de dones que fan exercici al matí). A l’hivern, a les 6 de la tarda, ja és fosc i no està prou il·luminat” (Grup de discussió adults)

“El carrilet (via verda) és un espai de passeig on hi convergeixen diferents usuaris: gent que corre, ciclistes, gent que passeja, etc.” (Grup de discussió adults)

En el disseny d’aquests camins saludables s’ha de tenir en compte alguns elements que es converteixen en essencials per facilitar el seu ús per part de la població femenina de la ciutat: la seguretat de les persones que accedeixin al recorregut, aspecte que també està estretament lligat amb la il·luminació, per tal de garantir que sigui un espai segur i agradable. Dissenyar la ruta pensant directament en les dones, ha de tenir com a objectiu el potenciar l’activitat física entre les dones de Castell-Platja d’Aro i alhora fomentar espais per compartir el temps lliure d’una forma lúdica i saludable. El fet que el recorregut sigui a tocar del nucli urbà, fa que en faciliti l’accessibilitat a qualsevol hora, element que s’ha de tenir en compte especialment per les dificultats en la conciliació laboral i familiar que viuen moltes dones.

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

L’existència d’una figura tècnica referent d’igualtat ajuda a compartir coneixements, crear xarxa i visibilitzar la salut de la dona: promoure xerrades sobre salut amb perspectiva de

gènere a les associacions de dones del municipi (si així ho sol·liciten), a la gent gran, o incorporar-ho dins l'oferta formativa de tallers pedagògics que s'ofereixen als centres educatius i serveis socioeducatius del municipi (a l'institut es treballa a través de l'Espai Jove).

“En el cas de Salut, per exemple, no hi ha ningú que ho lideri. Nosaltres tenim una visió general i intentem que tot segueixi una mateixa línia. Però no hi ha un especialista, sinó que nosaltres tenim una visió general i transversal. Es treballa la prevenció, xerrades (des de la biblioteca, esports, espais familiars...)” (Entrevista personal tècnic)

Fruit dels diversos grups de discussió, s'ha fet palesa la sensació que les accions de promoció de la salut de les dones es consideren insuficients. Es **troba a faltar més campanyes informatives, accions de prevenció i de sensibilització sobre temes de salut destinades a diferents grups de dones i noies**: educació afectiva i sexual i sobre problemes de salut relacionats amb la pressió estètica (trastorns alimentaris) que afecten de forma diferenciada i agreujada a les noies. També addiccions (drogues, alcohol) i educació emocional.

“Falten xerrades sobre sexualitat i drogues: prevenció i sensibilització! Potenciar la formació en educació emocional” (Grup de discussió de joves)

“Educació sexual a les entitats de dones i a l'Espai Jove. Educació sexual a nivell comunitari.”
(Grups de discussió membres entitats)

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

“Caldria promoure l'educació sexual a les escoles i integrada en el currículum escolar. No xerrades esporàdicament”. (Grup de discussió d'entitats)

Un altre petit espai que treballa l'educació no formal i que pot generar un important efecte multiplicador són les AFAs (Associació de Famílies d'Alumnes) i pot ser una manera de dotar-les de més pes i més incidència en la seva tasca educativa. En el projecte *Parlem a l'Escola*, un dels temes que s'han començat a treballar és la planificació familiar ja que no hi ha cap projecte de planificació familiar en els diferents serveis del municipi, a excepció de l'Espai Familiar, però hi participen poques famílies migrades (sovint derivades de Benestar social i amb poca continuïtat). Així doncs, aprofitar les trobades de *Parlem a l'Escola* per introduir petites formacions de caire informal i amè, pot ser una bona manera per començar a treballar

un tema tan important com és la salut des d'una perspectiva de gènere i alhora, informar també dels serveis que s'ofereix des de Benestar social o el SIAD (en el cas que s'optés per crear-ne un) a nivell d'atenció psicològica (salut emocional).

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

- Proporcionar les habilitats i els coneixements necessaris per prendre decisions responsables respecte a la pròpia salut, així com afavorir actituds positives cap a l'adquisició d'estils de vida saludables.
- Prevenir l'aparició de les principals conductes de risc, relacionades amb el consum de drogues, l'alimentació, sexualitat i afectivitat dels i les adolescents.
- Fomentar el diàleg, el respecte i la tolerància, com a garantia per a la prevenció de la violència.
- Fomentar l'eliminació d'estereotips o idees preconcebudes sobre la imatge corporal que han de projectar els nois i les noies.

Aquesta visió global i multidisciplinària de la salut, implica també abordar-la des del col·lectiu jove. Tal i com assenyala el Pla Local de Joventut de Castell-Platja d'Aro-S'Agaró (2016-2019), des del Punt Jove de Salut es duen a terme accions grupals d'informació i educació i s'han tractat i derivat casos. Un dels possibles reptes del nou Pla de Joventut sigui el de promoure un espai de referència d'educació no formal, però també a nivell formatiu, d'assessorament, de difusió de les activitats de salut (on es pugui treballar a partir de tallers i activitats de prevenció sobre la salut psicoafectiva i sexual, consum de substàncies tòxiques i orientació en l'alimentació saludable).

"Falta educació sexual a les entitats de dones i a l'Espai Jove" (Grup de discussió d'entitats)

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A IMPULSAR

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ PROMOCIÓ DE LA SALUT	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none"> ● Atenció psicològica a les dones a través de Benestar Social: un dels serveis més demandats i de referència per a la ciutadania. ● Realització de formació a les diferents àrees i serveis

	<p>del municipi sobre educació emocional, especialment per prevenir el <i>bullying</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Voluntat per part del Consistori de millorar la inclusió de la perspectiva de gènere a l'àrea de la salut. ● Elevat nombre d'itineraris lúdics o saludables als voltants de Castell-Platja d'Aro, que permeten l'exercici físic a tots els col·lectius, especialment de dones. ● Seguir promovent un espai jove que sigui de referència per als i les adolescents i joves. On s'hi puguin realitzar sessions formatives al voltant de la salut psicoafectiva i sexual i de prevenció i sensibilització sobre el consum de substàncies tòxiques.
<p>ASPECTES A IMPULSAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Manca de formació/sensibilització als professionals de l'àrea sanitària (professionals de la medicina, infermeria, psicologia i treball social) sobre la identificació, la comprensió i l'abordatge de la violència masclista. ● Promoure les accions transversals i interdepartamentals per a la promoció de la salut de les dones i arribar a tots els col·lectius. ● Impulsar accions formatives sobre salut amb perspectiva de gènere.
<p>ACCIONS 2019-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinació i incorporació a la comissió d'igualtat de la infermera comunitària de l'Àrea Bàsica de Salut, per iniciar un treball conjunt i transversal i incorporar la perspectiva de gènere en la Salut i la perspectiva de Salut en les accions d'igualtat.

PRÀCTICA ESPORTIVA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

L'esport a la nostra societat, en origen, es desenvolupava sobre un sistema androcèntric, en el que les dones tenien l'accés restringit. Actualment l'àmbit de l'esport segueix essent un àmbit

masculí en el qual predominen estructures, activitats i estils de funcionament adaptats a les necessitats i gustos dels homes. I tot i que cada vegada són més les dones que realitzen una activitat física organitzada o practiquen esport en estructures federatives, municipals o escolars, encara existeixen nombroses situacions de desigualtat que dificulten una pràctica esportiva en igualtat de condicions amb els homes.

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

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

Article 30. Esports

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

ANÀLISI DE CASTELL-PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

BASE DOCUMENTAL, GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

Castell-Platja d'Aro disposa d'un pavelló municipal a Platja d'Aro, una Sala Polivalent a Castell d'Aro, el camp de futbol on es troba una pista amb diferents usos, a l'exterior distribuïdes pel municipi diferents pistes de basquet, de futbol, volei, l'skate park, diversos itineraris marcats pel centre urbà i les afores, i parcs lúdics. Alhora, també compte amb 20 entitats esportives de pràctiques diverses.

Davant d'aquest gran ventall d'opcions esportives, amb el pavelló esportiu, la sala polivalent i el camp de futbol, no és suficient per a totes les activitats. Així doncs, podríem dir que el municipi treu el màxim profit de la seva principal infraestructura esportiva, però a la vegada, que hi ha una certa saturació de l'espai.

"El pavelló ens queda petit per espai: pocs horaris i poca flexibilitat per fer-lo servir". (Grup de discussió júnior-joves)

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

El municipi no disposa d'una piscina municipal, tot i que el Complex Esportiu Riembau (de caràcter privat) en té dues. I aquesta és una de les mancances en les quals s'incidí en els grups de discussió. Alhora, en el qüestionari on-line, tant homes com dones indiquen que realitzen natació com a pràctica esportiva habitual, i, per tant, entenem que a l'hivern, la piscina que s'utilitza és la del Complex Riembau.

"Pocs gimnasos i els que hi ha, són cars." (Grup discussió júnior-joves)

El fet que **la infraestructura esportiva estigui saturada** a nivell d'ocupació, fa que difícilment se n'hi puguin afegir de noves o ampliar el nombre d'equips dels diferents esports.

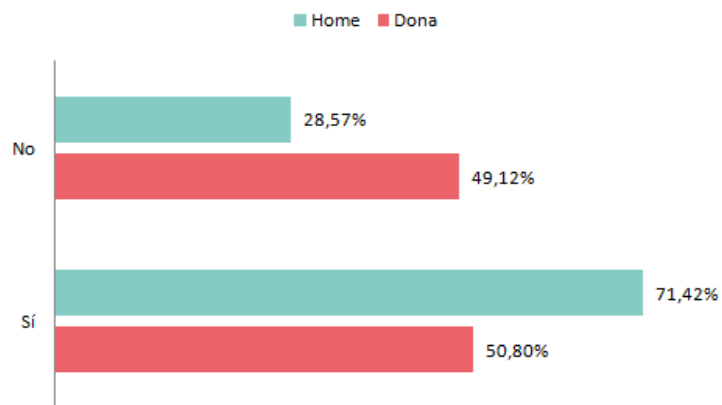
Els esports més coneguts per la majoria de la població, no tenen un equip femení. Aspecte remarcat tant en el grup de discussió de joves com d'entitats.

"No hi ha equips de futbol femení. Abans n'hi havia, però no hi ha hagut continuïtat". (Grup de discussió entitats)

"En algunes activitats hi ha molt poques noies, fet que és un obstacle perquè n'hi participin més. I les que hi participen, se senten incòmodes". (Grup de discussió júnior-joves)

Anàlisi de l'esport en perspectiva de gènere

Gràfic. Fa activitat física o practica algun esport?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2019.

El qüestionari on-line, tot i no ser una mostra molt elevada, sí que és força representativa per tal de saber qui realitza més activitat física o practica algun esport. De les 114 dones que van respondre el qüestionari, quasi el 50% diu que no practica cap esport i l'altra 50, sí que realitza alguna activitat física. Per altra banda, dels 28 homes que van respondre el qüestionari, el 71,4% practica algun esport i només el 28,5% no en practica cap.

Base documental facilitada pel Consistori:

Taula. Presència de dones i homes en les activitats del programa esportiu municipal

	DONES	HOMES
PILATES CASTELL D'ARO		
ÚNIC GRUP	100%	0%
PILATES PLATJA D'ARO		
PLATJA D'ARO MATÍ A	95%	5%
PLATJA D'ARO MATÍ B	88%	13%
PLATJA D'ARO TARDA	96%	4%
PLATJA D'ARO VESPRE	89%	11%

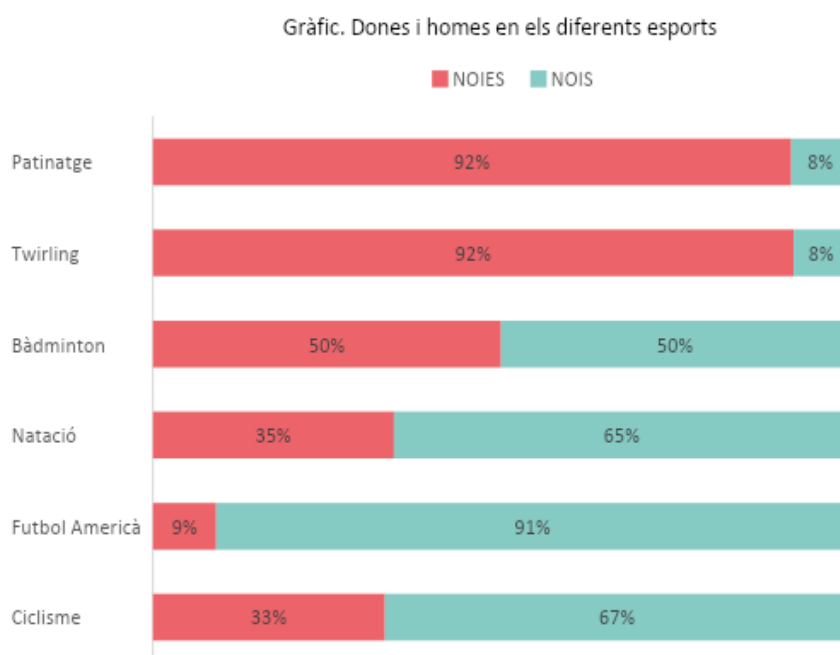
ACTIVITAT INFANTS			
PSICOMOTRICITAT		22%	78%
ESCOLA PREESPORTIVA		22%	78%
ESCOLA ESPORTIVA		53%	47%
GIMNÀSTICA GENT GRAN			
ÚNIC GRUP		94%	6%
IOGA			
PLATJA D'ARO MATÍ		90%	10%
PLATJA D'ARO TARDA		95%	5%
CASTELL D'ARO		100%	0%

Font: Dades facilitades per l'Àrea d'Esports de l'Ajuntament de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró.

El Programa Esportiu Municipal “Fem Esport” de la regidoria d'Esports de l'Ajuntament de Castell-Platja d'Aro ofereix diferents propostes per a infants, joves, adults i gent gran. L'oferta esportiva incorpora diverses activitats, tant per nens com per nenes, fet que permet trencar amb els estereotips existents, i alhora, descobrir altres pràctiques esportives menys segregades i més inclusives. És fonamental que l'administració local procuri organitzar activitats esportives de diversa naturalesa, garantint així que tota la població escolar, amb independència del seu gènere, classe, origen o habilitats motrius, tingui accés a una pràctica esportiva de qualitat.

Davant d'aquesta important fortalesa de Castell-Platja d'Aro i tenint en compte que la valoració de l'activitat esportiva per part de la ciutadania sempre és vista com a quelcom positiu i educatiu, el Programa Esportiu Municipal permet arribar a tota la mainada i joves de

forma assequible, i on es treballa la multi-esportivitat amb un rerefons educatiu i inclusiu. La creació d'un espai com aquest i no exclusivament competitiu o privat (com són els Clubs), és important per poder arribar a molts infants i joves, també famílies que passen un moment de vulnerabilitat, que moltes vegades no tenen un fàcil accés a la pràctica esportiva. Una bona oferta pública esportiva transversal, diversa i oberta a tota la heterogeneïtat ciutadana.



Font: Dades facilitades per l'Àrea d'Esports de l'Ajuntament de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró.

L'esport és un procés cultural i, com a tal, sovint reproduïx els estereotips i les desigualtats que afecten la nostra societat. Les construccions de gènere, allò que es considera masculí i allò que es considera femení, els rols i els valors associats a cada gènere, tenen un paper important, i, per tant, també poden distorsionar les relacions que les dones estableixen amb la pràctica esportiva. Aquesta reproducció dels estereotips femenins i masculins associats a una determinada pràctica esportiva per a cada gènere queda plasmada a través de les dades desagregades facilitades per l'àrea d'Esports que ens permet veure la segregació per sexe que hi ha en la pràctica esportiva.

Les anàlisis sociològiques ens indiquen que els nenes i nenes juguen a jocs diferents des de la primera socialització. Només hem de mirar els patis escolars i veure com nens i nenes ocupen espais diferents. Qualsevol persona, si observa un pati o si recorda la seva infància, pot veure com hi ha un esport que ocupa gairebé tot el pati de joc d'una escola. Hi ha estudis científics

que demostren com el 80% dels patis són ocupats pel futbol on hi predomina la presència de nens. Les nenes es troben desplaçades a la perifèria realitzant activitats menys valorades.

Per concloure, podem dir com determinats aspectes psicosocials condicionen la pràctica de l'exercici físic per part de les dones. L'educació sexista i diferenciada que reben nens i nenes fa de l'esport quelcom masculí. Es regalen pilotes als nens i nines a les nenes, i també es potencien actituds i valors diferenciats pel que fa a l'exercici físic. S'utilitzen expressions com "corre com un homenet" o "juga com una nena", que condicionen la pràctica de l'esport per part de les dones, i es construeix una imatge de l'esport com allò infantil, relacionat amb el joc i la infància. Moltes noies deixen de practicar esport durant l'adolescència, sobretot si es tracta d'activitats considerades "poc femenines" o que no tenen relació amb l'estètica o el culte al cos.

Esport inclusiu

Des de l'Àrea d'Esport s'intenta treballar amb un model al màxim d'inclusiu possible per tal que les criatures tinguin un desenvolupament integral en tots els aspectes. S'intenta oferir un gran ventall d'activitats per tal que puguin provar-ne de diferents i no fomentar la segregació esportiva entre nens i nenes. El que succeeix és que en l'esport federatiu, les regulacions i les normatives tenen limitacions. Tots els municipis de Catalunya que vulguin federar un equip de futbol, tindran les mateixes condicions. I, per tant, les categories poden ser mixtes fins a la categoria alevina. A la categoria infantil, nens i nenes ja han de jugar per separat. Aleshores, les famílies, quan arriben a aquesta categoria han de trobar solucions que, algunes vegades, es troben a ciutats més grans on és possible que hi hagi el nombre suficient de jugadores per poder crear un equip. Un dels problemes principals és poder aconseguir formar un equip. Depenent de la categoria, per exemple l'alevina, amb 10 o 12 jugadors/es es pot crear un equip. Ara bé, a la categoria infantil, s'incrementa la dificultat de formar equips i se'n necessiten 15 o 16. Per tant, es necessiten més nenes per poder aconseguir un equip.

Els estereotips de gènere continuen molt arrelats en l'àmbit de l'esport i són la base de creences difuses com per exemple que el futbol no és un esport per a les dones. Per trencar amb aquests estereotips **és important que entitats esportives i els clubs dels municipis assumeixin un rol actiu en la promoció de l'esport femení** i en la constatació que els esports que tradicionalment s'han considerat bàsicament masculins també poden ser realitzats per les nenes, noies i dones. La col·laboració de l'Ajuntament amb els clubs per fomentar la incorporació de les dones és un pas fonamental per trencar estereotips de gènere.

La realització d'una **oferta esportiva municipal adreçada a les dones en general i a dones amb condicions específiques de salut és una política de gènere** que intenta pal·liar les desigualtats de gènere en la pràctica esportiva. Les dones grans disposen d'una oferta assequible dins del programa "Fem Esport" o a través de les altres àrees que treballen amb la gent gran i que realitzen activitats adequades a les seves necessitats (gimnàstica de manteniment, piscina, parcs urbans, etc.).

"Promoció d'esport per a la gent gran (a partir dels 65 anys): parcs saludables, marxa nòrdica (gratuïta i oberta a tothom), ioga, etc." (Grup discussió entitats)

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

"Cal actualitzar els parcs d'esports: la ubicació, la maquinària..." (Grup discussió juniors-joves)

La il·luminació d'aquests espais esportius, és clau en la percepció de la seguretat per part de les persones usuàries, tant dels espais a l'aire lliure, com dels voltants del club poliesportiu (accés, aparcament, etc.). En aquesta línia, és important tenir en compte que de les 58 dones que han respost que practiquen esport, 23 han afirmat que caminen o corren. Per tant, és important tenir un entorn adequat per a la pràctica esportiva a l'aire lliure. Aquestes són algunes de les aportacions que sorgiren en el grup de discussió integrat per adults:

"El passeig marítim a la tardor-hivern és un espai fantasma i inhòspit. És una zona degradada: zona insegura. I de bon matí està molt poc il·luminat."

"No hi ha carril bici delimitat i marcat."

"El carrilet (via verda) és un espai de passeig on hi convergeixen diferents usuaris: gent que corre, ciclistes, gent que passeja, etc."

En algunes ocasions, segons quina oferta esportiva hi hagi (sovint segregada per sexe), qui la proporciona, quin cost té i la tipologia d'usuaris/es, pot ser un impediment a l'hora de fer-ne un ús més extensiu. Per tal d'afavorir l'ús de la pràctica esportiva dels col·lectius que hi són menys presents (dones de totes les franges d'edat, origen, etc.), l'Ajuntament hi pot col·laborar **fomentant l'esport femení en les bases de les subvencions destinades a l'àmbit esportiu**. A través d'aquestes subvencions es poden afavorir els col·lectius menys presents, les pràctiques esportives minoritàries o les més majoritàries però representatives de la

heterogeneïtat del municipi (elevat nombre de participants, de totes les edats i gèneres), pràctiques esportives mixtes, o valorar positivament aquelles entitats o federacions la junta directiva de les quals estigui integrada per dones.

En aquesta mateixa línia de promoció o d'afavorir la pràctica esportiva de les dones, a través de l'àrea d'Esports, de Benestar social i Atenció a les Persones i l'àrea de Comunicació, **es podria dissenyar una campanya que tingués per objectiu l'apropament de la pràctica de l'esport a les dones del territori**. Així mateix, la unitat de Benestar Social gestiona ajuts d'urgències social a les persones amb vulnerabilitat social que per la millora del seu estat emocional i físic els calgui accedir a les activitats esportives que no són gratuïtes.

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

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

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

En aquest sentit cal posar en valor el club de **Korfbal** que hi ha a Castell-Platja d'Aro. Els seus objectius són potenciar la interacció, la cooperació i la igualtat entre ambdós sexes, a més de la coordinació, la no-violència, la no-especialització i el treball en equip. També contribueix a desenvolupar actituds de confiança i suport mutu, a evitar actituds de superioritat i de discriminació per sexe, i a treballar les habilitats motrius bàsiques i la preparació física. El korfbal proposa lluitar contra els estereotips i busca potenciar el paper de la dona en l'esport mitjançant les capitanes: les noies són les encarregades de portar el braçolet de capità. És un

esport que conté molts elements positius i seria interessant apropar-la a la ciutadania com un esport que trenca barreres.

“Caldria millorar la promoció del Korfball”(Grup de discussió entitats)

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

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A IMPULSAR

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ EN LA PRÀCTICA ESPORTIVA	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none"> ● Elevat nombre d’itineraris lúdics o saludables als voltants de Castell-Platja d’Aro, que permeten l’exercici físic a tots els col·lectius, especialment de dones. ● Gran ventall d’opcions esportives al municipi, especialment per infants i joves, els quals de forma majoritària practiquen algun esport. ● Des del Consistori es vetlla per no promocionar activitats esportives segregades per sexe en el ventall de les activitats que s’ofereixen en el municipi. ● Equipaments esportius oberts a l’aire lliure que facilita la pràctica esportiva de forma gratuïta a determinats segments de la població. ● Es recullen les dades desagregades per sexe dels i les participants a les activitats esportives de les diverses instal·lacions municipals. ● Municipi referent i pioner de l’esport Korfball, pràctica esportiva que potencia la igualtat de gènere i el treball en equip.
ASPECTES A IMPULSAR	<ul style="list-style-type: none"> ● Els pavellons municipals tenen dificultats per assumir el gran volum d’activitats que s’hi realitzen. Això fa que en alguns moments hi hagi saturació, poca flexibilitat horària i tingui dificultats per incloure noves activitats.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Caldria treballar perquè també hi haguessin equips femenins als esports més majoritaris. ● L'àmbit esportiu és un espai ideal per fer campanyes per trencar estereotips de gènere i LGBTIAQ* , aspecte que s'hauria de potenciar des del Consistori. ● Manca una formació per entrenadors/es i personal que planifiquen activitats esportives amb perspectiva de gènere.
ACCIONS 2019-2021	<ul style="list-style-type: none"> ● Incorporació de la unitat d'Esports a la Comissió d'Igualtat. ● Reformulació de l'Àrea d'Esports, establint un projecte de foment de l'esport municipal. ● Aquest any han començat diversos equips femenins al Club de Futbol de l'Aro.

URBANISME EN CLAU DE GÈNERE: ACCESSIBILITAT, MOBILITAT I SEGURETAT

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

El barri guanya rellevància quan es llegeix com l'entorn pròxim als habitatges on es realitzen la majoria de les tasques quotidianes de la reproducció per al desenvolupament de la vida de les

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

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

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

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

ANÀLISI DE CASTELL- PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

BASE DOCUMENTAL, GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

L'arquitecte Anna Bofill³ ens convida a preguntar-nos: Des que s'aixeca al matí fins que se'n va a dormir, una dona què fa?

³ Bofill, A. (2008). *Guia per al planejament urbanístic i l'ordenació urbanística amb la incorporació de criteris de gènere*. Col·lecció Eines nº11. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones, Departament de Política Territorial i Obres Públiques.

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

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

Urbanisme, mobilitat i accessibilitat en clau de gènere

L'últim POUM (**Pla d'Ordenació urbanística Municipal**) aprovat a Castell-Platja d'Aro fou l'any 2017. El POUM inclou una memòria social i un procés de participació obert a la ciutadania, però també d'informació pública amb l'objectiu de fer-ne partícip a la població del municipi. Per tant, tot i que és important posar en valor l'obertura d'aquest procés, seria un gran avenç de cara al següent Pla, incorporar la perspectiva de gènere en les diferents fases del POUM.

“Perquè quan dissenyem un POUM hauríem d'incorporar aquesta perspectiva de circulació que no existeix, com es trasllada. Aquestes coses que diem com un espai més amable són abstraccions, que hem de treballar i després anar al detall”. (Entrevista personal tècnic)

Incorporar aquesta perspectiva no sempre és fàcil, així que rebre assessorament o un seguit de recomanacions, pot ajudar a fer una primera introducció de la igualtat de gènere en el disseny urbanístic del municipi. Seria altament recomanable poder **incorporar al POUM l'experiència de les dones del municipi**, ja que massa sovint aquesta experiència o coneixement ha estat menystingut. Introduir la perspectiva de gènere en la diagnosi del territori i en disseny del pla urbanístic (POUM) de la ciutat, implica estar disposats a dissenyar una ciutat que tingui en compte les necessitats quotidianes de tots els seus habitants, també la de col·lectius minoritaris però als que afecta molt aquest aspecte com podrien ser les persones amb mobilitat reduïda, amb discapacitat visual o auditiva, ...).

“En el tema obres sí que posem perspectiva, d'accessibilitat, però no de gènere. Treballem que perquè qualsevol col·lectiu no tingui problemes de moviment i pugui sentir-se còmode al carrer” (Entrevista personal tècnic)

És cabdal posar la vida de les persones en el centre de les decisions urbanes. Persones amb identitats de gènere diverses, on hi intervenen també altres variables, com l'edat, l'origen, el tipus d'unitat de convivència, la classe social, la diversitat funcional, etc. Cada persona viurà l'espai de forma diferent perquè té necessitats diferents. A través de la participació comunitària podem veure com aquestes variables es creuen i es materialitzen en forma de privilegis o d'opressions a la ciutat o als espais que compartim.

Castell-Platja d'Aro i s'Agaró, disposa d'una limitació administrativa fonamental, com és la carretera que separa Castell d'Aro de Platja d'Aro, també la separació entre els tres nuclis, i diverses àrees monofuncionals, com són les urbanitzacions que desarticulen les activitats quotidianes de les persones. Aquesta desarticulació no és positiva per a la complexitat de la vida quotidiana, per la quantitat d'activitats que es desenvolupen. La vida que portem les persones necessita traçar xarxes quotidianes complexes i necessita d'espais que permetin establir relacions, però també relacionar les diverses activitats que desenvolupem diàriament. Per això és important que els espais parlin de la vida domèstica, de la vida pública i de la vida comunitària.

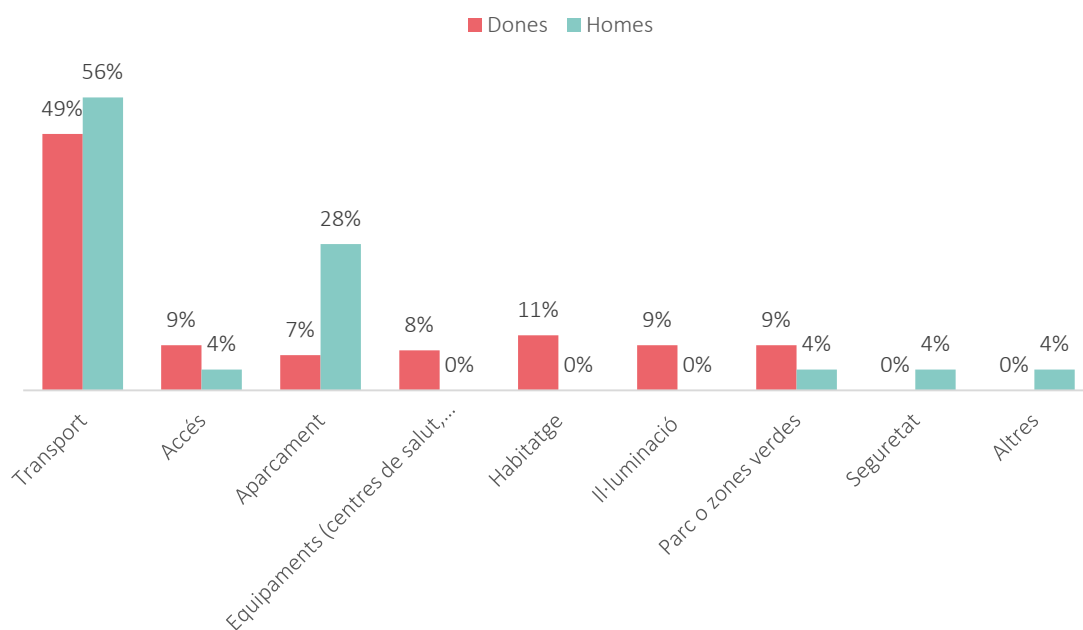
“Dones que van a comprar al Mercadona amb el carro de la compra i han de passar per la carretera (cotxes a força velocitat). No poden passar pel carrilet perquè és un camí de terra. Passen pel voral de la carretera per anar al supermercat.” (Grup de discussió d'adults)

A través de la regidoria d'igualtat o bé de la persona referent d'igualtat i l'Àrea de Serveis al Territori es podria organitzar un taller participatiu d'urbanisme des de la perspectiva de gènere amb les dones del municipi. Els tallers es podrien dividir per temàtiques, les mateixes que analitzem al llarg d'aquest àmbit:

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

Sovint la participació comunitària pot ajudar a visibilitzar les necessitats quotidianes de les persones i a trobar solucions per satisfer-les. I aquesta podria ser una bona opció per resoldre la mobilitat al municipi a través del transport públic. Pel que fa a aquest aspecte, des del Consistori es té la percepció que la freqüència de l'autobús urbà és considerable i que aquest està infrautilitzat per la ciutadania. Però en canvi, el transport ha estat assenyalat com una de les principals mancances de Castell-Platja d'Aro, i s'ha fet palès tant a través del qüestionari, com en els diferents grups de discussió integrats per adults, joves i entitats del municipi.

Gràfic . Quines creu que són les principals mancances del municipi?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2019.

“Hi ha poc transport públic: no hi ha bona comunicació entre els diferents nuclis de població i hi ha força desconeixement del transport públic que hi ha”. (Membre grup de discussió adults)

“No hi ha bon transport públic” (Membre grup de discussió júnior - joves)

“S’ha d'utilitzar el cotxe per anar als diferents nuclis de població”. (Membre grup de discussió entitats)

“Caldria augmentar la freqüència d'autobusos de Castell- Platja d’Aro- S’Agaró. Sobretot al matí”. (Membre grup de discussió entitats)

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

“No hi ha botigues de proximitat al centre, és a dir, per fer els petits encàrrecs: fruiteries, fleques, queviures, etc. És una activitat centrada en el consum de roba, coses de la llar”. (Grup de discussió d'adults)

“Es va a comprar al supermercats de grans dimensions: Mercadona, Carrefour, el Bon Preu, etc”. (Grup de discussió d'adults)

Una altra bona aposta del Consistori i relacionada amb els infants i les seves famílies són **els camins escolars**. Tanmateix, si en aquest mateix projecte s'aconsegueix que els camins siguin segurs, sense trànsit de vehicles, facilitarà no només la mobilitat i l'accessibilitat, sinó que alhora ajudarà a la conciliació laboral i familiar. Aquestes polítiques, que no suposen un enorme cost econòmic, poden ajudar a millorar el benestar quotidià de diferents col·lectius del municipi.

“La Via Verda (tros que passa per Castell d'Aro) no està il·luminat i és el camí que s'utilitza per anar a l'escola Vall d'Aro”. (Grup de discussió membres d'entitats)

“A Castell d'Aro, el camí per anar a l'escola és molt poc transitable (tant pels peatons com per ciclistes). Per tant, si les famílies no poden acompanyar al fill/a a l'escola, la criatura ha de passar per un tram força complicat i sol/a”. (Grup de discussió adults)

Una altra estratègia o programa que es podria promoure des de l'Ajuntament, que ja hem esmentat a l'apartat d'esport, com un excel·lent recurs per aprofitar al màxim les infraestructures dels centres educatius en horari no lectiu i resoldre d'una forma econòmica la manca d'espais esportius públics són els patis oberts i la utilització de les instal·lacions

esportives escolars. Tot i que originalment està destinat a un espai lúdic en horari extraescolar, una bona opció seria redirigir l'activitat d'algun pati, amb la implicació d'educadors/es, cap a joves que passen moltes hores sols al carrer. Ara bé, també cal tenir present als infants i les seves famílies. Des del qüestionari on-line adreçat a la ciutadania de Castell-Platja d'Aro s'ha fet palesa la necessitat de tenir més espais familiars, zones de jocs infantils, ludoteques, etc. Una bona resposta a aquesta demanda pot ser a través del projecte patis oberts o bé fent una diagnosi dels diferents patis i parcs lúdics municipals a veure si donen resposta a les diferents necessitats familiars i a la intenció de superar elements transmissors d'estereotips o rols de gènere, esdevenint un espai de trobada i de joc pels infants i les seves famílies. Ara bé, essent el pati o el parc infantil un espai d'aprenentatge i relació clau en el desenvolupament i l'educació dels infants (tant durant l'horari lectiu, com no lectiu), es pot aprofitar el projecte de "patis oberts" com una activitat redirigida per a l'eradicació d'aquells elements físics i pedagògics transmissors d'estereotips i rols de gènere, que perpetuen les situacions de discriminació i les desigualtats presents (discriminació de gènere i afectiva sexual).

Pel que fa a l'ús que se'n fa dels espais públics, l'arquitecta Zaida Muxí⁴ ens convida a preguntar-nos un seguit d'interrogants que ens ajuden a reflexionar-hi. En aquest sentit, doncs, creiem interessant fer un petit incís en algunes de les reflexions que exposa l'autora i que poden ajudar a repensar alguns dels equipaments o espais públics del municipi i si el seu ús és inclusiu a la diversitat ciutadana. A vegades un seguit de preguntes molt concretes poden posar de manifest moltes mancances i alhora ajuden a ampliar la mirada des d'una altra perspectiva :

"Els espais de joc infantil tenen en compte les diferents edats? Són suficients? S'ha previst adequadament els espais per a les cuidadores i cuidadors? Hi ha espais de trobada i activitat per a joves? Hi ha espais d'estància tranquil·la que permetin la xerrada, la lectura i el descans? Hi ha espais d'esbarjo per a dones i homes de diferents edats (incloent rutines físiques per a gent gran)?" (Muxí i altres, 2010)

Tot i que Castell-Platja d'Aro **té en compte la millora de l'accessibilitat**, i s'han adaptat al llarg d'aquests anys diferents punts de via pública i passos de vianants, seria clau incorporar en el disseny dels espais públics la perspectiva de gènere i millorar les condicions dels carrers per a la xarxa quotidiana de moltes dones.

⁴ Muxí, Z.; Casanovas, R.; Ciocchetto, A.; Fonseca, M. (2010). *Recomanacions per a la implantació de la perspectiva de gènere al projecte urbà*. Barcelona: Col·lectiu Punt 6

“No es pot anar caminant de Platja d’Aro a S’Agaró. No hi ha un passeig que s’hi pugui passejar, caminar..tranquil·lament”. (Grup de discussió d’adults)

Pel que fa als desplaçaments, les dades indiquen que les dones són el col·lectiu que més prioritza la proximitat a l’hora d’accedir a una feina, a fi d’escurçar els temps de desplaçament i poder compatibilitzar més còmodament la feina domèstica amb la feina remunerada, que en la majoria de llars recau principalment en el sector femení. Per tant, les dones tendeixen a treballar més a prop de casa que els homes. És a dir, no només treballen ocupades al municipi on viuen amb més freqüència que el col·lectiu masculí, sinó que també acostumen a fer-ho més al seu barri de residència, en comparació amb els homes de la seva mateixa localitat⁵.

Recuperant el gràfic relatiu a les principals mancances detectades al municipi, és important subratllar el fet que l’element de la il·luminació és un dels aspectes que genera força inquietud a les dones del municipi (cap home ho ha destacat com a mancança). En aquest sentit, una persona integrant de la plantilla municipal així també ho manifestava, com també fou molt recurrent en els diferents grups de discussió:

“Estàvem fent un projecte per canviar l’enllumenat i deien que ja estava bé. Però jo deia que considerava que hi havia carrers foscos que jo mateixa no m’atreveixo a passar. Però ells això no ho poden entendre. Jo detecto que ells no detecten aquestes coses. Però això és la meva sensació, no tenim les eines per canviar-ho” (Grup de discussió personal tècnic)

“A l’hivern, Platja d’Aro és un poble fantasma, no hi ha activitat comercial, perquè es concentra a l’estiu, i, per tant, a les noies els genera sensació d’inseguretat.”(Grup de discussió júnior-joves)

*“No hi ha seguretat en el camí que connecta Platja d’Aro amb S’Agaró i a la nit encara menys”.
(Grup de discussió d’adults)*

Seguretat vs percepció d’inseguretat

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

⁵ Miralles-Guash, C (2010). *Dones, mobilitat, temps i ciutats*. Quaderns del Institut, 14. Barcelona: Institut Català de les Dones.

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

Els principals efectes del sentiment d'inseguretat a la vida ciutadana de les dones són els següents⁶:

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

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

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

⁶CAFSU (2002). *La seguridad de las mujeres. De la dependencia a la autonomía*. Montreal.

Algunes de les opinions dels grups de discussió i entrevistes realitzades indiquen el següent:

“Falta teixit comercial de proximitat” (Entrevista membre d’una entitat)

“La vida del poble es concentra a l’eix comercial (botigues, restaurants, bars..). Al passeig marítim no hi ha res i això fa que a l’hivern sigui un lloc molt poc agradable per passejar. El passeig marítim fins a la zona de la desembocadura del riu, és insegura”. (Grup de discussió adults)

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

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

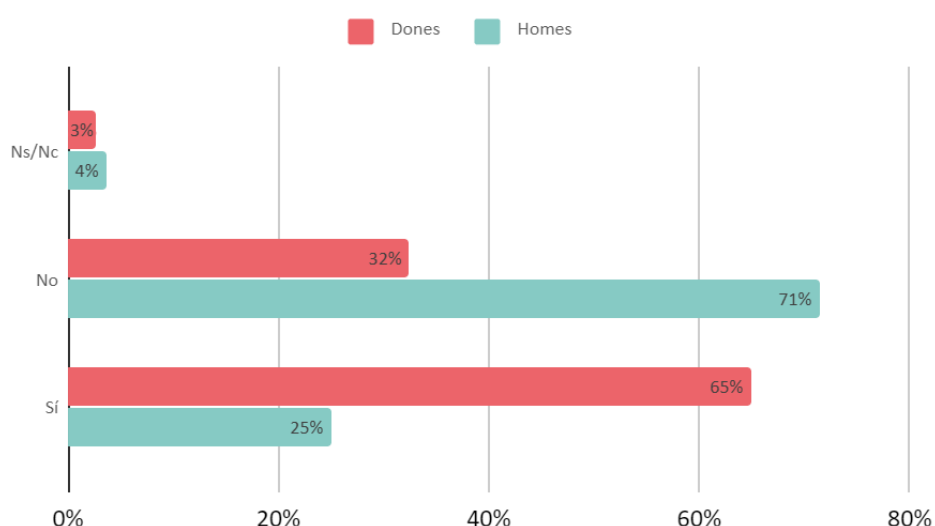
Una de les metodologies participatives més exitosa i enriquidora, i engegada i impulsada pel Govern Basc, és l’elaboració del **Mapa de la Ciutat Prohibida**. Aquesta experiència participativa ajuda a detectar els punts negres del municipi a través de la participació de les dones. Es consideren els punts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

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

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

Pel que fa a les respostes obtingudes en el qüestionari, un 57,3% ha respost que en alguna ocasió ha tingut por de tornar sol/a a casa. D'entre aquests espais, els més presents i recurrents en els diferents grups de discussió són: al voltant dels locals nocturns, la zona del camp de futbol, la via verda que s'utilitza per anar a l'escola, el camí que connecta Platja d'Aro amb S'Agaró (moltes dones hi fan caminades i exercici als matins), la zona del passeig marítim (tardor-hivern) és inhòspita i fantasma, i alguns carrers de Platja d'Aro a l'hivern, que és quan pràcticament s'atura l'activitat comercial i hi ha poca gent al carrer. El fet que alguns d'aquests espais siguin considerats com a espais insegurs, inevitablement condiona la presència de la dona a activitats esportives o de l'entorn natural (passeig marítim i via verda) o en la seva mobilitat. Així doncs, veiem com la mobilitat de les dones sovint es veu paralitzada a la nit per por a ser agredides: eviten certes parts del municipi, limiten la seva participació a activitats, etc.

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



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari dirigit a la ciutadania, 2019.

Per tant, les caminades exploratòries o les auditories urbanes participatives, poden esdevenir una eina de treball molt eficaç per tal de detectar els punts més complicats del municipi i donar resposta al dret de les dones a gaudir de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró tant de dia com de nit. Les aportacions de les dones en el taller participatiu *Mapa de la ciutat prohibida*, podrien esdevenir essencials per saber quins són els punts negres en relació a la il·luminació i la visibilitat de l'entorn (ser vistes) que condicionen la percepció de seguretat i, en conseqüència, en l'ús que fan les dones de l'espai públic.

Junt amb aquesta experiència, una altra eina que pot reforçar la intervenció pública per a la prevenció de les agressions sexistes a l'espai públic, tal i com ja hem esmentat a l'apartat de "Violència masclista" és l'elaboració per part del Consistori d'un **Protocol d'actuació enfront les agressions sexistes a l'espai públic**.

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A IMPULSAR

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ EN URBANISME, MOBILITAT I SEGURETAT	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none"> ● Des del Consistori s'han dissenyat "Camins escolars segurs", que faciliten l'accessibilitat als centres educatius dels infants i les seves famílies. ● S'ha millorat la il·luminació d'algunes zones considerades fosques. ● Voluntat des de l'àrea d'urbanisme d'incorporar la perspectiva de gènere en el nou POUM i en la millora de l'accessibilitat, en el disseny d'espais públics com places, parcs, etc. ● Augment de la sensació de seguretat per la major presència de policia al municipi.
ASPECTES A IMPULSAR	<ul style="list-style-type: none"> ● A les properes revisions de revisions del POUM incorporar la perspectiva de gènere.. Cal millorar la formació en perspectiva de gènere a l'àrea d'urbanisme per tal d'introduir-la en el disseny del territori. ● Reforçar la il·luminació d'algunes zones del municipi per tal d'incrementar la sensació de seguretat de les dones. ● Enfocar el Pla d'Accessibilitat des d'una perspectiva de gènere, per tal de millorar la xarxa quotidiana de les dones, incloent no només la via pública, sinó també el transport públic. ● Necessitat de reformular un model de transport públic que connecti els nòduls de gestió de la vida quotidiana: centres de salut, escoles, administracions, etc. ● Treballar perquè el disseny de l'espai públic tingui en

	<p>compte la sensació d'inseguretat des de la perspectiva de gènere.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reforçar la prevenció de les agressions sexistes a l'espai públic, a través del Protocol d'actuació enfront les agressions sexistes a l'espai públic i l'oci nocturn.
ACCIONS 2019-2021	<ul style="list-style-type: none"> ● S'ha fet un estudi sobre les zones no il·luminades i percebudes com a no segures juntament amb la coordinació de la Policia Local i el Servei de Mediadors nocturns. ● Durant els mesos d'estiu es dur a terme la contractació del servei de mediadors nocturns, que a nivell urbanístic ajuden a detectar zones poc il·luminades i percebudes com a no segures.

LÍNIA 4. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DEL TREBALL I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

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

Àmbits d'actuació:

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

Objectius estratègics:

1. Sensibilitzar cap a un canvi de valors envers la igualtat de dones i homes en el treball: agrupar les actuacions destinades a promocionar i sensibilitzar sobre la igualtat de gènere en el mercat de treball, així com la formació dels agents implicats.
2. Assolir l'equitat de gènere en l'accés i en totes les condicions de treball de les dones: fent iniciatives per assegurar i millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la

presència, la permanència i les condicions de treball, promovent que el teixit empresarial conegui adequadament la normativa per tal d'aplicar-la.

3. Fomentar la qualitat dels plans i programes d'igualtat entre dones i homes a les empreses del territori: establir mesures per donar suport a les empreses per tal d'elaborar i aplicar mesures i plans d'igualtat.

4. Fomentar la corresponsabilitat plena en la distribució del treball domèstic i de cura de persones: desenvolupament d'actuacions per sensibilitzar sobre un nou equilibri en la distribució dels temps de treball i un repartiment equitatiu i corresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones, així com per reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura.

5. Vetllar perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres: mesures adreçades a aconseguir el reconeixement de les diferents característiques de les dones en el mercat de treball.

EQUITAT EN EL MÓN LABORAL

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

www.laboratorideltmps.org

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

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

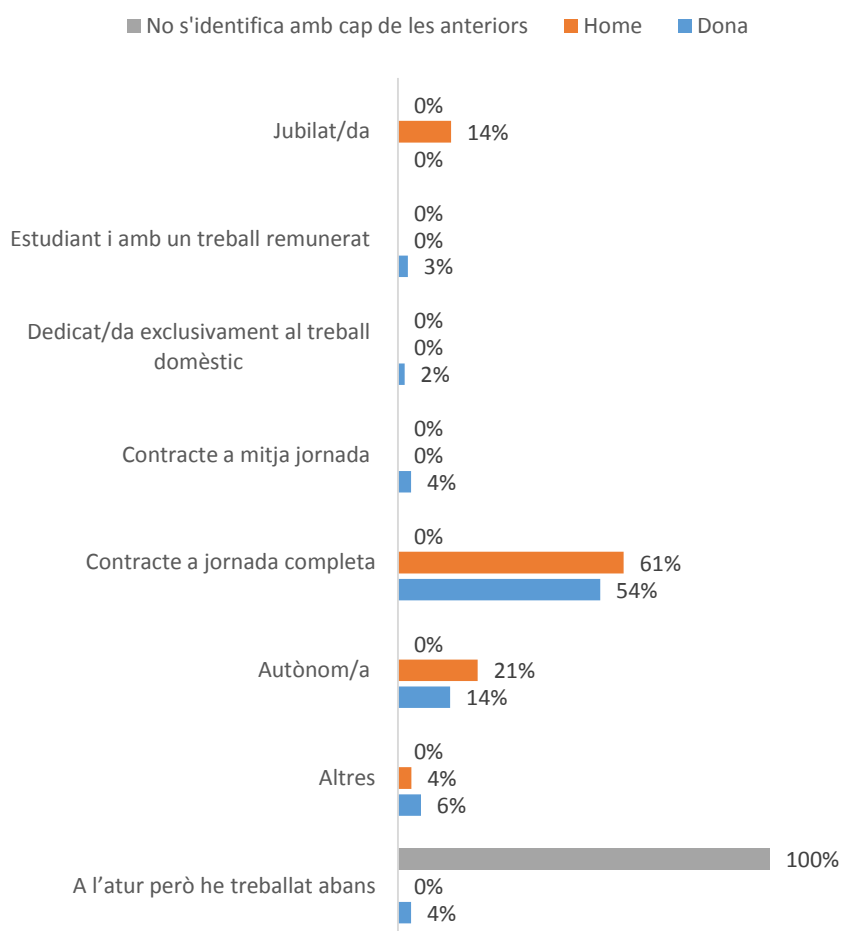
I és aquest, precisament, el tipus d'engranatge que canvia. Per una banda, perquè encara són avui les dones les que estan sotmeses als horaris i als ritmes productius. La problemàtica lligada a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal forma part de tot aquest context de canvi. També, en aquest context es planteja la possibilitat d'una intervenció per tal d'intentar regular i, potser, reorganitzar els temps socials. **Unes intervencions que es plantegen, no només en el terreny de les empreses, sinó també des dels governs o les administracions locals.**

ANÀLISI DE CASTELL-PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

BASE DOCUMENTAL, GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

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

Gràfic. Situació personal de les persones enquestades



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2019.

Els serveis locals d'ocupació ofereixen informació, assessorament i orientació professional. I realitzen una tasca d'intermediació entre les persones i el mercat de treball, oferint un espai de recerca, de formació i d'intercanvi, amb uns recursos especialitzats i uns/es professionals preparats. Des del Consistori es porten a terme programes ocupacionals amb la col·laboració del Consell Comarcal del Baix Empordà. Un bon exemple és el *Club de la Feina*, que busca afavorir la inserció laboral de les persones aturades, la població en general i sobretot la dels col·lectius amb especials dificultats. Aquest facilita els recursos personals i materials necessaris per poder dur a terme una recerca activa de feina de forma autònoma, però també serveix per aquelles persones que volen una millora de la seva ocupació. Les persones que es presenten en aquest programa tenen una visita individual que permet treballar els aspectes següents:

- Objectiu professional: perfil predominant i llocs de treball als que pot accedir.
- Adequació i qualitat de les eines de recerca com el currículum.
- Canals de recerca de feina.

- Motivació i estratègies per a la presentació personal.
- Possibilitat de complements formatius professionalitzadors.

L'any 2017 el *Club de la Feina* es replanteja organitzativament afectant la qualitat de l'atenció, la implementació de la intermediació i prospecció d'empreses, oferint així un servei més complert i proper per les persones i empreses. Es van realitzar 748 visites d'acollida i seguiment a les persones usuàries del servei. Aquest 2019 el servei segueix evolucionant pel dinamisme de la borsa de treball i el desenvolupament de les formacions professionalitzadores. I, per tant, el **programa Platja d'Aro Professionals s'ha consolidat com a servei de proximitat** per a les persones que cerquen feina al municipi.

Durant el període de gener a desembre del 2018 es varen inscriure al *Club de la Feina* un total de 433 persones. Pel que fa a l'edat, el grup predominant i en constant creixement és el format per les persones d'entre 30 i 45 anys, resultant un 50% del total. Les persones majors de 45 anys resulten el 25 % del total, i el grup menor és el dels menors de 29 anys, que representa el 25%. Per atendre aquest darrer col·lectiu, al llarg d'aquest 2019 es crearà un servei específic per a joves per tal d'oferir assessorament, recursos i activitats concretes en coordinació amb l'Àrea de Joventut. Finalment, pel que fa a la procedència, el 50 % són persones nascudes a Catalunya o a l'Estat Espanyol, seguint les tendències del servei. La resta d'usuaris del servei són persones immigrades, la majoria dels quals provenen de Marroc (21%) seguits de les persones de diversos països de Sud-Amèrica.

Ara bé, tot i tenir força informació relativa a les persones que s'han inscrit al servei d'ocupació, aquesta no està **desagregada per sexe en les memòries que s'elaboren anualment**. El fet que les memòries del *Club de la Feina* incorporessin **indicadors de gènere** podria permetre:

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

Incorporar aquests indicadors és clau si es vol treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ja que es pot traduir en eines específiques en l'àmbit formatiu adreçades a les persones que busquen feina, dissenyar futures estratègies i veure si amb les actuacions que

s'han portat a terme s'estan aconseguint els objectius establerts. I aquí és on rau la importància de treballar amb dades desagregades per sexe.

Des del Consistori també es porta a terme el programa *Platja d'Aro Professionals*, que té com a objectiu orientar, formar i inserir laboralment a persones treballadores en situació d'atur del municipi en l'àmbit de les superfícies comercials i del comerç de proximitat. L'Ajuntament subvenciona fins a un màxim de 6 mesos la contractació i facilita que gran part d'aquestes persones, un cop finalitzats els 6 mesos, segueixin amb contracte a l'empresa.

Per altra banda, també cal posar en valor el fet que la regidoria de Promoció Econòmica, Empresa i Ocupació de l'Ajuntament a través del programa *Aro Impulsa* té cura de no reproduir diferències de gènere a l'hora de treballar per a la inserció laboral de les dones i de tots els col·lectius en general. És a dir, s'intenta gestionar les ofertes de treball per vèncer estereotips de gènere.

Moltes empreses quan es posen en contacte amb el servei local d'ocupació, especifiquen el perfil professional, les condicions i requisits del lloc de treball a cobrir; però malauradament formulen la seva demanda sense centrar-se en les competència específiques i utilitzant certs estereotips de gènere.

"El que intentem és no posar nom a les ofertes de feina. Mai posem "es busca noia", sinó que "es busca persona". Tampoc posem edats. Res que pugui ser discriminatori. Ho tenim present, però incloem altre gent. Si ens demanen noies, nosaltres busquem tan nois com noies i els hi passem, dient-los que també compleixen els requisits que demanen.

El problema és que ens és molt difícil que les empreses utilitzin el nostre servei de borsa, per tant, hem de ser molt curiosos amb els usuaris, però també amb les empreses." (Entrevista personal tècnic)

Per tant, des del servei el que es fa és transformar aquesta demanda amb una llista de competències que haurà de tenir la persona que es vulgui presentar a aquesta oferta laboral, oferint la possibilitat de presentar-s'hi a persones dels dos sexes, sempre que compleixin les competències específiques.

"Sí, perquè en els hotels quan ens demanen personal de neteja o habitacions, normalment són dones. I en canvi, si demanen neteges d'instal·lacions, vidres o així tot són homes. No sé fins a quin punt és l'empresa que ho demana així, o si es regula sol. Vam fer un curs de neteja on tot van ser dones, un curs de riscos laborals en paleta i tot van ser homes." (Entrevista personal tècnic)

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

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

Sensibilització

Un exemple de la importància de poder incorporar una figura referent en igualtat que vetlli per la transversalitat de gènere en les accions de les diverses àrees del Consistori i en la no reproducció d'estereotips, fou la desfilada de moda de bany que tenia per objectiu la promoció i difusió de les botigues del municipi.

“L'any passat es va fer una desfilada de moda per fomentar les petites botigues que hi volien participar. Els models eren nens i nenes petites, i pràcticament tot eren noies joves, tot i que també hi havia algun noi. Sí que hi desfilaven també en bikini i banyador els nois, però alguna noia sortia amb tanga.”

(Entrevista personal tècnic)

És fonamental que hi pugui haver un qüestionament d'aquesta tipologia d'activitats, tant per part de l'Ajuntament com de la ciutadania. Aquesta activitat és un senyal que fa palesa la necessitat d'avaluar les activitats que es realitzen, amb l'objectiu de detectar bones pràctiques o pràctiques a millorar.

“Em sona que a alguna discoteca van fer la típica de “Miss camiseta mojada”, però no recordo quina ni res.” (Entrevista personal tècnic)

Per altra banda, la formació o sensibilització de l'Associació d'Empresaris també podria ser un bon punt de partida. L'Associació d'Empresaris té per objectius potenciar el comerç i ajudar a les persones que estan davant de les empreses del municipi. Tenint en compte que el sector

turístic és clau en l'economia del municipi, l'associació té molt present que cal treballar en millorar i cuidar l'acollida o la rebuda del turisme, és a dir, oferir un bon tracte i un bon servei. A l'Associació no només hi ha empresariat d'hotels i restauració, sinó que cada vegada més hi ha un empresariat molt divers, com immobiliàries, advocats i advocades, gestories, llibreries, etc. Les seves principals línies de treball són:

Formació, promoció de campanyes i assessorament:

- Formació a la carta al mateix negoci (botiga, restaurant, etc.): aparadors, tracte al client, l'atenció al client, ús de les noves tecnologies, etc. Segons la formació, la fa la mateixa Associació i d'altres estan organitzats per l'Ajuntament (xarxes socials, eines de Google, etc).
- Formacions organitzades juntament amb la PIMEC.
- Promoció de campanyes culturals que incentiven el turisme al municipi durant la temporada baixa.
- Assessorament gratuït: jurídic i comptable

Cal tenir present que l'Associació d'Empresaris està integrada principalment per homes, fet que li atorga una mirada molt masculina i sovint conservadora (mai ha estat presidida per una dona), especialment en el funcionament intern de l'entitat i a l'hora d'iniciar noves línies de treball i activitats.

A Castell-Platja d'Aro i s'Agaró, hi ha molt petit comerç o botiga encapçalada per una dona i va en augment la presència de dones en el món de la restauració. Algunes de les botigues més recents, que aporten quelcom nou, diferent i original, les seves propietàries són dones.

"Hi ha dones molt referents i emprenedores que col·laboren en la realització d'activitats al municipi i que s'haurien de tenir en compte" (Entrevista membre Associació d'Empresaris)

"Des de l'Associació es volia fomentar l'emprenedoria de les dones, tot i que fins que no se solucioni el tema dels locals (preu lloguer), l'emprenedoria serà complicada. Més impostos i llicències d'activitats... Fa que tot sigui molt difícil. Des de l'Ajuntament s'està intentant solucionar-ho". (Entrevista membre Associació d'Empresaris)

Tot i l'enorme handicap, que és l'elevat preu del lloguer de molts dels locals del municipi, un primer pas, en la línia del foment de la igualtat i suport a les dones, podria ser la creació d'una **Xarxa de Dones Emprenedores de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró**; i esdevenir així un espai de trobada, d'intercanvi d'experiències, de coordinació entre les dones emprenedores i

empresàries del municipi. D'aquesta manera es podria fomentar el impuls del lideratge femení, amb la col·laboració d'Aro Impulsa i l'Associació d'Empresaris.

Algunes de les persones que encapçalen l'Associació han mostrat un gran interès i voluntat en promoure la innovació, la creativitat i les ganes d'unir esforços per crear una xarxa femenina. Una iniciativa que visibilitzi a les dones empresàries i que ajudi a compartir i a afrontar preocupacions i problemes que viuen les dones empresàries, i que normalment s'afronten de forma solitària.

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

Formació

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

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

“No en tenim (Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe), potser perquè no hi ha hagut la necessitat. Nosaltres moltes vegades ja ens avancem a les situacions, però no és una cosa que estigui passant. Jo mai he sentit que ningú tingués aquest problema.

No tenim un protocol per poder esbrinar si a una empresa passa una cosa o una altra.”

(Entrevista a membre Associació d'Empresaris)

*“No es dona (assetjament sexual), però jo crec que si es produís, ens arribaria d’alguna manera.
Això és un poble molt petit, i gairebé tots ens coneixem”* (Entrevista a membre Associació
d’Empresaris)

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

El fet que no s’hagi detectat o denunciat cap cas d’assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses del municipi, no vol dir que no hagi passat o estigui passant. És important tenir present que malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

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

“A les cuines hi ha sobretot dones immigrades marroquines o subsaharianes” (Entrevista a
membre Associació d’Empresaris)

En el mercat laboral de Castell-Platja d’Aro ens trobem moltes dones en situació vulnerable, dones que han emigrat soles, famílies monomarentals, feines temporals degut a l’estacionalitat (feines d’estiu), etc. Per tant, seria **important treballar aquest aspecte amb l’Associació d’Empresaris i obtenir el seu compromís explícit com a aspecte essencial i requisit indiscutible per elaborar el Protocol.**

- **Aprofitar l'activitat que ja es du a terme a l'Associació d'Empresaris de Platja d'Aro com per exemple "Els esmorzars de forquilla" que es realitzen un cop al mes (on hi assisteixen principalment homes) amb diferents ponències.** D'aquesta manera es proposa realitzar una ponència sobre temes d'igualtat on hi hagi un primer contacte entre la conscienciació de la importància de la igualtat de gènere i l'empresariat.

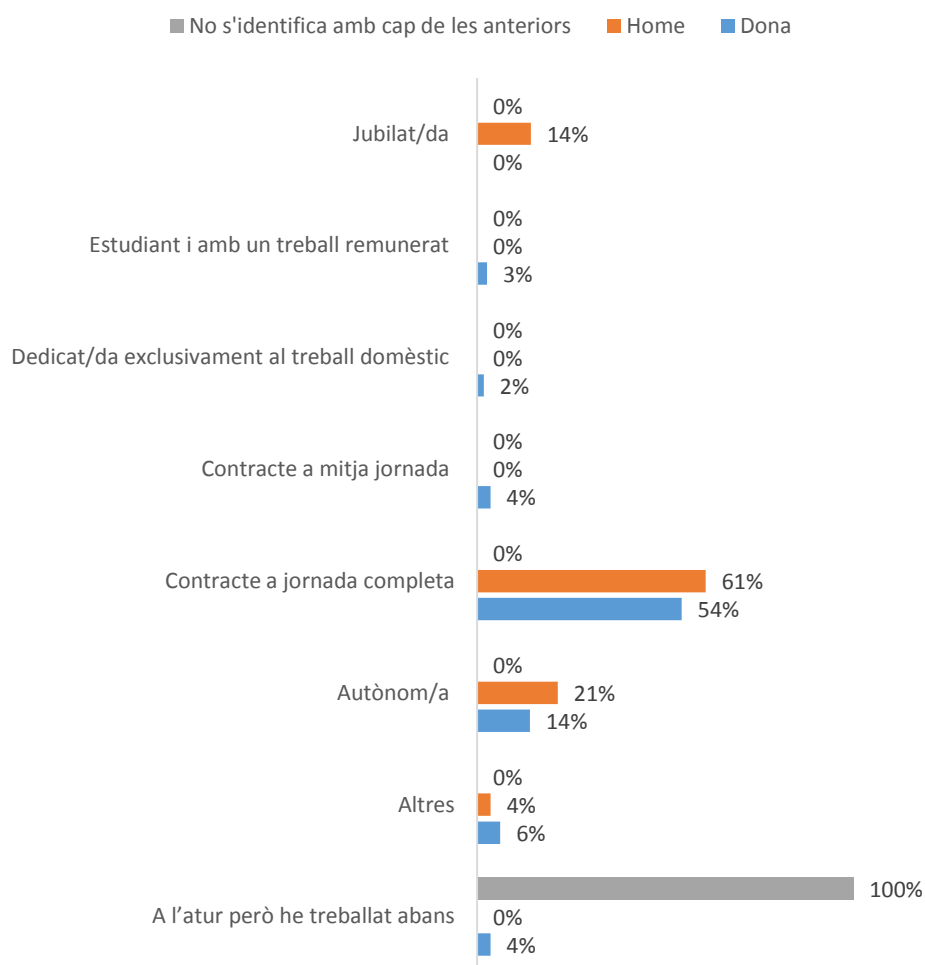
"No es treballa la igualtat de gènere a nivell d'empresariat. Les empresàries ho tenen una mica més en compte" (Entrevista a membre Associació d'Empresaris)

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

ENQUESTA A LA CIUTADANIA DE CASTELL-PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

I aquesta és la situació laboral de les persones que van han contestat a l'enquesta a la ciutadania on recordem que han contestat 114 dones (80%), 28 homes (20%) i 1 (1%) persona que no s'identificava amb el gènere femení o masculí.

Gràfic. Situació personal de les persones enquestades



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

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

- El 54% amb un treball remunerat a jornada completa;
- El 4% amb un treball remunerat a mitja jornada;
- El 14% són autònomes;
- El 4% es troba a l'atur;
- Cap dona que ha contestat estava jubilada;
- El 2% dedicades al treball domèstic;
- El 3% estudiant i estudiant i treballant.

Quant als homes, la seva distribució és:

- 51% fent un treball remunerat a jornada completa;
- Cap dels homes que ha contestat està a l'atur;
- Un 14% està jubilat;
- Un 21% és autònom;
- Cap home està dedicat al treball domèstic exclusivament.

La persona que no s'identifica com a home o dona està a l'atur.

Tot i que estadísticament no es poden extrapolar les dades extrems de la mostra de l'enquesta perquè no és prou representativa, sí es percep que la presència de les dones en l'activitat productiva no suposa un abandonament del mercat laboral. Aquestes transformacions es perceben com a positives en tant que suposen la possibilitat d'una major autonomia i independència de les dones. Per tant, aquest canvi en l'actitud femenina cap al treball remunerat sembla garantir una tendència cap a la disminució de les desigualtats de gènere i la subordinació femenina. Ara bé, en aquest sentit, les desigualtats de gènere en el treball no disminueixen, sinó que perviuen i es reproduïxen, malgrat que no s'expressin de la mateixa manera. En aquest sentit, hi ha un conjunt d'indicadors que ens permeten mesurar aquesta desigualtat: l'atur és un dels indicadors per mostrar aquestes desigualtats, també la segregació ocupacional (vertical i horitzontal), la discriminació salarial o l'assetjament sexual. En gran mesura, aquestes desigualtats s'expliquen pel fet que segueixen essent les dones les que majoritàriament s'ocupen del treball domèstic i familiar. Això és degut a les relacions patriarcals que encara avui perviuen en la nostra societat. El fet és que no hi ha un repartiment atzarós de les activitats productives i reproductives entre dones i homes, sinó transmeses culturalment. Tampoc és casualitat que identifiquem unes feines (àmbit públic) més prestigioses, valorades i millor remunerades que les altres, les que s'associen a les dones i les que es realitzen en el marc de la llar (àmbit privat).

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

Quan s'ha preguntat sobre la conciliació laboral amb la vida familiar a **les dones** que tenen fills/es al seu càrrec han respost que tenen dificultats per:

- Quadrar l'horari escolar amb el laboral.

- Si els infants no poden anar a l'escola, en dies festius o en períodes no lectius i/o per malaltia.
- Renúncia a feines de jornada completa.
- Per trobar alguna persona i/o familiar que pugui fer-se càrrec.
- Per pagar la quota del servei d'acollida i/o de migdia.
- Sostenir la cura de persones grans dependents.

Els homes manifesten que tenen dificultats per conciliar feina i portar a fills/es a l'escola i activitats, alguns que els falten hores per estar a casa.

GRUP DE DISCUSSIÓ ADOLESCENTS I JOVES

MERCAT DE TREBALL	
ASPECTES A IMPULSAR	POTENCIALITATS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Només hi ha feina a l'estiu (molt estacional). ▪ La població migrada (joves) necessiten "papers" per poder treballar i quan els tenen, experiència laboral. ▪ Feines de baixa qualitat, es demana saber idiomes. ▪ Segons a quines feines, utilitzen a les noies per atraure clients. ▪ Exploten laboralment als adolescents perquè no coneixen els seus drets laborals. ▪ Al ser menor (menys de 18 anys), no ofereixen un contracte de treball (normalment), ja que no pots treballar tots els horaris. ▪ Només contracten a les noies per tasques de neteja. ▪ Demanen un mínim d'estudis. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Molta feina, tot i que de baixa qualitat. ▪ Salari elevats (temporada d'estiu). ▪ A l'estiu hi ha molta oferta laboral. ▪ Feina en el sector de l'hostaleria, turisme (a la recepció d'hotels, etc.).

En aquest àmbit hem de destacar la realització per part de l'Ajuntament del **Pla Intern d'igualtat 2016** per tal de fer una diagnosi sobre la realitat en diferents aspectes, sobretot laborals, en relació a la plantilla de l'Ajuntament.

CONCILIACIÓ DEL TREBALL I VIDA QUOTIDIANA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

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

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

D'alguna manera, es podria afirmar que el conflicte entre els temps laborals i personals s'ha incrementat pels importants canvis que s'han donat en una multiplicitat d'àmbits com l'econòmic, el demogràfic, el laboral, el social, etc. i que han modificat de forma irreversible les preferències de les persones i, també, les seves expectatives vitals i d'autorealització. Així, factors com l'augment de la presència de la dona al mercat laboral, les transformacions en els models i les estructures familiars o l'increment de la proporció de treballadors i treballadores amb responsabilitats d'atenció i de cura a familiars, juntament amb la combinació d'un entorn econòmic més competitiu i més basat en les persones i el capital cultural i educatiu, han situat el fenomen de la gestió i distribució dels temps en un punt clau de l'agenda política, social i econòmica⁷.

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

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

S'han de regular mitjançant **ACORDS SOCIALS** entre els diferents agents institucionals, econòmics i socials, en funció de les responsabilitats i disponibilitats econòmiques de cadascun

⁷ Generalitat de Catalunya (2008). *Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana 2008-2018*.

d'aquests. I han d'aplicar-se partint de **l'INTERÈS COMÚ**: per a la persona, per a la societat, per l'entorn local i per l'empresa⁸.

ANÀLISI DE CASTELL-PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

BASE DOCUMENTAL, GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

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

Variables sociodemogràfiques

Augment de l'envelliment de la població

En el cas de Castell-Platja d'Aro, tal i com s'ha esbossat en l'anàlisi sociodemogràfica, és un municipi amb un increment del nombre de persones grans (Catalunya no n'és exempta), majoritàriament dones grans. Un dels principals efectes del procés d'envelliment de la població és, inevitablement, l'increment del nombre de persones dependents i l'increment de les responsabilitats d'atenció i de cura als propis familiars. L'envelliment progressiu de la població també provoca un gran increment del temps lliure, per part de la població jubilada. Cada cop es viuen més anys i cada cop es viuen en millors condicions de salut. Aquests anys de més, són anys que es poden aprofitar per desenvolupar activitats de creixement personal, de participació política i social, d'oci, etc.

Augment de població d'origen migrat

Pel que a la població d'origen migrat, a Castell-Platja d'Aro la comunitat de persones provinents de la Unió Europea (França, Bèlgica, Alemanya,...), de la resta d'Europa (Rússia i Ucraïna) i la comunitat marroquina són les més nombroses, tot i que actualment hi ha altres nacionalitats que han anat guanyant importància (a la població hi ha 73 nacionalitat diferents). Davant d'aquesta elevada diversitat ciutadana, és evident que també apareixen nous reptes a l'hora de gestionar les polítiques de conciliació: la tipologia de treballador/a ha canviat (amb interessos i necessitats diversos) i també els models familiars. I, per una altra banda, l'ús que es fa dels temps i dels espais públics, segons l'origen, també és enormement divers.

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

Noves estructures familiars

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

En relació al col·lectiu migrat, la compaginació laboral i familiar s'agreuja, quan sovint no disposen de les xarxes de parentiu que s'han convertit en el coixí indispensable per a moltes famílies.

Pel que fa a les llars monoparentals, les dificultats s'incrementen quan es vol tenir cura dels infants o d'un familiar dependent. Aquests són elements que poden condicionar la vida laboral de moltes persones, especialment de les dones. De fet, les llars monoparentals amb fills/es (formades gairebé en la seva totalitat per dones) són un dels col·lectius amb majors nivells de precarietat econòmica i amb major risc d'exclusió social, sobretot en aquelles llars més envellides. Des de la Unitat de Benestar Social, ja es té en compte aquest aspecte obtenint una major puntuació en la valoració de les beques aquelles famílies que hi ha un sol adult a càrrec, per tal d'afavorir la compaginació de la seva vida laboral amb les seves responsabilitats familiars.

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

“Horaris llargs que dificulten la conciliació laboral i personal” (Grup de discussió adults)

Per pal·liar aquestes dificultats de conciliar responsabilitats productives i reproductives, fruit de les desigualtats de gènere, existeixen experiències d'alguns municipis catalans que han dissenyat un servei per contribuir a la conciliació, facilitant les gestions i les activitats a les famílies amb mainada petita, realitzant una atenció de qualitat als infants d'un a sis anys fora de l'horari escolar. En el cas de Castell d'Aro i Platja d'Aro, aquest servei en part està cobert gràcies a **La Casa Lila** (a ambdós nuclis de població hi ha aquest espai) que ofereix una ludoteca diària, de 16h a 19h, a infants de 3 a 10 anys (des d'inicis del mes d'octubre a inicis de juny). També cal posar de relleu la important tasca educativa que realitza La Casa Lila, que progressivament ha anat incorporant una mirada de gènere en el seu projecte educatiu. Tanmateix, la introducció d'aquesta perspectiva de gènere en el disseny i programació de les activitats encara es dona de forma puntual, i, per tant, una forma de resoldre-ho seria oferir

als monitors i monitores del servei una formació que resolgui les seves necessitats, inquietuds, dubtes, etc.

“Hem de continuar treballant les activitats més puntuals, però hem d’integrar-ho dins del projecte”.

(Entrevista personal tècnic)

Pel que fa a la mainada que no arriba als 3 anys o que potser no ha obtingut plaça a La Casa Lila, es podria dissenyar un servei que contribueixi a la conciliació de la vida personal i laboral.

“Horaris llargs que dificulten la conciliació laboral i personal”. (Membre grup de discussió adults)

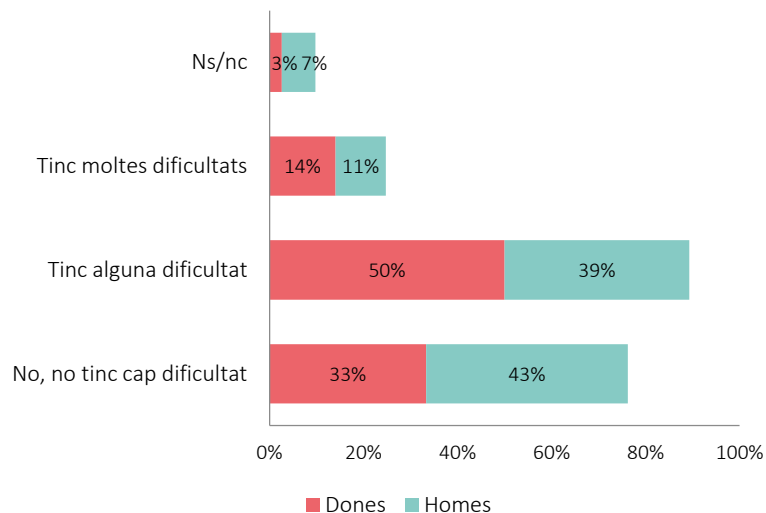
Un servei que pugui esdevenir una alternativa de suport a les famílies, i així facilitar les gestions diàries que en alguna ocasió poden suposar un bon maldecap. **Un proposta fora de l’horari escolar, que ofereixi una atenció de qualitat als infants a partir d’un any d’edat, atesos per monitores i monitors.**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

“Que hi hagi un servei de “cangurs” per a les famílies monoparentals (o altres tipologies de famílies) amb criatures menors de 3 anys, a un preu raonable i durant els horaris laborals. A partir dels 3 anys ja es pot entrar a La Casa Lila”.(Membre grup de discussió adults)

“Hi ha població russa molt diferent. Una que no es veu, que està de pas i que viuen a les urbanitzacions. I una altra bossa que són mares soles, famílies monoparentals, que són russes, o d’Ucraïna ... Dona sola amb criatures” (Entrevista personal tècnic)

Per altra banda, també és important subratllar que La Casa Lila organitza un Casal d’Estiu (de 3 a 12 anys) i un Casal Infantil de Nadal (gestionat a través d’una empresa externa, però supervisat per la Casa Lila). Serveis d’activitats socioeducatives que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar en períodes no lectius i de vacances escolars. Aquesta major dedicació femenina a les responsabilitats domèstiques i reproductives, fa que les dones evidencin a través de les respostes al qüestionari on-line les dificultats actuals de conciliar la vida familiar i la vida laboral.

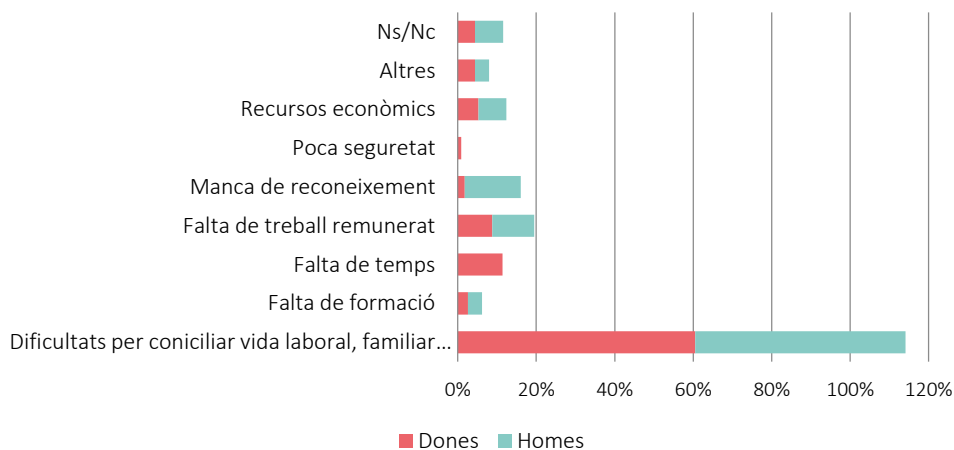
Gràfic. Té dificultats per compaginar el seu treball amb les responsabilitats familiars?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la ciutadania, 2019.

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

Gràfic. En la seva opinió, quin és el principal problema que afecta a les dones de Castell-Platja d'Aro?

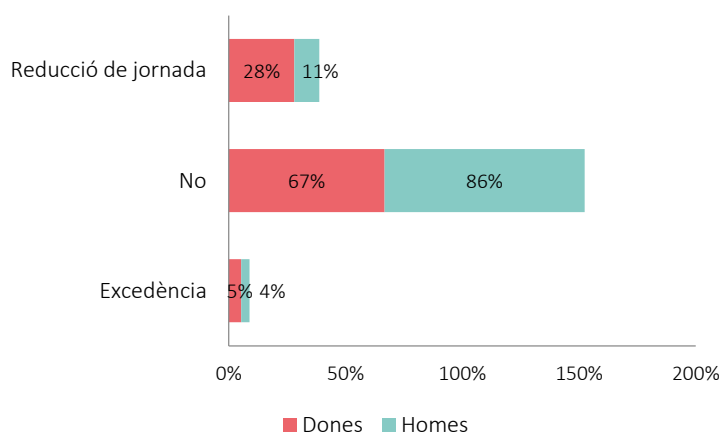


Font: Dades facilitades per l'Àrea d'Esports de l'Ajuntament de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró.

El treball a temps parcial pot ser la solució per a moltes persones per a compatibilitzar ambdues esferes de la seva vida, sobretot en determinades etapes de la seva vida com per

exemple, en el moment de tenir fills i filles. Ara bé, el problema d'aquesta tipologia de contracte és que majoritàriament ha estat ocupat per dones que han hagut de compatibilitzar el seu rol de treballadora amb el seu rol de cuidadora, i massa sovint en detriment de la seva carrera professional.

Gràfic. Ha sol·licitat alguna vegada una reducció de jornada o excedència per la cura de familiars?



Font: Dades facilitades per l'Àrea d'Esports de l'Ajuntament de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró.

Polítiques de nous usos del temps a l'àmbit local

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

Donar resposta a aquesta situació ha d'assegurar una millor qualitat de vida de la ciutadania, una major qualitat i rendibilitat dels ens públics, i una major qualitat i eficiència dels serveis a la ciutadania. Per assolir aquest objectiu es fa necessària la RESPONSABILITAT i la CORESPONSABILITAT de tots els agents implicats. Empreses, organitzacions sindicals i institucions públiques han de treballar conjuntament per aconseguir implementar mesures i polítiques que facilitin conciliar i compartir els temps de vida de les persones⁹.

Per tant, les polítiques a implementar en l'àmbit local han de possibilitar un major equilibri entre les diferents esferes de la vida de les persones. El disseny d'aquestes polítiques es poden centrar en els diferents àmbits o sectors d'un municipi estretament entrelaçats i que ben

⁹ Generalitat de Catalunya (2007). *Conciliació i nous usos dels temps*. Institut Català de les Dones. Col·lecció Eines, 8.

coordinats poden facilitar la vida de les persones: polítiques de serveis, polítiques de planificació urbana i territorial, mobilitat i programes de sensibilització a les empreses.

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

Pel que fa a l'esfera familiar, des del Consistori es podria dissenyar una **Campanya per fomentar la Coresponsabilitat**, és a dir, en una distribució equitativa de les responsabilitats familiars. Aquesta pot ser una excel·lent oportunitat per implicar les associacions de dones (Dones de la Vall d'Aro i Dones del Món), fer-les partícips del procés de disseny de la campanya, juntament amb les AFAs, La Casa Lila, l'Espai Jove, l'Espai Familiar, la biblioteca, el Centre Cívic, l'Associació d'Empresaris, Associació Vital Surf, etc., i, d'aquesta manera, aconseguir una major transversalitat de les actuacions i un major impacte. El municipi disposa d'agents socials amb ganes i voluntat de començar a treballar de forma més coordinada entre ells, així que a través d'una campanya concreta i amb uns objectius ben definits, podria ser un primer pas en aquesta direcció.

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

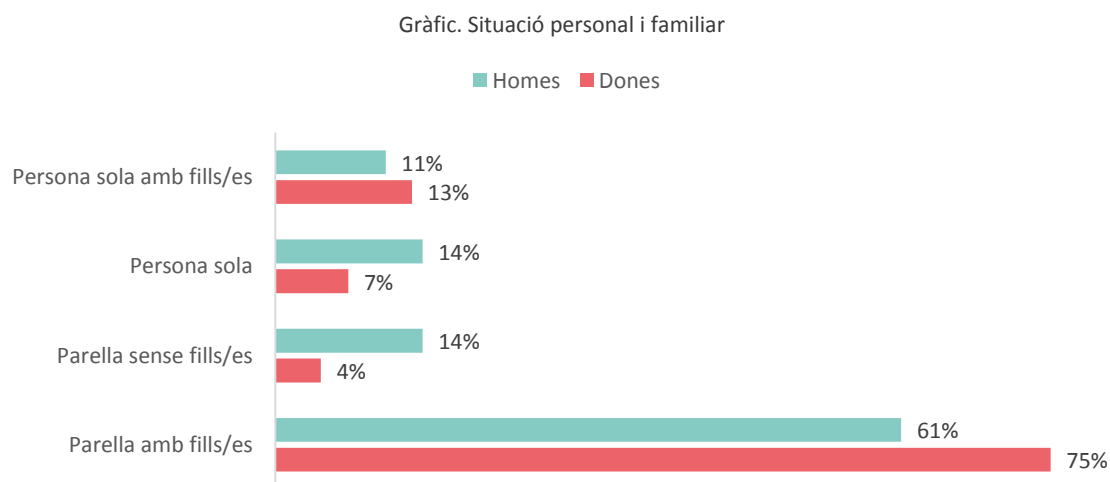
En aquest sentit, Castell-Platja d'Aro ja porta un cert temps realitzant diverses actuacions en aquesta matèria i ha fet passos importants en aquesta direcció.

El 2014 Castell-Platja d'Aro inaugurà el primer **Banc del Temps** (la unitat d'intercanvi és el temps) del municipi, "**De mà a mà**", impulsat pel Programa de Dinamització Comunitària de l'Ajuntament. La voluntat fou la de generar un espai en què persones diverses intercanviessin,

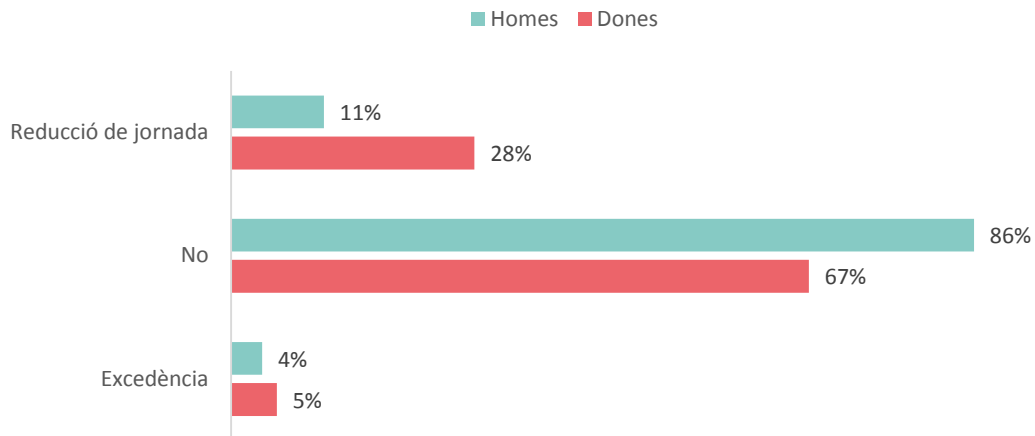
de manera puntual, serveis sense que hi hagués cap transacció econòmica o lucrativa a canvi. La iniciativa, però, no funcionà del tot, i progressivament va anar perdent força. En algunes ocasions, quan no hi ha un teixit associatiu molt interconnectat i fort, determinades activitats basades en compartir habilitats i coneixements, mostren dificultats a l'hora de tenir una certa continuïtat i solidesa. En algunes ocasions, un pas previ podrien ser accions de caràcter més puntual que poden ajudar a establir uns primers vincles entre les associacions i entitats del municipi, agents socials clau si es vol impulsar iniciatives que han de perdurar en el temps.

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

ENQUESTA A LA CIUTADANIA



Gràfic. Ha sol·licitat alguna mesura de conciliació per cura de presones dependents



VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A IMPULSAR

LÍNIA 4. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DEL TREBALL I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

POTENCIALITATS

- Mantenir la **col·laboració amb el Consell Comarcal del Baix Empordà** i dotar de continuïtat projectes com el **Club de la Feina** que busca afavorir la inserció laboral de les persones aturades, la població en general i sobretot la dels col·lectius amb especials dificultats.
- Des d'Aro Impulsa i el Club de la Feina, **incorporen la perspectiva de gènere en la realització dels seus informes**: dades desagregades per sexe, indicadors de gènere, avaluació, etc.
- Donar **continuïtat al programa Platja d'Aro Professionals**, que té com a objectiu orientar, formar i inserir laboralment a persones treballadores en situació d'atur del municipi en l'àmbit de les superfícies comercials i del comerç de proximitat. L'Ajuntament subvenciona fins a un màxim de 6 mesos la contractació.
- **Reforçar el programa Aro Impulsa**. Organisme que pot adquirir molta rellevància en l'aportació d'una mirada de gènere en les polítiques econòmiques i laborals del

	<p>municipi. Aro Impulsa té una funció molt important en l'orientació, acompanyament i formació per a persones en situació d'atur. Alhora, intenta vetllar per la transversalitat de la perspectiva de gènere en el disseny de les seves accions.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mantenir l'estreta col·laboració d'Aro Impulsa amb l'Associació d'Empresaris destinada a facilitar la inserció laboral, millorar la formació de tots els i les professionals que vulguin ampliar els seus coneixements i a establir un treball coordinat i estable entre l'empresariat i el Consistori. ● La Casa Lila, com a servei socioeducatiu de qualitat que facilita la conciliació de moltes famílies, alhora que realitza una tasca educativa imprescindible al llarg de l'any: servei diari entre setmana, casal de Nadal i casal d'Estiu. ● El Parlem a l'Escola, projecte adreçat a les famílies dels centres de primària del municipi, sobretot a pares i mares nous amb l'objectiu de poder practicar la llengua i afavorir, així, la relació família i escola.
<p>ASPECTES A IMPULSAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vetllar perquè en les campanyes publicitàries de les empreses d'oci nocturn o en actes de promoció del comerç del municipi no es reproduïxin estereotips de gènere. ● Elaboració d'un protocol per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe dins les empreses del municipi. ● Treballar i reforçar les campanyes i accions de sensibilització i informació adreçades a les empreses per actuar davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina. ● Accions formatives i de sensibilització a l'empresariat en igualtat de gènere i conciliació laboral, familiar i personal.
<p>ACCIONS 2019-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Inici el març del 2021 d'una línia de treball amb el

	<p>col·lectiu de persones que fan treball de cures i neteja de la llar per tal de dignificar el treball reproductiu, així com visibilitzar l'externalització de persones migrades en aquest sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incorporació d'ADEM (Associació d'Empresaris de Castell-Platja d'Aro i s'Agaró) en la Comissió d'Igualtat. ● Elaboració d'un vídeo de sensibilització per el 25N – Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones - amb dones empresàries referents del municipi compartint la seva vivència en el món empresarial.
--	--

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

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

Àmbits d'actuació

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

Objectius estratègics:

1. Vetllar per l'acompliment de la paritat en els òrgans de participació política i social: impuls de la participació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i presa de decisió a totes les institucions públiques i privades.

2. Promoure l'apoderament de les dones en tots els aspectes de la vida: foment de l'apoderament personal, familiar, laboral, social, cultural i polític de les dones, en tots els àmbits polítics, econòmics, socials i culturals.

3. Enfortir la presència de les dones en àmbits especialment masculinitzats: actuacions que fomentin la presència de les dones en sectors, ocupacions o professions masculinitzades com a conseqüència d'estereotips sexuals.

LIDERATGE I PARTICIPACIÓ

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

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

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

- **La disponibilitat i la distribució de l'ús del temps.** La participació de les dones és una triple càrrega que s'afegeix a l'activitat laboral i a la familiar. Les dones solen disposar de menys temps lliure per poder participar.
- **Les estructures organitzatives no sempre compten ni amb les necessitats, ni amb les aportacions de les dones,** i no es faciliten els canals adients per poder articular-ne la participació.
- **Els temes de debat en els espais de participació formals són de poc interès** per a les dones.
- **Les dones tenen una certa tendència a considerar que les seves aportacions no són valuoses.** El nivell d'autoestima o d'autoreconeixement del valor de les seves aportacions és baix: intervencions més qüestionades i autoqüestionades. A tall d'exemple: Ús del "jo crec que...", "potser m'equivoco, però voldria dir que..."

- **La manca de formació i/o d'experiència a l'hora de participar** és, a vegades, un obstacle.
- **A les entitats i als grups de dones el lideratge és un concepte qüestionat**, la qual cosa dificulta la pràctica i l'experiència per assumir iniciatives en altres espais de participació més amplis.
- I en algunes ocasions, també cal tenir en compte **el poc suport a les iniciatives de les dones**.

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

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

ANÀLISI DE CASTELL-PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

BASE DOCUMENTAL, GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

Castell-Platja d'Aro té un teixit associatiu força extens que abasta entitats i associacions molt diverses i de tots els àmbits, des de religioses, fins a esportives, solidàries, ecologistes, educació en el lleure, cultural (Carnaval), etc. Les associacions més nombroses, però, són les esportives i de caire cultural.

Del gruix d'entitats que treballen pel canvi social (solidàries, associacions veïnals, etc.), en el present anàlisi focalitzarem l'atenció en aquelles que treballen concretament en temes de gènere (igualtat, equitat, coeducació, etc.). Tanmateix, si mirem més enllà de les dinàmiques de gènere d'aquestes entitats i fem una visió genèrica del teixit associatiu de Castell-Platja d'Aro, veurem que continua havent-hi un condicionant de gènere pel que fa a la tria de temes sobre els que homes i dones mostren interès. Així doncs, si fem un cop d'ull a l'associacionisme del municipi, veiem que la participació més nombrosa i també masculinitzada és en clubs esportius. Les dones, per la seva banda, són majoria en associacions educatives, veïnals,

socials, de solidaritat, i en les activitats a casals de gent gran. Així doncs, de nou, un patró que respon, una vegada i una altra, a la norma patriarcal que reserva la política, el treball i els esports per als homes, i la cura dels altres, de les persones dependents i de l'entorn – fer d'allà on ets un lloc habitable - en l'esfera pròpia de les dones. Forats, distàncies i distribucions que ens recorden que la norma patriarcal retalla la nostra manera d'estar en política; i d'estar, així en general a la societat.

“Associacions molt feminitzades. No hi ha homes a les associacions”. (Membre grup de discussió entitats)

L'Ajuntament disposa d'una web municipal d'entitats on estan recollides totes les associacions i entitats del municipi i les seves dades de contacte. La voluntat és que sigui una eina per difondre la realitat associativa del municipi i la seva oferta lúdica, cultural, social i esportiva. Malgrat l'interès de construir i mantenir un espai que aglutini tota l'activitat associativa del municipi, la darrera actualització d'aquest portal web fou l'any 2015. Per tant, és un web que ha quedat obsolet i gens lligat als nous espais de participació i comunicació, com són les xarxes socials.

“Millorar els canals de comunicació de l'Ajuntament alhora de donar a conèixer les activitats a la ciutadania o a les entitats”. (Membre grup de discussió entitats)

Aquest aspecte contrasta amb el fet de tenir una web municipal que està constantment actualitzada i que ofereix informació de tots els espais participatius que promou el Consistori: activitats culturals, actes, xerrades i conferències, etc. Però són activitats majoritàriament impulsades pel Consistori, no fruit de l'activisme social. I tot i que en el grup de discussió integrat per membres d'entitats es valora molt positivament l'elevat nombre d'espais participatius, activitats culturals, etc. que es promouen des de l'Ajuntament, també **incidiren en la necessitat de millorar la comunicació i la coordinació entre les entitats**. Aquest aspecte facilitaria i aportaria impuls a l'hora d'organitzar activitats que probablement es podrien dissenyar conjuntament. La poca relació entre les entitats del municipi, algunes de quals amb objectius comuns, fa que el teixit associatiu i social se'n pugui ressentir i sigui el Consistori qui faci d'impulsor i dinamitzador dels diversos agents socials.

“Ajudar o potenciar que les persones que integren les entitats, es coneguin, millorar la coordinació, etc. Saber què fa cada entitat, quines entitats hi ha, etc”. (Membre grup de discussió entitats)

En aquesta línia de dinamització del teixit associatiu, el **Centre Cívic Vicenç Bou està fent un gran esforç per fomentar el treball comunitari i dinamitzar el teixit associatiu del municipi**. El nou equipament sociocultural de Castell d'Aro tindrà un Hotel d'entitats.

“Vam concebre molt la importància del hall (del Centre Cívic), com un espai diàfan on passin coses, un espai d'oportunitats”. (Entrevista personal polític)

Un dels rols clau d'aquest espai social, cultural i participatiu, és la dinamització de les entitats del municipi, oferir suport logístic, assessorament, i difusió de les activitats que es realitzen. I aquesta idea és també compartida per part de les pròpies entitats i així ho han manifestat dins del procés de consulta.

“Bona xarxa d'associacionisme i un potent Centre Cívic”. (Membre grup de discussió entitats)

“Molta gent gran activa i implicada amb el poble”. (Membre grup de discussió entitats)

“Existeix un suport a les associacions”. (Membre grup de discussió entitats)

Així doncs, per una banda és important subratllar l'important tasca de dinamització del teixit associatiu que realitza el Programa de Dinamització Comunitària als Centres Cívics. Però per l'altra, aquest teixit associatiu ha posat l'accent en la necessitat de tenir un espai de trobada per conèixer-se entre elles, saber com treballen, quines necessitats tenen, etc.

“Ajudar o potenciar que les persones que integren les entitats, es coneguin, millorar la coordinació, etc. Saber què fa cada entitat, quines entitats hi ha, etc”. (Membre grup de discussió)

“Millorar la comunicació entre les entitats”. (Membre grup de discussió entitats)

“Reemprendre la idea d'una trobada anual d'entitats: una Taula d'Entitats”. (Membre grup de discussió)

“Més coordinació entre entitats i unió entre elles (possibles objectius compartits)”. (Membre grup de discussió entitats)

Una bona empenta per a tot el teixit associatiu del municipi serà el nou Hotel d'entitat del que ja hem parlat. Un espai on compartir recursos, estratègies, organització d'activitats, dissenyar una bona estratègia comunicativa, etc. D'aquesta manera, es podrà arribar amb més facilitat a la ciutadania, organitzar activitats de forma conjunta, optimitzar recursos, millorar la difusió i diversificar l'oferta. Ara bé, el fet que el Centre Cívic sigui un dels principals agents impulsors de l'activitat participativa del municipi fa que sigui un espai molt optimitzat i que disposi de

pocs espais lliures.

“Manca d’espais i infraestructures per les entitats”. (Membre grup de discussió)

Per altra banda, dins l’àmbit de la participació i dinamització del teixit associatiu al municipi, una vessant important d’actuació del Centre Cívic és la dinamització intercultural, treballant de manera específica amb les dones d’origen estranger. Un projecte pioner al municipi, que s’inicià al 2003 i que encara té continuïtat (un dia a la setmana), és *La Plaça del Món*, punt de trobada de diferents cultures del municipi. S’inicià amb l’objectiu de connectar gent gran de tota la vida del municipi amb gent jove acabada d’arribar i, d’aquesta manera, s’afavoria la xarxa social, servia d’apadrinament, etc. Abans era senzillament obrir les portes (punt de trobada) i ara a més s’ofereixen tallers culturals, socials, de sensibilització, de cuina, d’intercanvi de coneixements,....

Associacions de dones del municipi:

- 1. Associació de dones de la Vall d’Aro.** L’Associació té la inquietud de promoure activitats i accions per contribuir d’una forma integral al benestar de la dona al municipi. Es dedica especial atenció a generar recursos per a les dones "de la segona edat", que són les qui es troben menys promocionades socialment. Alhora, duen a terme diferents activitats setmanals de continuïtat, especialment pensades per a la dona, però també obertes a tota la ciutadania.
- 2. Associació Dones del Món.** L’Associació té per objectius el crear una xarxa social entre les dones migrades, fomentar les trobades col·lectives, augmentar la seva autonomia personal i aportar suport psicològic i emocional. I es porta a terme a través trobades i celebracions, tallers d’intercanvi (cuina, costura, etc.).

Tot i que els objectius de les dues associacions són diversos o diferents en alguns aspectes, hi ha elements centrals que comparteixen, com és l’empoderament de les dones i el foment de la seva autoestima i confiança perquè la dona sigui protagonista activa del seu propi procés de desenvolupament personal i d’inclusió social.

“Hi ha poques entitats de dones i molt poca relació entre elles”. (Membre grup de discussió entitats)

Les activitats on les associacions de dones hi participen anualment són la celebració dels dies internacionals: el 25 de novembre i el 8 de març. I la gestió de tallers i activitats relacionades amb el benestar de les dones. Alhora, és important subratllar que són entitats integrades

principalment per dones grans, aspecte que fa que hi hagi la percepció generalitzada que existeix una dificultat de captar gent jove per fer treball associatiu en general i treball en associacions de dones en particular. Per una banda, s'al·lega que la gent jove no té temps, estudia o treballa i té càrregues familiars, i, per l'altra, que les dones joves consideren que el format tradicional d'entitats de dones està caducat i que s'han de crear nous marcs amb altres enfocaments i maneres d'actuar. D'aquí potser també sorgeix l'especialització, cada cop més gran, de les entitats de dones compostes per dones joves.

La **Comissió d'Igualtat** podria esdevenir un espai, una tribuna sòlida que permetés debatre i generar propostes que es poguessin tenir en compte a l'hora de dissenyar les polítiques públiques locals.

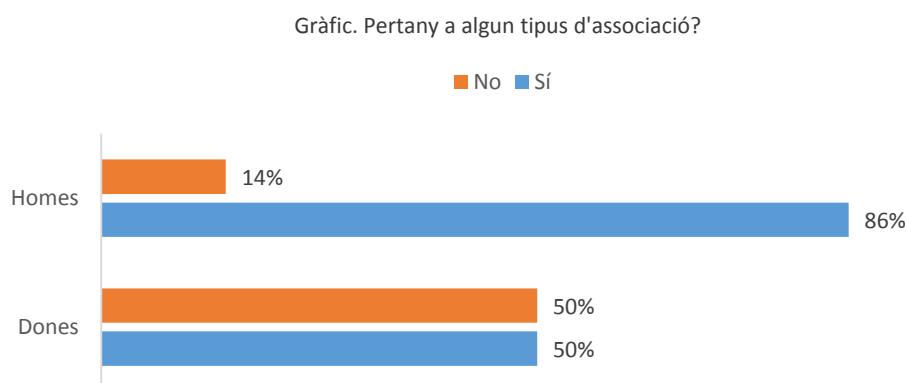
ENQUESTA A LA CIUTADANIA

De 114 dones que han contestat a l'enquesta, 57 participen d'alguna associació (50%) i 24 homes de 28 formen també part d'alguna associació (86%).

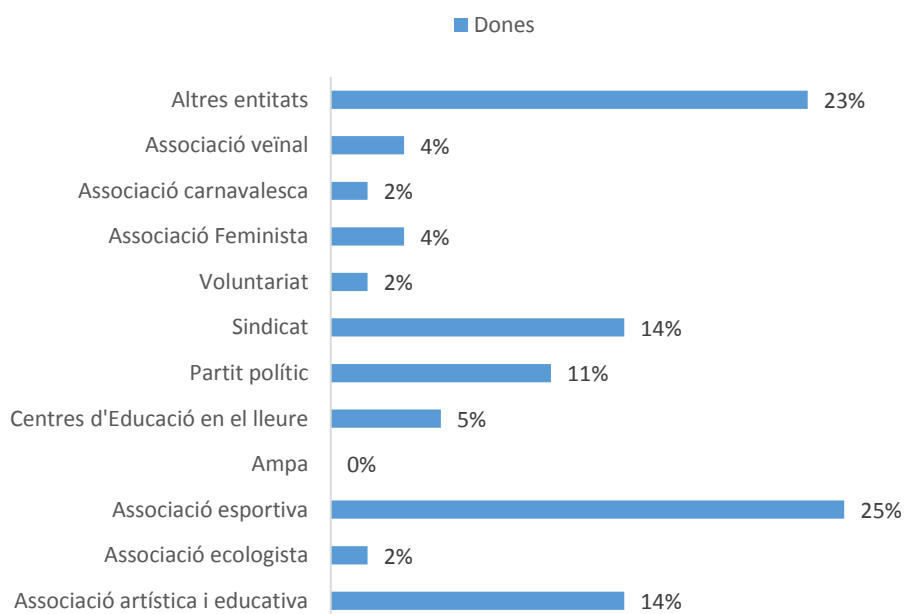
Les dones participen sobretot d'associacions esportives (25%) i altres (23%) com poden ser Associacions de Famílies o de Pares i Mares (AFAs o AMPAs). També hi ha un 14% de dones que formen part d'un sindicat i un altre 14% que formen part d'una associació artística o educativa i un 4% d'una associació feminista.

El 68% de les dones i el 57% dels homes participen d'alguna activitat del municipi. El percentatge de persones que han afirmat no participar de les activitats del municipi són un 25% de dones i un 36% dels homes. Per tant, podem concloure que les dones participen més que els homes en aquest àmbit.

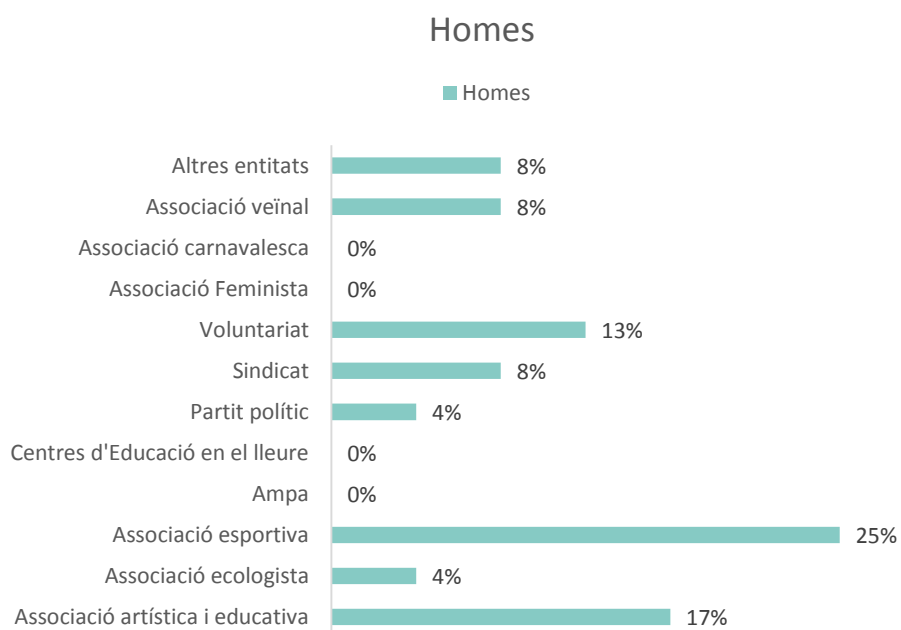
Pel que fa als homes, el gruix més nombrós també forma part d'una associació esportiva 25%, un 17% d'una associació artística i esportiva i un 13% de voluntariat.



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania, 2019.

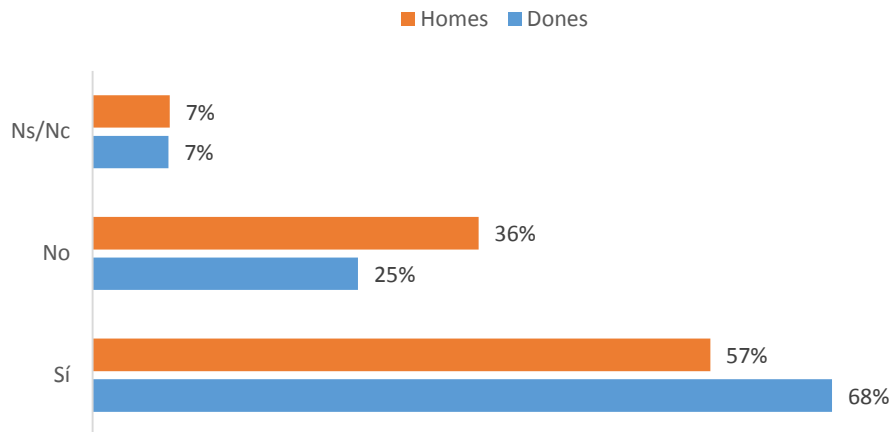


Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania, 2019.



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania, 2019.

Gràfic. Participa de les activitats del municipi?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania, 2019.

CULTURA I RECONeixEMENT

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

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

Rosa María Rodríguez Magda¹⁰, explica:

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

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

Visibilitzar el paper de les dones al llarg de la història i en les manifestacions culturals, implica complir amb la part de l'article 24 de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, dedicada a les manifestacions culturals, i que de forma específica estableix que les administracions públiques han d'impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que en facin visibles les aportacions al patrimoni i a la cultura de la Catalunya, i també a la diversitat (apartat c).

ANÀLISI DE CASTELL-PLATJA D'ARO I S'AGARÓ

BASE DOCUMENTAL, GRUPS DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

Tot i que en la majoria de Plans d'igualtat elaborats durant aquests anys s'ha incorporat l'àmbit de la cultura o la producció cultural de les dones, el cert és que sempre han acabat convertint-se en alguna actuació concreta, o en el disseny d'actuacions poc abastables que dificulten la seva aplicabilitat. De fet, tal i com hem esmentat al llarg del present Pla, l'aplicació

¹⁰Rodríguez Magda, R.Mª (2002): "¿Feminización de la cultura?" A: Vidal Claramonte, Mª Carmen África (Ed.): *La feminización de la cultura. Una aproximación interdisciplinar*. Salamanca: Centro de Arte Salamanca.

de la transversalitat de la perspectiva de gènere és molt més senzilla del que sembla, ja que en bona part, la seva adopció depèn principalment de:

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

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

Un primer pas alhora d'introduir la transversalitat de gènere a les polítiques culturals és el seu disseny:

- ✓ **Conèixer la demanda cultural i de lleure de les dones passa per realitzar enquestes de satisfacció, desagregades per sexe i edat, de totes les activitats promogudes.** Les enquestes de satisfacció permeten mesurar la valoració que les usuàries fan dels serveis utilitzats, aporten suggeriments, propostes i fan visibles els dèficits detectats.
- ✓ **També cal escoltar les demandes vehiculades pels grups de dones de diverses condicions,** amb especial atenció a les demandes de les dones migrades de cara a fer una oferta integradora que permeti l'acostament dels diversos col·lectius.
- ✓ **Qualsevol proposta cultural, els seus objectius, les accions i la posterior avaluació de resultats s'ha de portar a terme amb criteris d'impacte de gènere.** Per tant, caldrà analitzar si aquestes són neutres pel que fa a la seva repercussió en dones i homes, o centrades prioritàriament en els homes, o en les dones, o excloents de les unes o dels altres.
- ✓ **És recomanable que durant el procés d'elaboració de les polítiques culturals, paral·lelament s'obri un espai debat i participació.** En aquest sentit, la veu de les associacions de dones hi ha de tenir un paper important, i aquest pot ser a través de la Comissió d'Igualtat, com a un excel·lent òrgan d'interlocució i representació.

És fonamental poder donar veu a les associacions de dones o aquelles associacions que tenen com un dels objectius la igualtat de gènere o la inclusió social, en el disseny o supervisió de les

activitats culturals, com ara el Carnaval, una de les activitats més importants del municipi i que compta amb més participació i implicació ciutadana.

Per altra banda, també cal posar en valor la secció de l'Associació d'Empresaris liderada per dones, que en més d'una ocasió han impulsat activitats culturals al municipi amb un gran èxit: *Platja d'Aro in love* o el *Bookcrossing*. Comptar amb la complicitat d'aquesta associació per a l'impuls cultural al llarg de l'any i amb perspectiva de gènere, pot esdevenir una bona oportunitat.

Bea Porqueres¹¹ ens indica alguns ítems o indicadors que poden ser d'utilitat en els processos d'elaboració i avaluació de les polítiques culturals a l'àmbit municipal, i, per tant, considerem que pot ser una eina molt orientativa a l'hora de fer els primers passos en la introducció de la perspectiva de gènere en el disseny d'accions culturals:

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

Una altra via per a la difusió de les aportacions de les dones és el seu reconeixement i homenatge als espais públics. A més a més dels monuments que se'ls pugui dedicar, cal que es promogui que els carrers de la ciutat rebin noms de dones. Així doncs, es pot treballar a través d'una activitat que recorri cada un dels carrers i espais del municipi on les dones hi han donat nom. La ciutadania ha de prendre consciència de la importància que les dones han tingut en la història i per aquest motiu, explicar la vida de les dones que donen nom a les places i els carrers és una acció per a l'apoderament femení i la recuperació de la memòria històrica. Activitat estretament lligada amb un possible acte de reconeixement al paper de les dones en l'activitat comercial de Castell-Platja d'Aro: recuperar la història col·lectiva de les dones que

¹¹ Porqueres, B (2010). *Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura*. Generalitat de Catalunya. Barcelona: Institut Català de les Dones.

treballaven en l'important comerç del municipi, feina dura, de llargues jornades laborals i poc reconeguda, que s'ha quedat a l'ombra de la llarga història turística de Castell-Platja d'Aro. I es tracta d'una política de gènere perquè reconeix la importància de les dones en la història del nostre territori, importància en el món de la producció, en el sector dels serveis turístics, i com a responsables de l'àmbit de cura, és a dir, del món reproductiu.

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

VALORACIÓ GLOBAL: POTENCIALITATS I ASPECTES A IMPULSAR

LÍNIA 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA, SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none"> ● Castell-Platja d'Aro disposa d'un teixit associatiu força extens que abasta entitats i associacions molt diverses i de tots els àmbits. ● Centre Cívic com a agent referent, dinamitzador i de suport al moviment associatiu del municipi. ● Centre Cívic com a promotor d'un elevat volum d'activitats. ● Presència de l'Associació de Dones de la Vall d'Aro amb una llarga trajectòria i d'elevada activitat i incidència en el territori. Element enormement positiu, ja que és una gran vàlua que cal tenir en compte alhora de dissenyar i impulsar les diverses accions planificades en el present Pla. ● Voluntat de les associacions de dones i/o d'àmbit social d'iniciar una coordinació o cooperació en aquells

	<p>projectes o activitats que es comparteixen objectius.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Voluntat del Consistori de visibilitzar la producció cultural femenina.
<p>ASPECTES A IMPULSAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tot i l'elevat ventall d'associacions diverses que hi ha al municipi, la participació més nombrosa i també masculinitzada és en clubs esportius. Les dones, per la seva banda, són majoria en associacions educatives, de benestar socials, de solidaritat, i en les activitats a casals de gent gran. Per tant, encara perviu un món associatiu molt segregat per sexe. ● Recuperar i impulsar el projecte d'una Taula d'Entitats i Associacions, per tal de promoure una major coordinació entre elles. ● Activitats culturals que no s'han avaluat en clau de gènere: durant el procés de disseny, execució i impacte social obtingut.
<p>ACCIONS 2019 - 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Creació de dues noves entitats al municipi per al foment de la igualtat i diversitat: Associació Empoderats LGBTI i Associació Voluntariat en Acció Social. ● Des de la Comissió d'Igualtat juntament amb l'estreta coordinació de Comunicació la creació del Projecte dones il·lustres · dones il·lustradores que té com a finalitat visibilitzar dones que han estat i són referents per les seves aportacions en coneixement, reivindicacions o lluites socials, i que malgrat els intents de invisibilització han estat pioneres en els seus camps. ● Contractació de propostes culturals feministes

8. PLA D'ACCIÓ

8.1. LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS

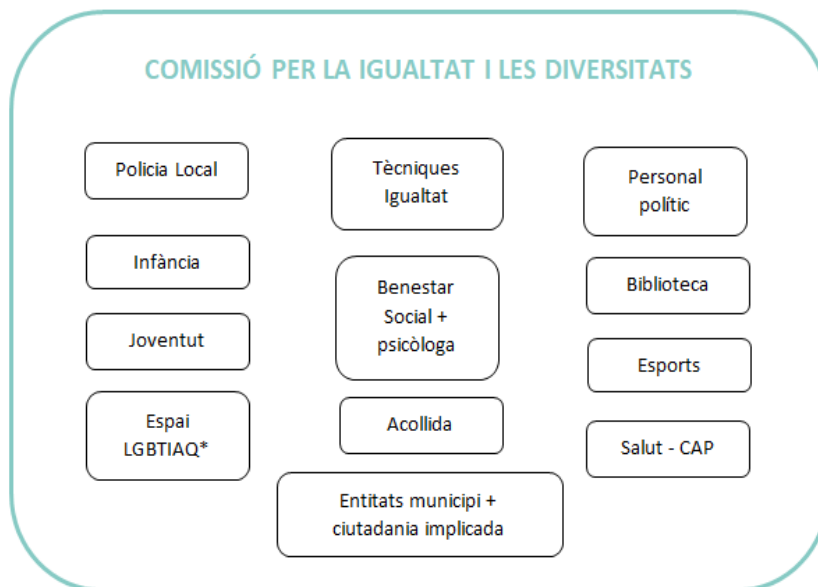
La part operativa del Pla es recull en el Pla d'Acció del Pla d'Igualtat. Les accions que es proposen s'han dissenyat a partir dels resultats obtinguts a la diagnosi. En aquest punt, s'estableixen quin és el full de ruta per tal d'implementar les actuacions que s'aniran realitzant en el marc de les polítiques d'igualtat de gènere Castell-Platja d'Aro durant el període establert.

Per tal d'operativitzar el Pla, proposem una primera part amb un organigrama amb possibles òrgans que participarien en la seva implementació, les funcions que haurien de dur a terme cada un i alguns suggeriments de com es pot materialitzar la implementació, seguiment, avaluació i aprovació dels plans que s'aniran establint cada any. A la segona part es detallen les accions que es proposen per a cada **línia d'actuació**.

Per tal que es dugui a terme el Pla d'Accions, es proposa la creació d'una estructura formada per:

- **Comissió Tècnica - Política:** Aquesta Comissió està composta per personal polític i tècniques referents en el Programa d'Igualtat i les Diversitats de l'Ajuntament Castell-Platja d'Aro amb l'objectiu de fer efectiu el compromís per tal que s'implementi el pla, seguint les línies estratègiques i aprovant un pla de treball anual. Aquesta comissió té com encàrrec dissenyar, analitzar, coordinar, fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat; i assumir el compromís de dotar el pla dels recursos tècnics i econòmics per a la seva implementació.
- **Comissió per a la Igualtat i les Diversitats:** Aquestes taules de treball formades per personal tècnic i polític municipal i altres agents del territori com les entitats i la ciutadania implicada, tindran la responsabilitat d'anar vetllant per la implementació de cada acció del pla.

El següent esquema il·lustra l'organigrama per a la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere:



Es proposa que la implementació del Pla d'Igualtat tingui una durada de 4 anys (2020-2024). Amb la finalitat de fer senzilla la seva implementació en funció de les necessitats de cada moment, plantegem el següent pla de treball:

Pla de treball anual: Es tracta del conjunt d'accions que s'haurien de dur a terme en un any, tot i que segueixin tenint continuïtat en els següents. La decisió de les accions que es puguin anar implementant pot resultar del procés participatiu entre el personal tècnic municipal i les entitats.

Accions: són les diferents accions que conformen en Pla d'Igualtat i que requereixen d'una implicació de totes les àrees municipals a més d'altres agents del territori. En aquest sentit, distingim entre dos tipus d'accions.

- 1. Concretas:** Ens referim a les accions que s'han dissenyat per un àmbit concret. Són la major part de les accions que es concreten en les 5 línies estratègiques d'intervenció i pretenen donar resposta a una objectius específics que s'han fixat prèviament per a cada línia. Cada una d'aquestes accions és responsabilitat d'una *Taula de Treball* formada pels agents implicats. Es proposa establir un pla de treball propi, detallar les tasques per dur a terme l'acció, establir un calendari i intentar garantir el seu compliment. Cada acció disposarà d'una fitxa per tal de dur a terme la seva avaluació.
- 2. Transversals:** les accions transversals són aquelles que impliquen a totes les àrees del consistori i que pretenen incloure la perspectiva de gènere de forma progressiva en tots els nivells: serveis, accions i polítiques municipals.
- 3. Ambdós tipus d'accions són complementàries,** ja que les accions sectorials impliquen de forma pràctica una mirada de gènere dins les diferents seccions/unitats, al mateix temps que les accions transversals contribueixen a dur a terme les accions específiques de cada secció/unitat.

Pla de treball anual

Aquesta part conté un conjunt d'accions elaborades a partir de la diagnosi, de les propostes elaborades per les persones entrevistades i els grups de treball. Serà responsabilitat de la Comissió, del Grup Motor i dels Grups de Treball d'establir les accions que seran prioritàries.

Línies estratègiques d'intervenció:

LÍNIA ESTRATÈGICA 1

TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

LÍNIA ESTRATÈGICA 2

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

LÍNIA ESTRATÈGICA 3

COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA

LÍNIA ESTRATÈGICA 4

PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DEL TREBALL I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

LÍNIA ESTRATÈGICA 5

PARTICIPACIÓ POLÍTICA, SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES

8.2. ACCIONS

LÍNIA 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES			
FINALITAT	Situat la igualtat efectiva de dones i homes en la centralitat de les polítiques de progrés i benestar cap a la construcció d'una societat avançada quant al seus valors cívics.		
OBJECTIU 1	Impulsar el compromís polític per part del l'Ajuntament per promoure les polítiques d'igualtat i incorporar la transversalitat de gènere en totes les àrees, polítiques i actuacions.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBITS RESPONSABLES
POSAR EN MARXA EL PLA D'IGUALTAT 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> Aprovació del Pla d'Igualtat de Gènere 2020-2024. 	2022	Comissió Tècnica - Política
INCORPORAR REGIDORIA D'IGUALTAT I DIVERSITATS	<ul style="list-style-type: none"> Incorporació de la Regidoria d'Igualtat i diversitats dins de l'Àrea d'Atenció a les persones. Regidor/a que assumiria la responsabilitat. 	2022 - 2023	Equip de govern
CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ POLÍTICA- TÈCNICA PER POSAR EN MARXA EL 1R PLA D'IGUALTAT	<ul style="list-style-type: none"> Creació de la Comissió. Persones i àrees que en formen part Nombre de reunions i calendari anual de 	2020	Unitats de Benestar Social i Dinamització

2020-2024	les accions del pla.		Comunitària
ELABORACIÓ D'UN PRESSUPOST AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	<ul style="list-style-type: none"> • Augment percentual de la partida pressupostària anual destinada a les polítiques d'igualtat de gènere. • Augment progressiu percentual del pressupost a les polítiques d'igualtat de gènere. • Pressupost per àrees per aplicar la perspectiva de gènere. 	2020 - 2024	Unitat de Dinamització Comunitària
REVISIÓ DELS SISTEMES D'INFORMACIÓ, LES ACCIONS I PROJECTES, LES NORMATIVES DE L'ENS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE, INCLOENT LES DADES SEGREGADES PER SEXE I INDICADORS SENSIBLES AL GÈNERE	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'àrees que han revisat la recollida de dades per tal d'incloure la perspectiva de gènere. • Nombre d'informes interns i externs que contempen les dades desagregades per sexes. • Nombre de projectes, programes i actuacions que tenen en compte el gènere en la seva elaboració, implementació i avaluació. • Realització d'informes d'impacte de gènere. 	2024	Consistori

OBJECTIU 2	Incorporar el principi d'igualtat de forma transversal a través d'instruments de treball i de col·laboració entre les diferents àrees i agents socials i les entitats locals.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
CREACIÓ D'UN PLA DE TREBALL ANUAL PER A LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	<ul style="list-style-type: none"> • Redacció del Pla Anual. • Agents implicats en la programació del Pla Anual. 	2020 - 2024	Comissió Tècnica - Política
CONTINUÏTAT DE LA COMISSIÓ IGUALTAT	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió igualtat activa. • Membres de la comissió. • Nombre d'àrees i departaments que en formen part. • Nombre de reunions i nombre d'assistents. 	2020 - 2024	Comissió d'Igualtat
OBJECTIU 3	Vetllar per fer efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere en el si de les àrees, serveis, programes i polítiques que es dissenyen des del consistori.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
ELABORACIÓ D'UN PLA D'ASSESSORAMENT I FORMATIU QUE PERMETI COMPARTIR	<ul style="list-style-type: none"> • Existència d'un pla formatiu de la perspectiva de gènere en totes les àrees. 		Comissió Tècnica –

<p>CONCEPTUALITZACIÓ I DOTAR D'EINES PER INCORPORAR EN TOTES LES ÀREES DEL MUNICIPI LA PERSPECTIVA DE GÈNERE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formacions realitzades cada any. • Àrees que realitzen la formació. • Personal tècnic i polític que realitza la formació. 	<p>2021 - 2024</p>	<p>Política i RRHH</p>
<p>OBJECTIU 4</p>	<p>Vetllar per una política comunicativa per a la igualtat de gènere.</p>		
<p>ACTUACIONS</p>	<p>INDICADORS</p>	<p>CALENDARI</p>	<p>ÀMBIT RESPONSABLE</p>
<p>INCORPORAR UN PLA DE COMUNICACIÓ PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - FORMACIÓ EN COMUNICACIÓ INCLUSIVA, NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA - REVISIÓ DELS DOCUMENTS I LES ACCIONS COMUNICATIVES 	<ul style="list-style-type: none"> • Realització i abast de la formació específica per àrees de l'ús del llenguatge i comunicació no sexista ni androcèntrica. • Revisió i adaptació dels documents. • Nombre d'àrees que incorporen la comunicació inclusiva, no sexista ni androcèntrica. • Difusió i fàcil accés als materials. 	<p>2023-2024</p>	<p>Comissió Tècnica - Política i Unitat de Comunicació</p>
<p>REALITZACIÓ DE LA PRESENTACIÓ SOBRE EL PLA D'IGUALTAT I EL SIGNIFICAT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de la presentació • Nombre de persones implicades a la organització • Nombre de persones assistents (personal tècnic, polític, entitats i ciutadania). 	<p>2022</p>	<p>Comissió Tècnica - Política i Comissió d'Igualtat</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacció de les persones assistents 		
FACILITAR L'ACCÉS D'UNA GUIA BÀSICA PER A UN ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE	<ul style="list-style-type: none"> • Ús de la guia de part de les àrees. 	2023	Comissió Tècnica - Política, RRHH i Comunicació.

LÍNIA 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERADICAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTIFÒBIQUES			
FINALITAT	Eradicar totes les formes de violència contra dones, adolescents i infants, col·lectiu LGBTIAQ+ i en tots els àmbits on es manifestin.		
OBJECTIU 1	Refermar el compromís polític i social en el treball per eradicar les violències masclistes i LGBTifòbiques.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBITS RESPONSABLES
MANTENIR I POTENCIAR LES ACTIVITATS DE SENSIBILITZACIÓ ENTORN A LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE I LGBTIFÒBICA EN EL MARC DELS DIES INTERNACIONALS CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTIFÒBICA.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipus d'activitats organitzades. • Satisfacció de les persones assistents. 	2020 - 2024	Comissió Tècnica - Política i Comissió Igualtat

RESTABLIR LA COMISSIÓ DE TREBALL PER ABORDAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTIFÒBIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions. • Àrees i serveis implicats. 	2022	Benestar Social i Policia Local
REALITZAR UN PROTOCOL PER ABORDAR LES AGRESSIONS SEXUALS EN EL MARC DEL CONJUNT D'ESDEVENIMENTS I EN ESPAIS D'OCI DEL MUNICIPI DE CASTELL-PLATJA D'ARO	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració del Protocol. • Canals de difusió del Protocol. • Nombre d'agents implicats. • Esdeveniments en què es desplega el protocol. • Nombre de casos atesos. 	2023 - 2024	Benestar Social, Joventut i Policia Local
OBJECTIU 2	Incidir en la prevenció de les violències masclistes i LGBTifòbiques, fent sensibilització a la ciutadania sobre les formes més normalitzades de la violència.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBITS RESPONSABLES
REALITZAR FORMACIÓ SOBRE VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTIFÒBIQUES A PROFESSIONALS DELS SERVEIS QUE ATENEN A LA CIUTADANIA	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions realitzades. • Nombre de participants a les formacions. • Coneixements assolits per part de les persones participants. • Valoració de les persones participants. 	2020 - 2024	Comissió Tècnica – Política i RRHH

<p>AMPLIAR L'ABAST DE LES ACCIONS DE PREVENCIÓ DE VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTIFÒBICA EN L'ÀMBIT EDUCATIU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions de sensibilització i formació fetes als centres educatius. • Nombre de participants amb les dades desagregades per sexe. • Temes tractats. • Grau de satisfacció de les persones assistents. 	<p>2020 - 2024</p>	<p>Comissió Infància i Adolescència</p>
<p>ESTABLIR ACORDS AMB ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ MUNICIPALS SOBRE EL TRACTAMENT DE LA INFORMACIÓ SOBRE VIOLÈNCIA DE GÈNERE I LGBTIFÒBICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de l'acord o el protocol. • Mitjans de comunicació implicats. 	<p>2023-2024</p>	<p>Benestar Social i Comunicació</p>

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

<p>FINALITAT</p>	<p>Educar el conjunt de la societat, de totes les edats, per assolir la igualtat efectiva de dones i homes: educar des de totes les institucions socials, esportives, educatives, comunitàries, de salut, de mobilitat i d'urbanisme, per a la igualtat real de drets i d'oportunitats, posant en valor indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes.</p>
-------------------------	--

OBJECTIU 1	Vetllar perquè Castell-Platja d'Aro sigui un municipi inclusiu, fomentant la incorporació de la coeducació i la perspectiva de gènere en totes les esferes socials, educatives i culturals.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBITS RESPONSABLES
FOMENTAR QUE ES POTENCIÏ EL TREBALL DE COEDUCACIÓ DINS DEL PROGRAMA DE CIUTAT EDUCADORA EXISTENT	<ul style="list-style-type: none"> • Incloure la perspectiva de gènere. • Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones assistents amb segregació de sexes i per lloc de treball. • Grau de satisfacció de les formacions. • Grau d'aplicabilitat de les formacions. 	2023-2024	Comissió de Formació i Comissió d'Infància i Adolescència.
CREAR UNA ACCIÓ INTEGRAL SOBRE EDUCACIÓ AFECTIVA I SEXUAL DESTINADA A PROFESSIONALS I FAMÍLIES QUE INCLOGUI LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTIAQ+	<ul style="list-style-type: none"> • Accions que es duen a terme. • Assistència. • Grau de satisfacció de les accions. 	2022	Comissió Infància i Adolescència
OBJECTIU 2	Promoure accions que fomentin la salut de les persones tenint en compte com afecta la diferent socialització de gènere i treball per fomentar estils de vida saludables.		

ACTUACIÓ	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
PROGRAMACIÓ D' ACCIONS DIVULGATIVES I DE SENSIBILITZACIÓ ADREÇADES A LA CIUTADANIA SOBRE LA SALUT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia d'accions realitzades. • Nombre de persones assistents amb dades desagregades per sexes. 	2020 - 2024	Comissió Igualtat i Esports
FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN SALUT I GÈNERE A PERSONAL PROFESSIONAL TANT EN L'ÀMBIT ASSISTENCIAL COM PREVENTIU	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions. • Nombre de persones assistents amb segregació de sexes. • Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2020 - 2024	Comissió Tècnica - Política i Salut
OBJECTIU 3	Fomentar l'esport lliure d'estereotips i que tingui en compte les conseqüències de la socialització desigual i potencii l'esport femení com a element de promoció de la salut de les nenes, adolescents i dones.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBITS RESPONSABLES
REALITZAR UNA DIAGNOSI AMB DADES DESAGREGADES PER SEXE SOBRE LA PRÀCTICA	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'indicadors sobre la pràctica esportiva desagregats per sexe. 	2022-2024	Comissió Tècnica – Política i Esports

ESPORTIVA AL MUNICIPI				
INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ÀREA D'ESPORTS, PER TAL D'INCORPORAR VALORS COEDUCATIUS I INCLUSIUS AMB LA DIVERSITAT D'IDENTITAT		<ul style="list-style-type: none"> Nom de la campanya o acció. Clubs i equips que s'adhereixen a l'acció. 	2022-2024	Comissió Tècnica – Política i Esports
PROMOCIONAR ELS EQUIPS ESPORTIUS FEMENINS I MIXTES		<ul style="list-style-type: none"> Augment del nombre de nenes, noies i dones que practiquen esports. Nombre d'activitats de visibilització dels equips femenins i dones esportistes. 	2022-2024	Comissió Tècnica - Política i Esports
OBJECTIU 4	Enfocar el model urbanístic de municipi en el benestar de les persones que tingui en compte la perspectiva de gènere en el seu disseny.			
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE	
FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DIRIGIDA AL PERSONAL RESPONSABLE DE LA PLANIFICACIÓ URBANÍSTICA I LA PLANIFICACIÓ DELS ELEMENTS DE MOBILIARI URBÀ	<ul style="list-style-type: none"> Curs de formació. Nombre de persones que ha assistit amb les dades desagregades per sexe. Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2024	Comissió Tècnica – Política, Urbanisme i RRHH	

<p>ELABORACIÓ D'UN INFORME O INCLOURE EN PLANS DE MOBILITAT LA IDENTIFICACIÓ DE ZONES INSEGURES, POSANT ÈMFASI EN ELS VESPRES/NITS A LA CIUTAT I LA PERCEPCIÓ D'INSEGURETAT DE LES DONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de l'informe. • Àrees implicades en l'informe. • Zones detectades com a insegures. 	<p>2020 - 2024</p>	<p>Comissió Tècnica - Política, Urbanisme, Mobilitat i Policia Local</p>
<p>REVISAR ELS DIFERENTS ESPAIS EXTERIORS DE LLEURE PER INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA MIRADA VERDA, INCLUSIVA, EXPERIMENTAL I VIVENCIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia de participants en el procés participatiu. • Recull de dades desagregades per sexe. • Número d'espais afectats per les propostes de disseny. • Planificació d'obres i acords d'inici de la remodelació. 	<p>2020 - 2024</p>	<p>Comissió d'Infància i Adolescència i Urbanisme.</p>
<p>CAMINS ESCOLARS SEGURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de camins escolars segurs. • Satisfacció de les persones usuàries. 	<p>2020</p>	<p>Educació, AFAs i Mobilitat</p>
<p>INCLOURE A LES PROPERES MODIFICACIONS DEL PROJECTE POUM (PLA ORDENACIÓ URBANÍSTIC I MUNICIPAL) LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTIAQ+</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tallers participatius en les modificacions del POUM. • Treball realitzat per la connexió entre els 3 nuclis. • Transport públic. 	<p>2020 - 2024</p>	<p>Comissió Tècnica - Política, Mobilitat i Urbanisme</p>

LÍNIA 4. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DEL TREBALL I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

FINALITAT	Promoure l'equitat de gènere en la distribució de tasques domèstiques i de cura de les persones, i la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.		
OBJECTIU 1	Fomentar a una distribució més equitativa entre els treballs de cures i atenció a les persones.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBITS RESPONSABLES
REALITZAR ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ DIRIGIDES A LA CIUTADANIA ENTORN A LA NECESSITAT DE FER UN REPARTIMENT CORRESPONSABLE DELS TREBALLS DOMÈSTICS I DE CURES I ATENCIÓ A PERSONES DEPENDENTS	<ul style="list-style-type: none"> • Accions que s'han fet. • Elaboració del material de difusió • Llocs on es distribueix els materials 		Comissió d'Igualtat i Promoció Econòmica.
OBJECTIU 2	Reduir les desigualtats que afecten a les dones i al col·lectiu LGBTIAQ+ en el mercat de treball, millorant l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE

<p>PROMOURE DES DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL LA IGUALTAT A L'ÀMBIT DE TREBALL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures d'igualtat que inclou el Pla Intern d'igualtat a nivell local. • Nombre de mesures implementades. 	<p>2020 – 2024</p>	<p>Comissió d'Igualtat, RRHH i Promoció Econòmica.</p>
<p>INCLOURE UN PLEC DE CLÀUSULES DE CONTRACTACIÓ QUE PRIORITZIN LES EMPRESES QUE INCORPOREN EL PRINCIPÍ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de clàusules redactades i aplicades. • Nombre de mesures implementades. 	<p>2020 - 2024</p>	<p>Unitat de Compres i Contractació, Comissió Tècnica - Política i totes les àrees implicades.</p>
<p>INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES FORMACIONS OCUPACIONALS I ELS PROJECTES D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dones i homes que participen en els programes. • Augment d'homes i dones a les formacions tradicionalment feminitzades i masculinitzades. • Nombre de programes formatius que incorporen sessions de gènere. • Grau de satisfacció de les persones assistents. 	<p>2020 – 2024</p>	<p>Comissió Tècnica – Política i Promoció Econòmica</p>

<p>REALITZACIÓ D'ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE PER A LES EMPRESES DEL MUNICIPI, DESTACANT LA NECESSITAT D'UN ROL ACTIU DEL TEIXIT EMPRESARIAL EN LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realització d'accions. • Empreses que s'han implicat. 	<p>2020 - 2024</p>	<p>Comissió d'Igualtat i Promoció Econòmica</p>
---	--	--------------------	---

<p>LÍNIA 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA, SOCIAL I APODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES.</p>			
<p>FINALITAT</p>	<p>Enfortir l'autonomia, la llibertat personal i l'exercici efectiu de la plena ciutadania en una democràcia paritària.</p>		
<p>OBJECTIU 1</p>	<p>Reconèixer, visibilitzar i apoderar les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.</p>		
<p>ACTUACIONS</p>	<p>INDICADORS</p>	<p>CALENDARI</p>	<p>ÀMBITS RESPONSABLES</p>
<p>IDENTIFICAR, RECONÈIXER, FOMENTAR I VISIBILITZAR LES ENTITATS, GRUPS, COL·LECTIUS DE DONES I FEMINISTES, I/O QUE TREBALLIN PER PROMOURE LA IGUALTAT DE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de contactes amb les entitats de dones. • Actualització de les dades de les entitats. • Nombre d'entitats o associacions de nova creació. 	<p>2020 - 2024</p>	<p>Comissió Tècnica - Política i Comissió d'Igualtat</p>

GÈNERE			
OFERIR FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE DESTINADA A LES ENTITATS, GRUPS I COL·LECTIUS DE DONES	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'espais formatius realitzats. • Nombre d'hores anuals de formació. • Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe. • Grau de satisfacció de les persones participants. 	2020 - 2024	Comissió Tècnica - Política i Projecte de Suport a les Associacions
PROGRAMACIÓ D'ACTIVITATS QUE VISIBILITZIN LES DONES EN L'ÀMBIT POLÍTIC, SOCIAL I CULTURAL	<ul style="list-style-type: none"> • Activitats realitzades. • Nombre d'activitats que inclouen la paritat en la seva programació. • Nombre de participants desagregat per sexe. 	2020 - 2024	Comissió d'Igualtat i Cultura
DONAR SUPORT A LES INICIATIVES ESPECÍFIQUES QUE INCLOGUIN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LES ASSOCIACIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Número de propostes presentades. • Qualitat de les propostes i impacte en el municipi. • Valoració de les tècniques implicades en el procés. 	2020 - 2024	Dinamització Comunitària

<p>INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I DE RECUPERACIÓ DE LA MEMÒRIA HISTÒRICA DE LES DONES EN EL DISSENY D'ACCIONS CULTURALS I TURÍSTIQUES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projectes que incorporen la perspectiva de gènere. • Quantes i quines dones s'han recuperat en l'acció. • Nombre d'àrees implicades en el projecte. 	<p>2024</p>	<p>Comissió Tècnica - Política, Comissió d'Igualtat, Cultura, Festes i Turisme</p>
<p>DEDICAR ESPAIS I BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA DE GÈNERE I LGBTIAQ+ A LA BIBLIOTECA I INCLOURE-LA EN ELS PUNTS DE LECTURA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de llibres amb perspectiva de gènere i LGBTIAQ+. • Nombre de llibres en préstec anual. 	<p>2020 - 2024</p>	<p>Cultura i Biblioteca</p>

GLOSSARI¹²

Acció positiva

Mesures dirigides a un grup determinat amb les que es vol suprimir i prevenir la discriminació o compensar les desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

Androcentrisme

Enfocament de la recerca i els estudis des d'una perspectiva del gènere masculí. Una societat androcèntrica el masculí pren com a model referent que cal imitar.

Anàlisi de Gènere

Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la presa de decisions, etc. entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls hi assignen.

Apoderament

Concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder

Barreres Invisibles

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.

Bones Pràctiques

Conjunt de mesures de gènere que poden ser referents positius per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat de gènere.

¹² Els conceptes s'han extret de: *Recomendacions para unha linguaxe non discriminatória na administración pública*. Zona Edició. Servicio Galego de Igualdade. Pàgines 27-30 i de Vocabulari "Dones i món de treball" del Servei Lingüístic de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI amb la col·laboració de Termcat, centre de Terminologia i amb el suport del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya (2018).

Bretxa de gènere

Disparitat que existeix a qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seva influència, la remuneració i els guanys.

Capacitació

Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

Coeducació = Educació en igualtat

Una educació centrada en els i les alumnes considerant a ambdós grups en igualtat de drets i oportunitats.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Possibilitat d'una persona de comptabilitzar l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Democràcia paritària

Concepte societat integrada a parts iguals per homes i dones en la que la representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.

Discriminació directa

Situació en la que es tracta una persona (en raó del seu sexe) de manera desfavorable.

Discriminació indirecta

Situació en la que una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres d'un o altre gènere.

Estereotips

Representacions generalitzades i culturalment acceptades sobre les funcions socials i els comportaments que homes i dones han d'adoptar.

Feminització de la pobresa

Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

Igualtat entre homes i dones

Es pot tracta d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que suposa una equivalència en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat entre sexes

Situació en que totes les persones son lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions, sense les limitacions degudes als rols tradicionals. Tenir en compte, valorar i potenciar d'igual manera, les diferents conductes, aspiracions i necessitats dels homes i les dones.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques / Transversalitat

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

Interseccionalitat

És una eina que ens permet analitzar una determinada situació on una discriminació interactua amb altres discriminacions. Totes les persones estem travessades per diferents **privilegis** o **opressions**. La idea d'interseccionalitat ens remet a la imatge de diverses carreteres que s'entrecreuen i fa que moltes dones puguin patir més d'una discriminació alhora. És a dir, al fet de ser dona cal sumar-hi: ser lesbiana, d'origen migrat, d'una determinada cultura o religió, la classe social...

Mainstreaming

Relatiu a la organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en l'adopció de decisions.

Paritat

Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment els polítics.

(veure *Democràcia paritària*).

Perspectiva de Gènere

Tenir en consideració i fixar-se en les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats.

Polítiques d'igualtat

Marc referencials d'actuació política que contempen el principi d'igualtat de tracte, a través de la elaboració de estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per resoldre les desigualtats per raó de sexe.

Quota

Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten pressa de posicions, en quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

Segregació horitzontal

Concentració de dones i homes en sectors específics.

Segregació vertical

Concentració de dones i homes en nivells específics de treball o responsabilitat.

Sexe/Gènere

El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Sexisme

Conjunt de mètodes integrats en el si de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació del col·lectiu femení o masculí. El sexisme avarca tots

els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seva superació.

Sostre de vidre

Barrera invisible resultant d'una complexa trama d'estructures en les organitzacions dominades pel col·lectiu masculí que impedeix a les dones accedir a llocs destacats socialment.

Transversalitat

Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tot tipus de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

Violència de gènere

La societat androcèntrica fonamentada en una relació de desigualtat entre els gèneres masculí i femení va assentar, tradicionalment, modes de relació entre les persones injustificables, però evitables com la violència de gènere.

La violència de gènere sustentada en la relació descrita es mostra exercida mitjançant amenaces, la força física o el xantatge emocional, adoptant diferents manifestacions entre les que s'inclouen la violació, el maltracte a les dones, l'assetjament sexual l'incest i la pederàstia.

Violència Domèstica

Fa referència a les agressions contra les persones que conviuen sota un mateix sostre. Aquesta violència es considera un problema d'Estat.

Visibilitzar/Visualitzar

Fer visibles les dones i les seves aportacions a la cultura i a la ciència en el àmbit educatiu.

FONTS CONSULTADES

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Alberdi, I.; Matas, N. (2002). *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*. Barcelona: Fundació La Caixa.

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

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

Cicoletto, A. (2014). *Espais per a la vida quotidiana*. Col·lectiu Punt 6. Barcelona: Ed. Comanegra i Diputació de Barcelona.

Diputació de Barcelona (2004). *La promoció de la salut des d'una perspectiva de gènere. Reflexions en femení*. Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home.

Federación Española de Municipios y Provincias (2011). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva local*. Madrid: Consejo Superior de Deportes.

Freixanet, M. (coord.) i altres (2011). *"No surtis sola". Espais públics segurs amb perspectiva de gènere. Ciutat i Persones*. Barcelona: Institut de Ciències Públiques i Socials. Barcelona: Col·lecció Grana. Universitat Autònoma de Barcelona i Diputació de Barcelona.

Gelambí, M. (2016). *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

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

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

Miralles-Guash, C. (2006). *"Transport i accessibilitat". A: Urbanisme i gènere. Una visió necessària per a tothom*. Barcelona: Diputació de Barcelona

Miralles-Guash, C. (2010). *Dones, mobilitat, temps i ciutats*. Quaderns de l'Institut, 14. Barcelona: Institut Català de les Dones.

Mackinnon, C. (1989). *Sexualidad*. Difusión herética Ediciones.

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

Pujol, Pilar (2007). *La participació de les dones en els municipis*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació.

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

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

Sagué Flo, Mercè (2006): *Platja d'Aro, edificacions del front marítim*. Treball de recerca. Curs 05-06.

Subirats, Marina i Brullet, Cristina (1988). *Rosa y Azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer.

Subirats, Marina i Tomés, Amparo (1992): *Pautes d'observació per a l'anàlisi del sexisme en l'àmbit educatiu*. Quaderns per a la Coeducació, n. 2. Bellaterra: Institut de Ciències de l'Educació. Universitat Autònoma.

Velasco, S. (2005). "Síndromes de malestar de las mujeres en atención primaria". A la revista *Mujeres y Salud*. Num.16. Barcelona

Vigarello, G. (1999). *Historia de la violación*. Universitat de València. Institut de la Dona. Madrid: Ed. Cátedra.

WEBGRAFIA

Ajuntament de Castell-Platja d'Aro: <http://ciutada.platjadaro.com/>

Institut d'Estadística de Catalunya: <https://idescat.cat>

Declaración de Yakarta sobre promoción de la salud en el siglo XXI. Accessible a: http://www.who.int/hpr/NPH/docs/jakarta_declaration_sp.pdf.

Institut Català de les Dones. Normativa sobre violència masclista: <https://bit.ly/2NWsCZn>

Laboratori del Temps: <https://www.laboratorideltemps.org>

Organització Mundial de la salut: <https://bit.ly/2NkLGiS>