



CONSELL COMARCAL
DEL BERGUEDÀ



PLA ESTRATÈGIC DE POLÍTIQUES DE DONES DEL BERGUEDÀ

2014-2020

Index

1.- Presentació

2.- Introducció

3.- Marc Normatiu

3.1. Primeres accions en ls esferes internacionals.

3.2. Les polítiques d'igualtat d'oportunitats a la Unió europea

3.3. Desenvolupament legislatiu, organismes i mecanismes per la igualtat a l'àmbit estatal.

3.4. Les polítiques d'igualtat a l'àmbit autonòmic i local

4. Avaluació del Pla 2010-2013

5.- Paradigma conceptual.

5.1. Principis rectors del Pla Estratègic

5.2. El treball en xarxa: Berguedà en xarxa

5.3 Missió

5.4. Visió

5.5. Valors

6.- Metodologia executiva.

6.1 Apoderament

6.2. Transversalitat

7.- Eixos i línies estratègiques

1.- Presentació

Aquest document s'encamina a repensar models estructurals i cultures de treball per fer-los més dinàmics i adaptables a la realitat de dones i homes, per desenvolupar noves formes de gestió pública que incorporin les habilitats i les competències d'ambdós sexes i per construir espais de cooperació i de relació que potenciïn les capacitats i els interessos de dones i homes, valorant l'aportació i aportació de cada una d'elles i d'ells en la construcció d'una societat sense discriminacions per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.

La transversalitat de gènere és un deure dels poders públics, reconeguda en la legislació europea i en la legislació catalana i de manera molt específica en l'Estatut d'autonomia. Es per això que aquest Pla defineix i desenvolupa la metodologia que cal adoptar perquè aquesta transversalitat sigui present en tot l'acció política del Consell Comarcal i dels ajuntaments de la comarca i estableix els mecanismes necessaris per compartir i traslladar aquesta transversalitat a tots els departaments tant en l'àmbit polític com en el tècnic, en tots els àmbits d'intervenció.

El Consell Comarcal del Berguedà, com a ens referent a la comarca en relació a la igualtat, porta a terme polítiques específiques per atendre diferents sectors de la població i, sobretot, aquells més vulnerables, però té ben present que encara queden situacions discriminatòries i que encara s'observen conductes negatives envers la diferència i el col·lectiu LGTB no en queda al marge. Per tant, és important dotar-se d'instruments que permetin el treball conjunt contra les desigualtats per aconseguir una societat més cohesionada i inclusiva.

Queda molt camí per recórrer per tal que aquest espai de llibertat i de diversitat sigui viscut plenament per tots els ciutadans i totes les ciutadanes, ja que, malgrat els innegables avenços legals, encara podem trobar homofòbia i transfòbia als nostres municipis, als llocs de treball, a les escoles i a les universitats.

Finalment en aquest document afegim un nou eix estratègic, la promoció i protecció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals (LGTBI). Les persones LGTBI constitueixen un grup vulnerable que segueix essent víctima de persecució, discriminació, assetjament i abusos o maltractament.

Entenem que les violències i pràctiques discriminatòries per raó de gènere tenen la mateixa arrel que les violències expressades per raó d'orientació sexual o per identitat de gènere.

La discriminació contra les persones LGTBI està moltes vegades arrelada en normes socials i rols assumits percebuts que perpetuen desigualtats basades en el gènere.

Maribel Iglesias Traserra

Consellera Comarcal de l'Àrea d'Atenció a les Persones

Consell Comarcal del Berguedà

2.- Introducció

El concepte d'Igualtat entre homes i dones ha anat evolucionant i ampliant el seu significat al llarg de la història. Originàriament des dels estaments europeus es parlava – i a dia d'avui encara se'n parla- d'igualtat de tracte i d'oportunitats. Aquesta visió presenta, però, algunes mancances, atès que no té en compte el caràcter estructural de la desigualtat de gènere sinó que incorpora únicament una visió individualista de la igualtat i parteix de la idea que les dones només necessiten tenir els mateixos drets que els homes i les oportunitats adequades per desenvolupar totes les seves capacitats dins del model social existent.

Durant els darrers anys, el concepte d'igualtat ha estat analitzat i reinterpretat, de manera que ha quedat configurat per una definició molt més àmplia

Amb el pla d'igualtat anterior es va estructurar com a document operatiu que recollís les actuacions que s'havien de dur a terme en un termini de temps prefixat. En conseqüència el disseny responia a un nombre d'eixos o de línies estratègiques, que responien als espais o sectors de més oportunitat d'intervenció per part dels estaments polítics i tècnics i també a necessitats i expectatives manifestes de les dones en el moment històric del pla. Dins d'aquests eixos i línies estratègiques es van establir en tots els casos un seguit d'objectius i/o actuacions que eren els que calia posar en marxa per part dels diferents serveis i agents de la comarca, implicats.

El nostre pla neix dins d'un context normatiu que reconeix la igualtat efectiva de dones i homes i l'equitat de gènere: el nou Estatut de Catalunya (2006), la llei orgànica d'igualtat efectiva (2007) i la Llei del drets de les dones a eradicar la violència masclista, aprovada pel Parlament de Catalunya, 2008.

En aquest marc, el Pla pretén fer un pas endavant en la **implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere**. Per això, reforça la posada en marxa de mesures per assolir-la i alhora continua apostant per les mesures d'acció positiva. És per això que moltes de les actuacions del pla van encaminades a donar continuïtat als mecanismes de treball transversal i en xarxa–mecanismes de coordinació, formació, rendiment de comptes i seguiment, desenvolupament normatiu- i a impulsar també la transversalitat de la perspectiva de gènere tan a les accions desenvolupades des del Consell Comarcal, des de l'àmbit dels ajuntaments de la comarca, i de les associacions i entitats de dones i també en les empreses i centres de promoció econòmica i turisme. Aquest darrer pla vol significar un impuls important en la promoció de processos de treball transversals i en xarxa.



Amb aquest nou pla també es vol proporcionar orientacions en les polítiques locals per combatre amb èxit la discriminació per raó de gènere, d'orientació sexual i d'identitat de gènere, incorporant la perspectiva LGTBI i treballar contra l'homofòbia a la nostra comarca.

La situació social de les persones lesbianes, gais, trans i bisexuals (LGTB) ha experimentat un avenç en els darrers anys als estats membres de la UE, aquest col·lectiu continua sent objecte de discriminació per la persistència d'estereotips homofòbics, transfòbics i sexistes profundament arrelats en la nostra societat. Per aquest motiu, cal continuar treballant per combatre aquest tipus de discriminació en diversos àmbits de la vida pública. Per això, la tasca de les administracions públiques resulta crucial per garantir la igualtat, la llibertat i el respecte per la diversitat de les persones amb independència de la seva orientació sexual i d'identitat de gènere.

Així mateix, les entitats locals conjuntament amb diversos nivells governamentals, tenen una funció destacada, ja que el govern local és l'ens més proper a la ciutadania. Tot i això, sovint els responsables de les polítiques d'igualtat a l'Administració local no saben com actuar per combatre aquest tipus de discriminació.

Amb aquest nou Pla Estratègic de polítiques de dones 2014-2020, prenem com a referència l'elaborat per part de l'Institut Català de les dones, ja que s'estructura també com a Pla estratègic i també del Pla contra l'homofòbia i la transfòbia que va ser aprovat per l'Ajuntament de Berga el passat 13 de juny de 2013 i del qual en recollim les línies prioritàries, amb l'objectiu d'optimitzar els recursos i aprofitar la feina feta a nivell local.

3.- Marc Normatiu

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

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

En un primer moment, les polítiques s'orientaven a eliminar tota discriminació manifesta en l'ordenament jurídic i normatiu de les nostres societats. Això ha anat passant durant períodes de temps més o menys llargs segons els països, però en general ha durat des dels anys 70's fins als 90's, tot i que el procés es continua sempre ampliant a nous dominis de les nostres regulacions legislatives.

Un cop superada aquesta etapa, es va constatar la necessitat d'endegar polítiques d'igualtat d'acció positiva per a les dones, intervenint focalitzadament sobre els àmbits i pràctiques que s'evidenciaven com a discriminatoris. Principalment ha estat l'enfocament prioritari des de la segona meitat dels 80's fins als finals dels 90's.

Des de finals dels anys 90, s'ha imposat l'adopció d'un enfocament integrador i transversal que afecti a tots els àmbits d'intervenció i a tots els nivells, anomenat *mainstreaming* o transversalitat de gènere o també enfocament integrat de gènere. Aquesta estratègia ha entrat en vigor des de la segona meitat dels anys 90's, propiciada a partir de la Conferència Internacional de Dones a Beijing.

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

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



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

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

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

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

3.1. Primeres accions en les esferes internacionals

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

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

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

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

3.2. Les Polítiques per la Igualtat d'Oportunitats a la Unió Europea:

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

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

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

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

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

1era, dècada dels 60

La CEE estableix la igualtat d'oportunitats respecte al salari

2na, dècada dels 70 i principis dels 80

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

3era, segona part de la dècada dels 80

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

4ta, de la dècada dels 90 fins als nostres dies

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

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

Aquestes polítiques han estat principalment canalitzades a través dels Programes d'Acció Comunitària per la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones que s'han vingut desenvolupant des dels anys 80's, a més de la necessària adopció dels enfocaments transversals de gènere en el marc de programes adreçats a objectius més amplis.

Des de l'any 1982 i fins a l'actualitat, s'han desenvolupat 6 programes d'acció comunitària per la igualtat d'oportunitats. Cada programa ha creat un marc d'actuacions en diferents línies prioritàries, destinant mitjans, eines i recursos i impulsant als Estats Membres a generar també els seus propis programes.

El més recent, l'Estratègia Europea per la igualtat entre homes i dones 2010-2015, incrementant les activitats existents i proposant d'altres noves.

En el Pla de treball es defineixen sis àrees prioritàries i objectius i accions clau per a cada una d'elles, que puguin contribuir a facilitar la seva realització.

Les àrees de treball que es proposen en el pla són les següents:

Àrea 1: Aconseguir la mateixa independència econòmica per les dones i pels homes

Àrea 2: Conciliar millor l'activitat laboral amb la vida privada i familiar

Àrea 3: Promoure la participació equilibrada de les dones i els homes en la presa de decisions

Àrea 4: Eliminar la violència de gènere i tràfic d'essers humans.

Àrea 5: Eliminar els estereotips masclistes

Àrea 6: Promoure la igualtat de gènere fora de la UE

Mesures legislatives: a l'àmbit internacional i de la Unió Europea

El desenvolupament de la legislació en matèria d'igualtat d'oportunitats també ha estat un procés dilatat i progressiu, evolucionant des de l'adopció de mesures genèriques i més voluntarioses que vinculants, cap a l'aprovació de lleis amb un major pes jurisdiccional i major concreció legislativa, dotades d'un progressiu efecte en el condicionament de la vida en societat.

En termes globals, el desenvolupament normatiu relatiu a la igualtat d'oportunitats, representa un procés de creixent legitimació de les reivindicacions feministes que han passat des de les aportacions trencadores de dones intel·lectuals transgressores en la seva època, fins a una transversalització dels plantejaments de la igualtat d'oportunitat, tant a nivell de principi ideològic indiscutible i assumit per tots els agents socioeconòmics, polítics i culturals de les nostres societats actuals, com a nivell de la institucionalització de la temàtica com a disciplina de les ciències socials acadèmiques.

Finalment, és important constatar com la legislació i l'adopció de mesures polítiques tampoc ha suposat la resolució de les discriminacions, doncs la intervenció legislativa que ha "formalitzat" la igualtat d'oportunitats home-dona s'ha mostrat clarament insuficient per transformar els factors de desigualtat en els diversos àmbits de la societat.

Per altra banda, des de la seva fundació, la Unió Europea ha inclòs en la seva normativa fomentar la igualtat d'oportunitats, però és en els darrers anys quan aquest aspecte està començant a prendre la importància que es mereix.

L'article 110 del Tractat de Roma de 1957 estableix com a obligació de cada Estat membre de la CEE a garantir, durant la primera etapa i mantenir després, l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per la mateixa feina.

El Tractat de Maastrich incorporà l'article 119 del Tractat de Roma, i actualment el nou Tractat d'Amsterdam estableix unes bases jurídiques més sòlides i extenses pel que fa a mesures que es puguin adoptar en matèria d'igualtat entre homes i dones.

Aquestes noves disposicions del Tractat d'Amsterdam de 1997, permetran abordar els drets de la dona com a un dret fonamental que s'haurà de respectar prioritàriament, de la mateixa manera que la raó i la religió.

Les disposicions més importants després dels Tractats són les Directives. Les directives són lleis comunitàries els destinataris de les quals són els Estats membres. Són obligatòries respecte als resultats a assolir, però deixen en llibertat als Estats perquè aquests estableixin la forma i mitjans d'obtenir els resultats establerts en aquestes, encara que han de fer-ho en els terminis que s'estableixin en cada Directiva.

El 24 de juny de 2013, el Consell d'Europa va adoptar les Directrius per promoure i protegir tots els drets humans per part de les persones gais, lesbianes, transgènere, bisexuals i intersexuals.

3.3. Desenvolupament legislatiu, organismes i mecanismes per la igualtat a l'àmbit estatal

La Constitució Espanyola de 1978 va significar un avenç qualitatiu i quantitatiu en el reconeixement dels drets de les dones. El reconeixement de la igualtat davant la llei i la prohibició de la discriminació per raó de sexe van donar lloc a grans reformes legislatives jurídicament molt poderoses.

La Constitució Espanyola de 1978, recull i regula els drets i llibertats fonamentals vinculats a la igualtat, en els articles següents:

ART.1.1: España se constituye en un estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

ART. 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los poderes públicos sean efectivas; promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su

plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

ART. 10.1: La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la Paz social.

ART. 10.2: Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificadas por España.

ART. 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

ART. 35.1: Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

ART .35.2: Cualquier ciudadano podrá recabar tutela de las libertades y derechos reconocidos en el art.14 y la Sección primera del Capítulo Segundo ante los Tribunales Ordinarios de preferencia y sumariedad, y en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el art.30.

L'entrada de l'Estat Espanyol a la Comunitat Econòmica Europea (ara Unió Europea), va obligar a la incorporació del bagatge comunitari (tractats, reglaments, directives, decisions, recomanacions, resolucions del Parlament Europeu, etc...) donant una nova dimensió al dret i a la igualtat entre homes i dones.

Per un altre costat, s'ha desenvolupat des de llavors tot un desplegament legislatiu de diferents lleis que han anat protegint jurídicament l'adopció del principi d'igualtat en els diferents àmbits de la nostra societat.

La més significativa i recent és la:

Llei Orgànica per la Igualtat efectiva entre dones i homes (B.O.E. n° 71 de 23/03/2007)

Com el seu nom indica, aquesta llei està adreçada a obtenir la igualtat efectiva entre dones i homes amb l'eliminació de tota discriminació per raó de sexe, en particular les que afecten a les dones.

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

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

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

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

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

Altres lleis importants en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'Estat espanyol que cal tenir presents són:

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Publicada en el BOE N. ° 313 de 29 de



desembre de 2004. Aquesta llei va suposar un destacat avenç en l'afrontament de la xacra de la violència contra les dones, a nivell de rellevància social i de disposició d'una protecció formal en casos de perill emparada amb un rang elevat de l'ordenament jurídic. S'introdueixen mesures a nivell preventiu, d'intervenció i de protecció per a les víctimes, en l'àmbit laboral, de reinserció social, formació ocupacional, habitatge social, serveis socials, educació, salut. Així mateix, estableix el desplegament d'una bateria de recursos jurídics per atendre les mesures disposades davant les denúncies i els crims que es presentin.

Llei 15/2005, de 8 de juliol, per la qual es modifiquen el Codi Civil i la Llei de Enjudiciament Civil en matèria de separació i divorci.

3.4. Les polítiques d'igualtat a l'àmbit autonòmic i local

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

A Catalunya, l'equitat de gènere és un valor reconegut en l'ordenament jurídic català. En particular, l'Estatut de Catalunya aprovat per llei orgànica el juliol de 2006, es mostra altament sensible en relació a aquesta temàtica, i estableix en el títol preliminar que els poders públics catalans han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. El model de societat que recull l'Estatut es basa en dos grans eixos: garantir els drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics catalans.

Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia

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

Títol I. Drets, deures i principis rectoris. Capítol I. Drets i Deures en l'àmbit civil i social.

Article 13. Drets de les Dones.

19.1 Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.



19.2 Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats

D'acord amb l'article 41 de l'Estatut, situat dins l'apartat de "principis", reconeix que els poders públics han de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere.

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

Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes.

Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista

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

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

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

La proposició de llei de drets de les persones gais, lesbianes, transsexuals i per l'eradicació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia.

L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, dones i homes bisexuals i transsexuals (LGTB) i evitar situacions de discriminació i violència cap a aquest col·lectiu, conegudes socialment també com a homofòbia, lesbofòbia i transfòbia.

Les mesures que preveu aquesta llei per a fer efectiu el dret a la igualtat de les persones LGTB afecten:

1.- A totes les àrees de la vida social, tant dins l'àmbit públic com privat.

2.- Al decurs de totes les etapes de la vida,

3.- A totes les contingències en el decurs de la vida: malalties, incapacitació o qualsevol altre canvi en l'estat civil, formació d'una família, privació de llibertat.

La llei també assenyala les polítiques públiques a promoure per la igualtat efectiva de les persones LGTBI.

1.- Professionals que actuen en àmbits sensibles.

Formació i sensibilització.: garantint la formació i la sensibilització adequada de totes les persones professionals que treballen en diferents àmbits d'educació, salut, serveis socials, forces de seguretat...

2.- Sectors d'intervenció

Per altra banda, els sectors que des de la llei es preveuen diverses intervencions són: educació, universitats, cultura, lleure i esport, mitjans de comunicació, salut, acció social

4.- Avaluació del Pla d'Igualtat 2010-2013

El procés d'elaboració dels Plans per a la ciutadania implica la planificació i prioritització d'actuacions per assolir una major igualtat entre dones i homes en el territori on es vol desenvolupar, tot realitzant un procés d'anàlisi i detecció de necessitats des d'un enfocament de gènere.

La trajectòria desenvolupada en molts ajuntaments i comarques en matèria de polítiques d'igualtat es tradueix a l'actualitat en un significatiu volum de municipis i comarques que ja disposen de Plans adreçats a la ciutadania. Molts d'aquests plans locals esgoten la seva vigència i per tant és moment de revisar i avaluar l'actuació desenvolupada i detectar noves propostes d'intervenció.

Entre els serveis oferts des de la Oficina Tècnica de Promoció de les Polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona, es dona assistència tècnica i econòmica en el procés d'elaboració dels Plans Locals d'igualtat de gènere, avaluació de polítiques d'igualtat i disseny de Plans Interns d'Igualtat als ajuntaments i comarques de la província de Barcelona mitjançant el servei de consultoria externa.

El present informe d'avaluació del Primer Pla Comarcal del Berguedà s'emmarca dins de la línia de suport tècnic i econòmic que la Oficina de Promoció de polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona presta als municipis i comarques de la província.

2.- OBJECTIUS I CRITERIS D'AVALUACIÓ

El procés d'elaboració del II Pla Comarcal d'Igualtat de dones i homes de la comarca del Berguedà passa necessàriament per **un procés previ d'avaluació de l'actuació desenvolupada** fins ara en el desenvolupament de les polítiques de foment de la igualtat articulades sota el primer pla. Per tant cal fer atenció als objectius marcats i accions endegades durant la vigència del primer pla d'igualtat de dones i homes per conèixer el seu grau d'assoliment i identificar noves necessitats a impulsar en el segon pla.

Els Plans d'Igualtat, impulsats per molts Ajuntaments i comarques es constitueixen en importants eines d'intervenció municipal per al foment de la igualtat d'oportunitats de dones i homes als territoris.

Un **Pla d'Igualtat de gènere** és un conjunt ordenat d'objectius i mesures que constitueixen la base per al desenvolupament d'una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització. És el document clau que, a més de servir per a la planificació, possibilitarà el seguiment i avaluació posterior del camí recorregut en aquest àmbit.

L'experiència demostra que la capacitat d'avaluar de manera sistemàtica el desenvolupament de les polítiques públiques, programes i projectes és una garantia per a l'èxit dels mateixos. És fonamental poder vigilar i estudiar si la seva execució avança segons la previsió inicial, si les actuacions i programes que es desenvolupen són les adequades per a complir els objectius marcats.

En definitiva, l'avaluació és l'eina que procura a les corporacions locals els elements necessaris d'ajuda a la decisió i planificació futura de les polítiques de foment de la igualtat i dels seus Plans d'igualtat.

El **Consell comarcal del Berguedà**, va desenvolupar durant els anys 2010-2013 el seu primer pla d'igualtat, d'abast comarcal. Durant aquets període ha desenvolupat diferents accions de millora de la situació de dones i homes en diferents àmbits de participació social, econòmica, cultural...

Superat el període d'implementació és moment de revisar l'actuació desenvolupada, conèixer el grau d'eficàcia de les diferents mesures i objectius plantejats, així com actualitzar les dades i indicadors sociodemogràfics i d'altres àmbits que ens aportin informació rellevant des d'un enfocament de gènere, que serveixen de base per a l'elaboració del II Pla comarcal d'igualtat.

El present document recull l'anàlisi de les accions realitzades i la valoració del grau de compliment dels objectius inicialment establerts. Aquesta primera avaluació és la base que ens donarà informació d'utilitat per tal de poder dissenyar el segon pla comarcal d'igualtat de gènere, tot donant resposta a les noves necessitats detectades.

2.1. Objectius

General:

Desenvolupar un procés d'anàlisi i revisió dels resultats assolits durant la vigència del primer pla d'igualtat de dones i homes de la comarca del Berguedà, que ens permeti identificar els punts forts de l'actuació i detectar noves necessitats per elaborar el II Pla Comarcal d'Igualtat

Específics:

1.- **Analitzar i conèixer els resultats** de l'activitat desenvolupada en relació als diferents eixos estratègics d'intervenció del Pla d'igualtat

2.- **Conèixer les percepcions**, propostes de millora i noves necessitats detectades a partir de la **reflexió conjunta de les diferents persones i agents implicats en el seu desenvolupament**.



3.- Elaborar un **anàlisi DAFO** que incorpori nous indicadors des d'un enfocament de gènere tot analitzant les debilitats, fortaleces, amenaces i oportunitats tant internes com externes que hauran de marcar les línies d'actuació del II Pla d'igualtat de dones i homes

4- **Proposar noves línies d'acció a incloure al II pla d'igualtat** per a la ciutadania recollint les conclusions i necessitats derivades del procés de revisió i avaluació realitzat.

2.2. Criteris de referència en l'avaluació

La complexitat que comporta l'elaboració i implementació d'un pla integral d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a nivell comarcal, on interactuen diferents àrees del Consell Comarcal així com diferents ajuntaments del territori fa necessari que el procés d'avaluació consideri els següents criteris de referència:

Pertinença: El Pla dona resposta als problemes identificats en la fase de diagnosi/auditoria de gènere i sobre els quals pretén incidir?

Coherència: Existeix adequació entre els objectius definits, els recursos aplicats i les metodologies emprades?

Eficiència: Els recursos implementats han estat suficients per a la consecució dels objectius establerts?

Eficàcia: s'ha arribat a la consecució dels objectius prèviament definits?

La resposta a aquestes preguntes ens donaren les claus a considerar per tal de dissenyar el **II Pla Comarcal per la ciutadania**.

- ✓ **Avaluació del Primer Pla Comarcal d'Igualtat en les fases de disseny, implementació i resultats**
- ✓ **Identificació de punts forts i punts millorables dels programes/accions desenvolupades**
- ✓ **Identificació de noves necessitats atenent al context social i econòmic actual de la comarca**
- ✓ **Propostes d'actuació i millora a incorporar en el II Pla d'Igualtat**
- ✓ **Disseny del II Pla Comarcal d'Igualtat**



El procés d'avaluació analitza de manera global el desenvolupament del Pla Comarcal d'igualtat, analitzant i avaluant la fase de disseny, implementació i finalment els resultats obtinguts.

2.3.- Plantejament metodològic

El document que presentem recull els resultats de **la primera fase, relatius al procés d'avaluació del primer pla comarcal.**

La **metodologia** utilitzada ha combinat **l'anàlisi documental** a partir de la recollida d'indicadors de realització i resultats a partir d'una fitxa elaborada ad-hoc, així com la consulta de diferents memòries i documents elaborats en el desplegament del primer pla comarcal.

Per altra banda, partim de **l'aproximació qualitativa** per tal de recollir les opinions, percepcions, propostes de millora i detecció de noves necessitats a partir de la consulta directa a diferents agents i persones referents del Pla Comarcal d'igualtat, com ara persones responsables polítiques del Consell Comarcal, referent tècnica del pla d'igualtat, equips professionals de diferents àmbits implicats en el desenvolupament del pla.

Per tal de recollir les opinions s'han realitzat entrevistes personalitzades i s'ha passat un qüestionari d'avaluació a les persones que formen part de la Taula d'igualtat.

Consellera de Polítiques d'Igualtat – Maribel Iglesias Trasserra

Tècnica d'igualtat- Núria Mariano

Psicòloga del SIAD Berguedà– Dolors Vargas

Qüestionaris a professionals de la Taula d'Igualtat: total 14 rebuts



3.- EL I PLA COMARCAL DEL BERGUEDÀ. OBJECTIUS I PRINCIPIS RECTORS.

El Pla Comarcal d'Igualtat va suposar un pas endavant en la consolidació de les polítiques d'igualtat a la comarca per tal d'arribar a una situació de plena igualtat entre homes i dones. Al Pla comarcal s'estableixen les accions prioritàries que han de servir de guia i s'unifiquen el conjunt d'activitats amb les que la comarca busca transformar i generar canvis en relació als rols de gènere.

El Pla Comarcal es va desenvolupar en torn 7 eixos d'intervenció:

Eix 1. Polítiques de gènere a la comarca

Eix 2. Polítiques de prevenció i actuació contra la violència masclista

Eix 3. Capacitació de les dones per a la participació a la comarca

Eix 4. Promoure l'autonomia econòmica de les dones i la corresponsabilitat

Eix 5. Educant en la Igualtat

Eix 6. Facilitar la mobilitat intracomarcal per fomentar la igualtat

Eix 7. Millora de la Salut i la qualitat de vida de les dones

Cadascun dels eixos, s'articula en diferents línies estratègiques d'intervenció amb objectius específics i accions associades.

Eix 1. Polítiques de gènere a la comarca

Línia 1.1: Consolidar la trajectòria comarcal en polítiques d'igualtat

Objectiu general: Consolidar i avançar en el desenvolupament de polítiques comarcals de gènere mitjançant la planificació, i disposició de recursos i eines al servei dels municipis

Línia 1.2.: Perspectiva de Gènere en el Consell Comarcal

Objectiu general: Integrar de manera progressiva la perspectiva de gènere en l'activitat quotidiana del Consell Comarcal que serveixi com a model tractor de la igualtat a la comarca

Línia 1.3: Acompanyament als ens locals per incorporar la Perspectiva de Gènere en les polítiques locals

Objectiu general: Acompanyar a l'administració local en el desplegament de polítiques d'igualtat de gènere



Eix 2. Polítiques de prevenció i actuació contra la violència masclista

Línia 2.1. Consolidant els Mecanismes i procediments d'intervenció

Objectiu general: Sistematitzar i difondre els mecanismes i recursos existents per a la prevenció i l'actuació comarcal davant situacions de violència de gènere

Línia 2.2.: Coordinar l'actuació preventiva a la comarca per combatre la violència de gènere en els diferents entorns i contextos locals

Objectiu general: Fer de la lluita contra la violència de gènere un objectiu comú del conjunt d'agents i persones de la comarca

Eix 3

Línia 3.1: Potenciar la participació de les dones en la vida de la comarca

Objectiu general: Potenciar la participació de les dones en la vida de la comarca des d'una perspectiva de cohesió social i com element afavoridor del sentiment de pertinença

Línia 3.2: Posant en valor les aportacions i contribucions cultural de les dones

Objectiu general: Difondre les aportacions de les dones en la cultura de la comarca per Animar-les a contribuir de manera activa en la vida cultural i artística

Eix4.

Línia 4.1: Disposició d'eines i recursos laborals per a les dones de la comarca

Objectiu general: Proporcionar eines i recursos laborals a les dones de la comarca per a reforçar la seva autonomia econòmica

Línia 4.2: Sensibilitzant a l'entorn productiu comarcal en Igualtat

Objectiu general: Fomentar un teixit empresarial sensible a la igualtat de gènere i la Responsabilitat Social per una millora de la competitivitat i desenvolupament econòmic de la comarca

Línia 4.3: Foment de la corresponsabilitat a la comarca

Objectiu general: Anàlisi dels usos del temps i el seu impacte en la qualitat de vida de les dones de la comarca per tal de promoure accions de foment de la corresponsabilitat

EIX 5. EDUCANT EN LA IGUALTAT

Línia 5.1: Educant i coeducant amb perspectiva de gènere

Objectiu general: Sensibilitzar i capacitar per incorporar la coeducació a la practica educativa comarcal

Línia 5.2: Educant i coeducant amb perspectiva de gènere

Objectiu general: Crear les bases per al desenvolupament d'una comarca afavoridora de la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'educació

Eix 6. Facilitant la mobilitat intracomarcal per una millor igualtat

Línia 6.1: Construint una comarca accessible per a tothom

Objectiu general: Contribuir al desenvolupament d'estratègies afavoridores de la mobilitat Intracomarcal per què les dones puguin gaudir dels diferents espais en igualtat

EIX 7. MILLORANT LA SALUT I QUALITAT DE VIDA DE LES DONES

Línia 7.1: Fomentant la Qualitat de Vida i la Salut Integral des d'una perspectiva de gènere

Objectiu general: Contribuir a que les dones de la comarca puguin gaudir d'una bona qualitat de vida en relació al seu estat de salut entesa des d'una perspectiva Integral (física, emocional)

Aquest primer Pla comarcal partia d'uns **principis rectors**, com ara :

Complementarietat amb d'altres plans i actuacions estratègiques que es desenvolupen a la comarca per tal de sumar sinergies

Integralitat en tant que abasta els diferents àmbits d'actuació on calia actuar per aconseguir més altes quotes de participació

Transversalitat en tan que incorpora la perspectiva de gènere en el cicle de disseny, implementació i avaluació de les polítiques comarcals

Consens, ates que és un pla comarcal i ha de donar resposta a les necessitats de gènere detectades a nivell comarcal, tot i que també amb la suficient flexibilitat per facilitar l'adaptació a les prioritats i possibilitats dels diferents municipis que conformen el territori. Des d'aquesta perspectiva va ser un pla que ha estat consensuat i parteix de l'adhesió als objectius estratègics i accions més pertinents de cada municipi.

4.1. AVALUACIÓ DEL DISSENY DEL PLA COMARCAL

El pla comarcal del Berguedà va ser dissenyat en base una auditoria prèvia des d'un enfocament de gènere realitzada a l'any 2009, que va voler analitzar i estudiar la situació de les dones i homes del territori en relació diferents àmbits de participació social. Es van contemplar com àrees d'anàlisi la participació social de les dones i les condicions per fer efectiva aquesta participació, no tant sol a l'àmbit social, si no també a nivell econòmic, cultural i polític. Així mateix es va analitzar l'impacte de l'exclusió social en funció del sexe (anàlisis de col·lectius socialment vulnerables, dones grans i condicions de vida, impacte de la violència de gènere...) entre d'altres variables d'anàlisi.

A partir de l'Auditoria de Gènere es van recollir les dades d'interès des d'una perspectiva de gènere a nivell comarcal, així com també a nivell municipal per tal d'observar les especificitats des de cada municipi de la comarca.

A més de recollir les dades dels municipis per grans eixos, es van recollir també les accions o actuacions que des de cada àmbit municipal es desenvolupen en matèria d'igualtat.

Per tant, podem dir que el plantejament d'accions a desenvolupar des del primer pla comarcal volia donar resposta a les necessitats detectades entre les dones i va comptar amb un estudi previ molt complet.

D'aquesta diagnosi inicial es van anar conformant i dissenyant el pla comarcal de manera participada entre els diferents agents (consell comarcal del Berguedà) però també dones de la comarca, que van participar a diferents espais de consulta.

L'eina de coordinació i cooperació per a l'elaboració del Pla Comarcal d'Igualtat de gènere de la comarca del Berguedà va ser la Comissió d'Igualtat, que va marcar la seva activitat des de dues accions diferenciades: els seminaris productius i les accions formatives.

Als seminaris productius es treballava la informació de la comarca per eixos, es repassava les accions que es portaven a terme, i alhora es recollien les propostes a realitzar en un futur. Al temps que es va fer també formació en perspectiva de gènere per tal que les persones que conformaven la comissió d'igualtat tinguessin un marc conceptual comú de partida per tal de poder dissenyar el pla.

Aquesta Comissió va estar integrada per:

- Tècnica d'Igualtat del Consell Comarcal del Berguedà
- Tècnica de promoció econòmica
- Tècnica de polítiques migratòries
- Coordinadora de serveis socials de la comarca
- Tècnica de Joventut
- Tècnica d'UGT
- Tècnica de CCOO
- Representant de l'associació de dones de la comarca.

A la darrera fase d'elaboració del Pla d'Igualtat es va realitzar un taller participatiu conformat per :

Associació de dones del Berguedà

Consell esportiu del Berguedà

Associació de dones de Montmajor.

Associació de dones de Gósol

Associació de famílies monoparentals i unipersonals del Berguedà

Representant de l'AMPA

Representant del projecte Minuts Menuts.

Podem dir per tant que el Pla comarcal del Berguedà va ser fruit d'un procés participatiu on les diferents entitats de dones i agents del territori van poder aportar el seu coneixement del territori tot identificant necessitats d'intervenció a les que el pla comarcal havia de donar resposta. Aquest grau de participació i consens és un condicionant determinant per tal de garantir posteriorment un bon desplegament de les diferents accions a realitzar de manera coordinada.

A nivell d'estructura, el primer Pla comarcal va ser dissenyat tal i com he vist anteriorment en torn 7 eixos estratègics d'intervenció, amb un objectiu estratègic i línies d'actuació.

D'aquestes línies d'actuació pengen els objectius específics i les accions a desenvolupar. Així mateix, a cada línia d'actuació s'acompanya un seguit d'indicadors de seguiment i avaluació així com també les persones i agents responsables i/o que havien de participar en el seu desenvolupament.

En total el Primer Pla Comarcal compren:

7 Eixos d'Intervenció Estratègica que respon a les línies estratègiques que ja des de la Diputació de Barcelona venen determinades.

14 Línies d'actuació distribuïdes pels diferents eixos estratègics

14 Objectius específics associats a les línies d'actuació

Arran de les entrevistes realitzades es considera que si bé inicialment el diagnòstic territorial realitzat va marcar les línies d'intervenció per cada eix estratègic, i que per tan donava resposta a les necessitats detectades, en el procés d'implementació del pla es va veure que algunes d'aquestes línies i eixos eren massa ambiciosos en quan els recursos disponibles, tant a nivell humà com econòmic. Per tant, es valora que s'ha fet un esforç important per tal de poder desenvolupar les accions definides, tot i que es valora que les expectatives i possibilitats reals de desenvolupament posterior no estaven molt ajustades. De fet algunes accions associades a eixos estratègics no s'han pogut realitzar. Ens referim a l'eix que té a veure amb la mobilitat i l'aspecte territorial, que no s'ha pogut desenvolupar per manca de competències a nivell de consell comarcal en l'àmbit. Des d'aquesta perspectiva es valora que aquest eix no va ajustar a les possibilitats i competències reals del Consell Comarcal que és qui havia d'implementar el pla.

D'altre banda es posa en evidència la dificultat de treballar des de la transversalitat per a garantir un bon desplegament de les accions. Aquesta realitat dificulta de manera important arribar a donar resposta a la totalitat dels objectius i realitzar totes les accions previstes:

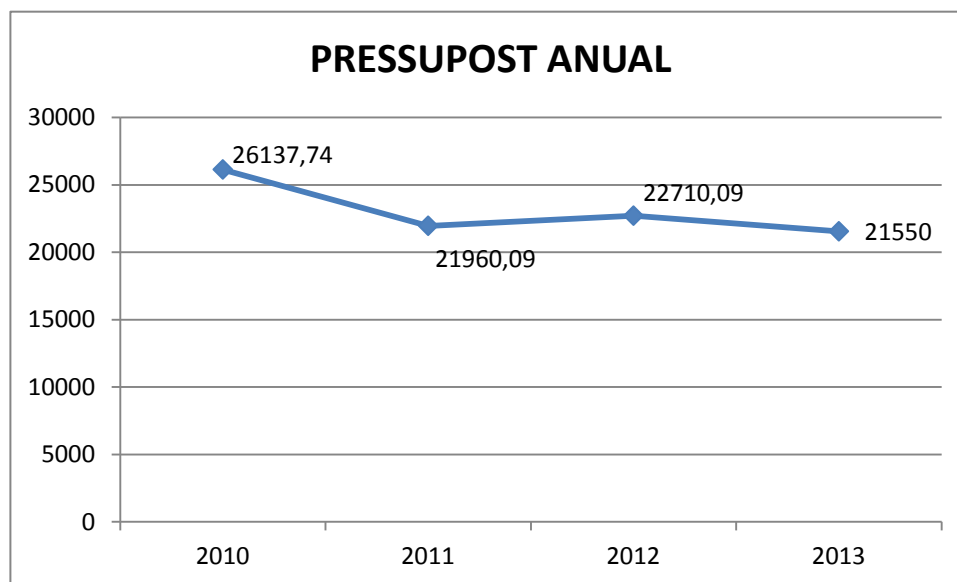
No hem arribat a treballar d'una manera transversal dins del Consell Comarcal i amb la resta de les entitats. Quan s'ha de treballar en alguna àrea concreta sempre s'acaba derivant a l'àrea d'igualtat perquè segueix existint la sensació de que no es un tema propi, no s'ha aconseguit que s'introdueixi la perspectiva.

Algunes accions s'han d'anar mantenint, altres no perquè en el moment de realitzar el Pla es va ser molt optimista i hi ha algunes accions a les que no es pot arribar.

4.2. AVALUACIÓ DE LA FASE D'IMPLEMENTACIÓ

Recursos econòmics i humans

Per a la realització de les diferents accions de foment de la igualtat englobades al pla comarcal, es va comptar amb una tècnica especialitzada en gènere que inicialment va dedicar una jornada sencera, tot i que en el decurs del seu desplegament anual, la seva dedicació es va veure afectada per motius econòmics. Aquest fet ha suposat una disminució del pressupost que es dedica anualment a les polítiques de foment de la igualtat a la comarca, tal i com es pot observar a la gràfica de sota.



Aquest pressupost està adreçat a cobrir la part tècnica, es a dir, la persona que fa les tasques d'agent d'igualtat i destinat exclusivament al desenvolupament de les accions de foment de la igualtat als municipis. A banda, el Consell Comarcal rep una subvenció de l'Institut Català de les Dones, de 23000,00€ anuals que van a cobrir les despeses del SIAD, en conveni amb l'Ajuntament de Berga.

Actualment la tècnica adscrita al pla comarcal té una dedicació de mitja jornada fet que es valora molt insuficient, ates la dispersió territorial dels 31 municipis que conformen la comarca i que realment dificulten arribar a donar resposta a totes les demandes.

Tenim una tècnica amb una dedicació a mitja jornada i es insuficient per poder treballar la igualtat per a 31 municipis amb característiques tan diferents i amb la dificultat de la dispersió territorial que tenim.

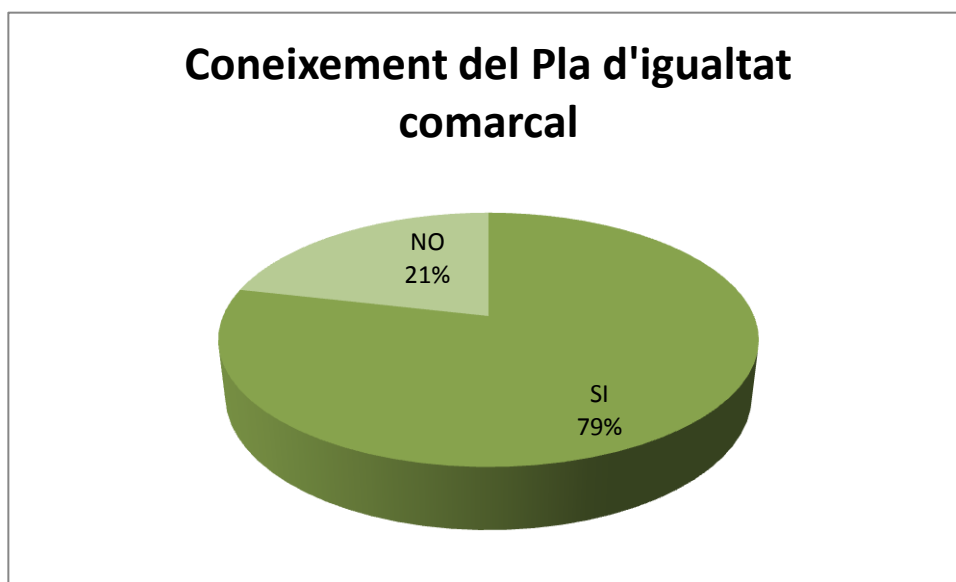
Accions de Difusió i Comunicació:

Per tal de donar a conèixer el pla comarcal es van fer diferents accions de comunicació en la fase d'implementació del Pla. Aquest pla va tenir el recolzament polític i va ser aprovat al desembre del 2010 per Ple Comarcal.

De manera paral·lela es van realitzar diferents accions per tal de donar a conèixer els seus objectius i accions a nivell comarcal. Es va realitzar una jornada a nivell comarcal per tal que els municipis poguessin adherir-se al pla d'acció. En total es van adherir via ple municipal 23 municipis i el Parc Fluvial i l'Agència de Desenvolupament. A més s'ha establert un conveni a nivell comarcal per treballar tot el tema de coeducació.

Altres accions de difusió realitzades han estat l'elaboració de Díptics, accions als mitjans de comunicació de la comarca i a la web del Consell Comarcal on es troba ubicat el resum del pla d'acció així com també es van publicant de manera periòdica notícies sobre les accions que es porten a terme.

En relació al coneixement del Pla comarcal, arran dels qüestionaris recollits, es conclou que la majoria de les persones que han contestat tenen un coneixement del pla comarcal. Tot i que hi ha un 21% de respostes que diuen que no el coneixen.



Tot i les accions de difusió realitzades, des de la perspectiva tècnica es valora que no hi ha un grau de coneixement suficient del Pla per part de les dones i municipis que conformen la comarca. De manera general es té una visió del què es fa, però no s'arriba a disposar d'un coneixement profund de les actuacions i objectius a assolir.

Molt sovint aquest coneixement s'associa a les accions i activitats en les que les dones i els municipis participen associades a la celebració de les Diades internacionals del 8 de març i del 25 de novembre.

Aquest coneixement i associació, ha estat possible per què es va dissenyar un logo comunicatiu que tenia per objectiu precisament donar visibilitat a totes les actuacions que es realitzen. Aquest logo surt a qualsevol díptic i material informatiu que s'elabori des del Consell Comarcal i ha estat un encert per tal de visibilitzar l'actuació que es realitza.

Es va crear un logo que s'utilitza per posar-ho a totes les activitats i informacions que es realitzen, d'aquesta manera les persones relacionen les activitats amb el Pla.

Dels qüestionaris que han estat complimentats per diferents professionals que conformen la Taula d'Igualtat, es conclou que tot i haver aquest espai de coordinació, el coneixement de les actuacions que desenvolupa el Consell comarcal en matèria d'igualtat, es parcial. El 50% de les persones que han contestat consideren que el seu coneixement sobre el què fa des de l'àrea d'igualtat del consell comarcal és parcial.

Grau de coneixement de les accions d'igualtat	Nombre	Percentatge
Un coneixement complet de les mateixes	4	28,57
Un coneixement parcial	7	50
Un coneixement escàs	3	21,43
Desconeixement total	0	0
Total	14	100

Mecanismes de coordinació

Tal i com es va apuntar, en la fase de disseny del Pla comarcal es va crear la Comissió d'Igualtat per tal de poder fer tot un procés participatiu i coordinat que posteriorment facilités la implementació de les diferents accions a realitzar.

Aquesta comissió d'igualtat es va reunir bàsicament en la fase de disseny, participant als diferents seminaris productius, i a la fase inicial de implementació del Pla d'Igualtat.

Durant el primer trimestre de cada any, es realitza una reunió de la comissió d'igualtat per tal de posar sobre la taula les accions previstes per anualitats així com la seva prioritització.

Aquesta comissió va derivar posteriorment a l'actual Taula d'igualtat (creada al 2013) on es troben diferents agents de la comarca i es treballa en base grups de treball o comissions. L'objectiu principal de la taula es la creació d'un treball interdisciplinari i d'intercanvi entre els diferents serveis que treballen en l'atenció i prevenció de situacions de discriminació i desigualtat per raó de gènere, d'orientació sexual i d'identitat de gènere.

La taula que es constitueix està emmarcada pel Berguedà en xarxa, com a estructura de coordinació i de treball cooperatiu entre els diferents agents de la comarca i té els següents objectius:

- Donar continuïtat a la Comissió per la violència promoguda fins al moment per l'ajuntament de Berga, i que es va creure necessari d'ampliar i desenvolupar des de la Taula d'igualtat.
- Ampliar la comissió de seguiment de protocol i donar resposta no només a les temàtiques de la violència sinó també des de la perspectiva de la igualtat
- Actualitzar el Pla d'Igualtat de la comarca i alhora donar cobertura la col·lectiu LGTBI a la comarca. Es parteix del pla elaborat des de l'ajuntament de Berga, contra l'homofòbia i la transfòbia, i es té la voluntat d'aplicar-lo i adaptar-lo a la comarca en el si del mateix pla d'igualtat.

Dins de la taula d'igualtat hi ha tres comissions:

- Comissió de seguiment de protocol
- Comissió de sensibilització i prevenció
- Comissió de formació i ocupació

La taula d'igualtat es reuneix dos cops a l'any.

Actualment es vol iniciar un treball de seguiment de casos, per tal de fer un retorn de la informació i potenciar la coordinació entre diferents professionals i àrees.

Coordinació Municipal

En relació a la Coordinació de les activitats a impulsar als diferents municipis de la comarca, és la tècnica d'igualtat del Consell Comarcal la que es coordina directament amb la persona referent de cada municipi per tal de poder tirar endavant les activitats i accions específiques. En alguns

ajuntaments la coordinació es realitza amb les associacions de dones i en altres amb la/el treballador/a social.

La majoria dels Ajuntaments estan adscrits al Pla Comarcal d'Igualtat del Berguedà, igualment de manera individual demanen subvencions a la Diputació de Barcelona per tal de realitzar activitats als seus municipis, aquesta tasca també es realitza des del Consell Comarcal.

A continuació presentem una taula per tipus de participació en projectes de foment de la igualtat per part dels diferents agents que han respost al qüestionari:

	SI	
TIPUS DE PROJECTE D'IGUALTAT	Nombre	%
Projectes específics per a dones	3	12
Participació Taula Igualtat, Comissions, Circuit contra la violència masclista	9	36
Col laboracions puntuals organitzades amb la Conselleria de la Dona (CComarcal Berguedà)	3	12
Suport Associacions de dones	1	4
Formació equips tècnics en Igualtat	2	8
Coeducació	3	12
Altres, especificar	2	8
No he participat en cap acció	2	8
Total	25	100

Tal i com s'observa la majoria de les persones participen en les diferents espais de coordinació existents.

Des de la perspectiva qualitativa, i en relació als espais de coordinació establerts, es valoren adients per tal de poder fer un seguiment i una intervenció de caire interdisciplinària, tot i que també s'aprecien les dificultats de treballar des de la transversalitat.

Des d'aquesta perspectiva, s'apunta que el fet de gestionar els recursos mitjançant la estructura de la taula i les comissions, facilita aquesta

intervenció interdisciplinària. En l'aspecte més feble, es posa en relleu la dificultat de coordinar-se i sobre tot que les diferents àrees i serveis assumeixen la transversalitat dins de la seva activitat quotidiana. Continua, per tant, vigent aquesta visió parcialitzada de les polítiques de foment de la igualtat, sobre tot quan es dona des d'un enfocament de caire més assistencial, associat a les regidories de serveis socials.

La incorporació de la perspectiva transversal es un tema pendent, continua essent competència exclusiva dels regidors/es de serveis socials i des de la resta de regidories, costa entrar-hi.

No hem arribat a treballar d'una manera transversal dins del Consell Comarcal i amb la resta de les entitats. Quan s'ha de treballar en alguna àrea concreta sempre s'acaba derivant a l'àrea d'igualtat perquè segueix existint la sensació de que no és un tema propi, no s'ha aconseguit que s'introdueixi la perspectiva

4.3. ACTIVITATS REALITZADES PER EIXOS D'INTERVENCIÓ

EIX 1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

Aquest eix de treball té per objectiu estratègic consolidar la trajectòria desenvolupada a la comarca en matèria de polítiques d'igualtat. Aquesta trajectòria ha estat possible gràcies a la voluntat política i el treball professional de la persona encarregada a nivell tècnic d'implementar les diferents accions. Aquesta voluntat política ha apostat per el desenvolupament d'una estratègia d'abast comarcal ates la mida de molts municipis del territori.

Per poder donar resposta a nivell comarcal, tal i com hem vist anteriorment, des del Consell comarcal es va destinar un pressupost anual així com recursos tècnics per poder actuar en el desenvolupament de les diferents accions que contemplava el primer pla d'igualtat de gènere. Algunes persones que han estat consultades, consideren que la dedicació parcial de la persona que assumeix les funcions de tècnica d'igualtat és insuficient.

D'altra banda, cal apuntar que per tal de poder establir una estratègia transversal i d'abast comarcal es va crear inicialment una comissió d'igualtat que a l'any 2013 es converteix en la Taula d'igualtat com espai de coordinació entre diferents agents de la comarca per a l'impuls de les diferents accions previstes.

D'altra banda, en aquest eix més transversal al desplegament del pla comarcal per la igualtat de gènere, es va signar el Conveni amb el SIAD de l'Ajuntament de Berga per tal d'oferir atenció i informació a totes les dones de la comarca. Aquest servei compartit, ofereix atenció jurídica, psicològica i diferents tallers i activitats a les dones de la comarca.

Les dades d'intervenció recollides al llarg dels diferents anys de vigència del pla d'igualtat mostren un descens en l'atenció de dones, tot i que la vessant informativa s'ha incrementat així com l'atenció psicològica.

En relació a la procedència de les dones que han estat ateses des del SIAD, s'apunta que la majoria de les dones són de Berga, tot i que cada cop es veu una major procedència de dones de la comarca. Aquest increment ha estat facilitat des de que es va signar l'acord i conveni amb l'ajuntament per tal de donar resposta a nivell comarcal.

SIAD	2010	2011	2012	2013
Dones ateses	269	210	179	160
Atenció psicològica	77	196	116	111
Atenció jurídica	65	93	51	55
Atenció Grups ajuda	6	0	0	15
Informacions	127	352	327	217
Edat mitjana	40	30-45	30-45	30-45

Font: SIAD Consell Comarcal del Berguedà

L'increment en l'atenció de dones al SIAD procedents de diferents municipis de la comarca ha estat facilitat per l'aplicació de la beca al transport. El resultat ha sigut positiu ja que hi ha més dones que actualment poden accedir al servei. Així com també gràcies a la difusió dels serveis que s'ofereixen des de el SIAD, que ha fet que més dones sàpiguen on adreçar-se per buscar ajuda.

Necessitats SIAD

El principal problema que es detecta per tal de facilitar la recuperació de les dones és el de la inserció laboral. Moltes de les dones depenen de la feina de la persona de la qual estan rebent maltractament.

Per tant la independència econòmica d'aquestes dones es una part molt important per poder recuperar-se totalment de la situació de violència en la que viuen.

Suport a l'elaboració de plans interns

Respecte a l'objectiu de Suport tècnic al desplegament de Plans d'Igualtat interns a l'administració que contemplava el pla comarcal, cal dir que per la mida de la majoria dels Ajuntaments no s'ha donat suport a l'elaboració de plans interns. Sí que des del Consell Comarcal s'ha fet aquesta tasca que inclou el protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de gènere a la feina.

Dins de la línia d'introducció **de la perspectiva de gènere** en les polítiques i **programes que es desenvolupen des del Consell Comarcal** s'ha fet formació per a diferents perfils tècnics en igualtat de gènere, per tal que incorporin la transversalitat de gènere en la seva pràctica quotidiana, tot i que aquesta metodologia de treball costa encara d'incorporar. Des d'aquesta perspectiva es considera que cal fer més formació als diferents professionals de les diferents àrees i serveis del Consell Comarcal.

A efectes de facilitar la incorporació de la igualtat de manera més transversal, des del Consell Comarcal es proporciona suport tècnic i recursos pràctics com ara la difusió d' una guia per a la utilització d'un llenguatge no sexista en els documents i altres elements comunicatius del Consell Comarcal. Així mateix, a l'espai web d'igualtat es van ubicant diferents documents, guies i recursos per tal que els diferents professionals puguin comptar amb recursos per incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal.

La valoració del treball realitzat és positiva, tot i que es considera que encara falta molt per avançar. La realitat mostra que les polítiques d'igualtat es continuen veient com un espai tancat, amb un pressupost propi i professionals específics. Cal per tant de cara al proper pla continuar reforçant aquesta línia de treball.

Accions realitzades	Resultats	Valoració
Accions formatives adreçades al personal tècnic	SI	Parcial
Accions de difusió i utilització d'un llenguatge no sexista	SI	Espai Web, Difusió Guia llenguatge inclusiu
Anàlisis de dades i indicadors amb enfocament de gènere	SI	Parcial

Línia 1.3: Acompanyament als ens locals per incorporar la Perspectiva de Gènere en les polítiques locals

Aquest tercer objectiu estratègic s'ha anat treballant des del Consell Comarcal mitjançant el suport tècnic als ajuntaments per l'elaboració de diferents

activitats adreçades a fomentar la participació de les dones als diferents àmbits social, econòmica, cultural...

Mitjançant l'**agenda d'activitats** es programen un seguit d'activitats a les quals els diferents municipis adherits es van sumant. Tot i que es van realitzar moltes accions, cal apuntar que la majoria giren al voltant de les diades del 8 de març i del 25 de novembre. Aquesta estratègia respon a un objectiu de mínims, es a dir, de garantir que al menys en aquestes diades es programin accions de visibilització de les aportacions de les dones al món de la cultura, la política, economia...

Accions realitzades	Resultats	Valoració
Donar suport tècnic des del servei d'igualtat a consultes per a la incorporació de la perspectiva de gènere: punt d'informació comarcal	SI	Positiva
Accions de foment de la igualtat en coordinació amb el Consell Comarcal	SI	Positiva

Respecte a la **valoració de les accions de difusió** realitzades per tal de donar a conèixer el pla comarcal, els professionals de la Taula d'Igualtat valoren amb un 3,58 de mitjana aquestes, en una escala de valoració tipus likert de 1 a 5, on la valoració 1 és la mínima i la de 5 és la màxima.

Respecte a les accions realitzades adreçades a la ciutadania per tal de fer-ne difusió, les puntuacions mitjanes són similars, si bé una mica més baixes, amb un 3,1 de puntuació mitjana.

Valoració de les diferents actuacions dins de l'Eix 1:

Eix 1. Impuls a les Polítiques d'Igualtat	Puntuació mitjana
Taula Igualtat	3,90
Suport tècnic als Ajuntaments	4
Suport tècnic a les associacions de dones	3,85



EIX 2. LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Des del Consell Comarcal i en conveni amb l'Ajuntament de Berga, s'ofereix el servei d'atenció a les dones que han patit situacions de violència masclista mitjançant el SIAD, que dona suport psicològic i jurídic a totes les dones de la comarca. Així mateix, aquest servei s'ha complementat amb:

- Ajuts de transport per accedir al PIAD. Les dones en situació de violència de gènere que no disposen de recursos econòmics, es dona un ajut per tal de poder desplaçar-se fins a Berga amb transport públic i poder accedir al serveis del Punt.
- Assessorament telefònic en orientació jurídica. Es va plantejar aquest servei amb la intenció de facilitar l'accés de les dones de la comarca a un atenció puntual en orientació jurídica, aquest projecte s'ha iniciat els darrers mesos del 2010, per la qual cosa no disposem de dades significatives al funcionament del projecte.

Protocol per a l'Atenció de dones en situació de violència masclista. Berga i comarca del Berguedà

Dins de l'eix de lluita contra la violència de gènere, es va elaborar el Protocol d'actuació davant la violència masclista d'abast comarcal.

En relació al Pla d'Igualtat del Berguedà, les línies en les que s'ha realitzat un treball conjunt són:

- Prevenció i sensibilització cap a la violència de gènere.
- Seguiment i actuació en el Protocol d'atenció a les víctimes que pateixen violència de gènere.

Per tal de fer la coordinació i actuar de manera integral es crea la Comissió Tècnica del Circuit de la Catalunya Central per a l'abordatge de la violència masclista.

El Protocol, contempla una estructura tècnica bàsica de seguiment que està formada inicialment per

- 2 persones titulars (2 suplents) de l'àmbit de la salut.
- 2 persones titulars (2 suplents) de l'àmbit social.
- 2 persones titulars (2 suplents) de l'àmbit policial.

- 1 persona titular (1 suplent) de l'àmbit judicial.
- 1 persona titular de l'Ajuntament de Berga com a coordinadora.
- 1 persona titular del Consell Comarcal del Berguedà com a coordinadora

La comissió de seguiment té un doble objectiu, l'anàlisi del cas en xarxa, per tal de realitzar un abordatge integral dels casos de violència en la parella i també realitzar una avaluació continuada del propi funcionament del protocol.

Formació per als professionals del Circuit d'atenció i prevenció de la violència de gènere del Berguedà.

Al llarg del desplegament del pla comarcal, s'han realitzat diferents sessions formatives adreçades al personal que conforma el circuit d'atenció i prevenció de la violència de gènere.

Formació	Nombre accions	Nombre participants
Bones practiques multidisciplinars en relació a la violència de gènere	1	28
El maltratador como marido y padre	1	25
Prevenció i sensibilització contra l'abús sexual infantil	1	30

Cal apuntar també que l'any 2011 es crea la Comissió de l'atenció i prevenció de la Mutilació genital femenina, amb un total de 15 professionals:

- Representant PASSIR
- Representant centres educatius Primària
- Representant centres educatius secundària
- Representat LIC
- Institut Català de la Salut
- Serveis Educatius
- Hospital Sant Bernabé
- Mossos d'Esquadra
- Cat Salut
- PIAD
- Ajuntament de Berga Serveis Social
- Servei d'Immigració

- Representant de Serveis Socials Consell Comarcal Berguedà
- Representant de Immigració Consell Comarcal Berguedà
- Tècnica participació

En aquesta comissió es va elaborar el circuit de derivació i atenció i es analitzar la necessitat o no de realitzar accions preventives, donat que la població susceptible de patir aquests tipus d'abusos és molt minsa, només 3 casos en tota la comarca.

El que es valora positivament és el fet de la coordinació dels professionals de diferents àmbits per tal de facilitar la detecció de manera precoç, les possibles dones i nenes en risc de patir MGF.

Pla de difusió comarcal del circuit contra la violència masclista

Edició de la Guia de violència masclista en 4 idiomes, on es recopilen els serveis de tota la comarca en relació a l'atenció a dones.

LÍNIA DE SENSIBILITZACIÓ I PREVENCIÓ

Dins de la línia de sensibilització a l'alumnat de diferents centres d'ensenyament de la comarca, és de destacar la feina realitzada mitjançant tallers i concursos per tal de fomentar uns valors de respecte cap la diversitat entre l'alumnat. Aquestes accions han estat molt bé valorades, i es considera cal continuar posant recursos tan personals com econòmics per continuar treballant en aquesta línia.

Accions de Sensibilització			Nombre edicions	Nombre participants
Concurs Nosaltres diem NO			3	890 alumnat
Xerrades Centres mossos			22	
Tallers abusives (Primària)	Prevenió	Relacions	24	500
Tallers Secundària			12	

AVALUACIÓ QUALITATIVA

Tal i com podem veure a la següent taula, un 36% dels projectes en els que hi participen els i les professionals que han contestat al qüestionari, apunten que

participen en la taula d'igualtat i les comissions associades així com al Circuit d'atenció i lluita contra la violència masclista.

TIPUS DE PROJECTE D'IGUALTAT	SI	
	Nombre	%
Projectes específics per a dones	3	12
Participació Taula Igualtat, Comissions, Circuit contra la violència masclista	9	36
Col·laboracions puntuals organitzades amb la Conselleria de la Dona (CComarcal Berguedà)	3	12
Suport Associacions de dones	1	4
Formació equips tècnics en Igualtat	2	8
Coeducació	3	12
Altres, especificar	2	8
No he participat en cap acció	2	8
Total	25	100

Respecte a les diferents línies d'intervenció en la lluita contra la violència masclista, una de les activitats que es millor valorada es la **tasca preventiva a les escoles i instituts** de la comarca, aquestes accions de sensibilització adreçades a l'alumnat han obtingut una puntuació mitjana del 4,53 en una escala de valoració on la puntuació més alta és el 5.

Podem dir que en general les actuacions que s'estan treballant en aquest eix, són molt bé valorades pels diferents professionals que conformen la Taula d'Igualtat.

Eix 2. Prevenció i atenció de les situacions de violència	Puntuació Mitjana
---	-------------------

Punt d'Atenció a les Dones víctimes de violència	4,1
Protocol d'Atenció a les víctimes de violència	4,09
Accions de Sensibilització a les Escoles i IES	4,53

EIX 3. PARTICIPACIÓ DE LES DONES

Aquest eix té diferents objectius orientats a fomentar la participació de les dones de la comarca als diferents àmbits de participació social i econòmica.

Compren diferents accions de suport tècnic i econòmic per a la dinamització de les associacions de dones ja existents i per a l'impuls de noves associacions de dones que puguin crear-se als municipis de la comarca.

Si bé des del Consell Comarcal es dóna suport a la realització d'activitats per part de les associacions existents, el fet d'impulsar de noves associacions de dones a la comarca està costant una mica més. A diferents municipis funcionen grups de dones de manera informal, però no valoren ni visualitzen la necessitat de constituir-se formalment en associació de dones.

En relació aquest aspecte s'ha apuntat que hi ha un problema de regeneració de les estructures o juntes de les associacions de dones existents. En general les associacions de Dones dels municipis són persones grans, la majoria estan cansades de portar molts anys assumint aquesta feina. Seria positiu una renovació generacional però no hi ha dones joves, potser s'hauria de tractar d'arribar a dones més joves.

En aquesta línia, es considera seria interessant poder introduir les xarxes socials per fer la difusió de les activitats i la captació de noves dones a les entitats.

Una altra proposta seria la de realitzar reunions itinerants a diferents pobles per tal que les dones de les diferents associacions creïn xarxa i puguin coordinar-se en la feina conjunta.

El suport tècnic i econòmic està garantit per la realització d'activitats que des dels diferents municipis vulguin desenvolupar. Des del Consell Comarcal mitjançant l'agenda d'activitats anuals es van programant diferents accions a les que els municipis adherits al pla comarcal es poden sumar. La tècnica d'igualtat és la que proporciona l'assessorament tècnic necessari per tal de poder implementar les activitats.

Aquestes activitats giren al voltant de les diades internacionals del 8 de març i del 25 de novembre, tot i que durant la resta de l'any també es van realitzant accions de foment de la participació i reconeixement social de les dones.

Són diverses les actuacions que es desenvolupen dins d'aquest eix, cal destacar les formacions en l'àrea de Noves tecnologies i xarxes socials, així

com accions amb grups de dones específics, com ara dones immigrants i joves.

Foment Participació	Nombre edicions	Nombre participants
Trobada Comarcal de Dones	4	400
Tallers NTIC	1	30
Taller fotografia	2	30

Una de les actuacions més consolidades és la **Trobada anual de les Dones**, que és realitza amb caràcter rotatiu a diferents municipis de la comarca. Aquesta Trobada vol ser un espai on les dones de diferents associacions existents i dones no organitzades formalment es puguin trobar i intercanviar informació, recursos, i sobre tot interrelacionar-se. Fins ara s'han realitzat un total de 4 trobades, amb una participació de 400 persones aproximadament.

Cal dir que des del Consell Comarcal, tot i valorar molt positiva la experiència es considera caldria innovar de cara als propers anys en la orientació i contingut de les Trobades. La participació ha anat minvant al llarg dels darrers anys, i per tan es considera oportú valorar un nou format que sigui també més atractiu a dones joves i altres perfils de professionals.

Línia 3.2: Posant en valor les aportacions i contribucions cultural de les dones

Dins d'aquesta línia d'actuació trobem diferents projectes que tenen per objectiu principal posar en valor el rol i aportacions de les dones a la comarca, tan des de la vessant cultural com econòmica, com ara el format de les exposicions itinerants sobre les aportacions de les dones a la cultura, política, mercat treball, participació.

De manera paral·lela es vol treballar la coeducació, els rols de gènere, el reconeixement del treball de cura i la corresponsabilitat, tot fent una tasca de sensibilització adreçada a tota la ciutadania.



Les dones a l'economia de la comarca. Dones en blanc i negre

Es tracta d'un projecte de recull fotogràfic per tal de fomentar la participació de les dones, tot fent visibles les aportacions de les dones a la vida social, econòmica, etc. de la comarca. S'han realitzat dos reculls fotogràfics Dones i treball. Dones i formació

Dins d'aquest projecte s'han recopilat diferents fotografies, s'ha fet formació en retoc fotogràfic per dones, exposicions itinerants i xerrades de sensibilització.

La itinerància de l'exposició s'inicia el 2011, i es realitza als diferents municipis que han participat en el recull fotogràfic. Així mateix, es contacta amb diferents IES de la comarca, per tal de programar la itinerància de l'exposició pels centres d'ensenyament i alhora la realització de tallers adaptats als joves per tal de sensibilitzar en relació a la seva participació a la llar en la realització de tasques domèstiques.

Tal i com es pot veure a la taula de sota, les persones que han contestat el qüestionari valoren de manera molt positiva totes les accions que es realitzen a la comarca per tal de fomentar la participació i visibilització de les aportacions de la dones.

Eix 3. Foment de la participació social i cultural de les dones	Puntuació Mitjana
Trobada Comarcal de les Dones	3,9
Accions de suport a les associacions i grups de dones per fomentar la participació	4
Diades Internacionals: 8 de març i 25 novembre	4,33



EIX 4. MERCAT DE TREBALL I USOS DEL TEMPS

En aquest eix estratègic es van plantejar dos objectius, per una banda, oferir recursos laborals per a garantir l'accés de les dones al mercat laboral i d'altre banda treballar amb el teixit empresarial per tal de fomentar unes condicions de treball sensibles a la igualtat.

Cal apuntar que s'han fet accions de foment de la emprenedoria i algun projecte de foment de l'ocupació amb dones que es troben en situació d'exclusió social.

Assessorament prelaboral per a dones en situació de risc d'exclusió

Al 2010 s'inicia un projecte d'assessorament i acompanyament a la inserció laboral de dones en situació de risc d'exclusió social. Aquest acompanyament es basa en l'orientació laboral i la formació de caire transversal com ara tallers d'habilitats socials i personals i de Gestió del temps i de l'economia domèstica.

De manera paral·lela es treballa també en coordinació amb el Banc del temps per tal d'oferir a les dones un suport d'atenció a infants per tal que disposin de temps personal tan per a la recerca com per a millorar la seva qualificació, etc.

Perfil de dones participants:

- Dones que perceben la RMI i que no realitzen cap acció per millorar la seva situació laboral.
- Dones derivades des de serveis socials que tenen dificultats en la seva inserció laboral i que porten un temps superior a un any sense treballar.
- Dones víctimes de violència de gènere.
- Dones amb responsabilitats familiars per ser família monomarental.
- Dones que per les diferents circumstàncies davant la crisi econòmica s'ha convertit en el principal col·lectiu en situació de màxima vulnerabilitat i en risc d'exclusió social

Projecte Assessorament laboral dones en situació d'exclusió social	Dones participants
2010	91
2011	77

Així mateix, s'ha començat a fer formació en igualtat mitjançant la introducció d'un mòdul d'igualtat als cursos de Formació ocupacional i als programes de qualificació professional.

De manera paral·lela s'ha fet un estudi per conèixer la situació laboral de les dones a la comarca, mitjançant una consultora externa (fil a l'agulla) i que pot servir de base per a la planificació d'accions per afavorir la inserció laboral de moltes dones de la comarca.

Dins de la línia d'actuació 4.2. **Sensibilització a l'entorn productiu comarcal en matèria d'igualtat**, es troben inicialment planificades accions per acompanyar a les empreses en la posada en marxa d'accions de foment de la igualtat en les seves organitzacions, així mateix, s'havia previst treballar amb d'altres agents com ara els sindicats per proporcionar eines pràctiques per integrar la igualtat de dones i homes dins de la seva activitat ordinària.

Les circumstàncies econòmiques dels darrers anys, amb una significativa reducció de recursos ha fet impossible treballar aquest aspecte.

Tot i treballar amb empreses de la comarca, la crisi econòmica ha afectat de manera negativa i moltes empreses han tancat. Aquest eix, es considera estratègic però difícil d'abordar de manera aïllada des de l'àrea d'igualtat, ja que es valora del tot necessari treballar conjuntament amb l'Agència de Desenvolupament. En aquest moments, potser les prioritats de l'agència estan orientades a treballar amb el col·lectiu de persones en situació d'atur i no tant per sensibilitzar en polítiques de RSE i igualtat a les empreses de l'entorn.

Per últim, respecte a la línia de foment de la **Corresponsabilitat familiar i la conciliació**

Des del pla comarcal es va dissenyar el projecte de foment de la conciliació de la vida familiar i laboral adreçat a famílies amb infants de 0 a 3 anys, mitjançant la posada en marxa del **Programa Minuts Menuts** per a totes les famílies de la comarca del Berguedà, i situat als municipis de Gironella i Berga.

VALORACIÓ QUALITATIVA

Eix 4. Promoció de canvis en el repartiment de treballs i usos del temps	Puntuació Mitjana
Programa Assessorament prelaboral per a dones en situació de risc d'exclusió.	3,57
Jornades Dones i Treballs, Dones d'Empresa	3,71

El principal problema que es detecta per tal de facilitar la recuperació de les dones es el de la inserció laboral. Moltes de les dones depenen de la feina de la persona de la qual estan rebent maltractament.

Per tant la independència econòmica d'aquestes dones és una part molt important per poder recuperar-se totalment de la situació de violència en la que viuen.

Una de les propostes de cara el futur pla, seria la d'incorporar com a criteri de selecció dels Plans d'Ocupació Locals el fet de ser una dona que pateix violència.

EIX 5. COEDUCACIÓ

En aquesta línia d'actuació s'han invertit molts esforços amb un resultat molt positiu, segons es conclou de les dades de realització i resultats assolits, així com de les opinions que s'han recollit en el procés de consulta per a la realització de la present avaluació.

Des del Consell Comarcal s'ha treballat força per donar un servei als centres d'ensenyament dels diferents municipis adherits al pla comarcal en matèria de coeducació. Recursos pedagògics per treballar a les aules des de la pròpia escola, com ara la Maleta Pedagògica. D'altra banda s'han fet molts tallers de caire preventiu i de sensibilització per tal de fomentar unes relacions igualitàries entre nois i noies que ajudi a prevenir posteriorment conductes de tipus masclista.

De manera paral·lela s'ha treballat la vessant de la sensibilització per tal de fomentar la corresponsabilitat familiar, tot mitjançant una exposició de caràcter itinerant que vol posar en valor el treball de cura i d'altres treballs que al llarg de la història del Berguedà han desenvolupat les dones i als que no se'ls dona aquest reconeixement.

L'exposició sota el títol Dones en blanc i negre i un total de 9 plafons, ha estat durant diferents anys exposada en diferents centres d'ensenyament i d'altres espais públics d'un total d'onze ajuntaments de la comarca.

D'altra banda s'han fet tallers a les escoles i IES, sobre l'exposició i el rol desenvolupat per les dones.

Per últim, cal apuntar que dins d'aquest eix també es van realitzar tallers per a pares i mares com ara :Les joguines tenen sexe? per tal de reflexionar envers la compra de joguines, sobre com fem la tria i com poden potenciar o no els estereotips de gènere.

Tallers de sensibilització en igualtat als centres d'ensenyament	Centres participants	Tallers	Alumnat participant
2012	9	12	325
2013	14	24	500

Tallers per a pares i mares	tallers	Persones participants
Les joguines tenen sexe?	10	50

Eix 5. La coeducació, la formació i la producció cultural de dones	Puntuació mitjana
Tallers de Coeducació als IES i Escoles Comarca	4,45
Recopilació fotogràfica Dones en Blanc i Negre per a la visibilització de les dones	4,11
Tallers a Dones en Xarxes Socials i TIC	4
Tallers a Dones en Retoc fotogràfic	4

A l'espai de consulta s'ha posat en valor l'actuació realitzada en aquest àmbit de la coeducació i la voluntat de continuar treballant en aquesta línia, ates els resultats positius obtinguts. Des d'aquesta perspectiva es vol reforçar tota la línia de formació al professorat per incorporar la igualtat dins del currículum dels centres d'ensenyament.

EIX 6. PROMOCIÓ DE LA SALUT DE LES DONES

Aquest eix ha estat poc treballat ates la manca de competències en temes de salut. S'han fet algunes accions de formació en hàbits de vida saludables i un curs de defensa personal en el que varen participar 19 dones.

Objectius:

- Abordar l'autodefensa des de una perspectiva de gènere, situant les agressions envers les dones dins d'un context social.
- Augmentar la consciència de l'espai i presentar-la junt amb la consciència de la postura, la comunicació verbal i no verbal com a eines per potenciar la seguretat física i emocional.
- Treballar amb els aspectes físics i emocionals de les situacions de conflicte i possible agressió per resoldre-les evitant la violència física.
- Donar eines concretes per ajudar a resoldre les situacions de violència física si no és possible evitar-les.

Valoració:

Una majoria de les dones que van participar havien viscut alguna situació de violència psicològica i/o física i tenien moltes ganes d'aprendre eines per a protegir-se, tan verbal com físicament. Varies persones van demanar consells concrets per a tractar situacions actuals i es va poder recolzar els processos d'aquestes persones.

Eix 6. Salut integral: gestió de la pròpia salut	Puntuació Mitjana
Accions de Prevenció i promoció de la salut de les dones: Taller Autodefensa personal	4,12

EIX 7. TERRITORI

Cal dir que aquest eix no s'ha treballat ates la manca de competències del Consell Comarcal en aquest àmbit, tot i que podem apuntar que l'ajuda econòmica pel transport que reben les dones de la comarca que han patit situacions de violència masclista, podia encabir-se en aquest eix.



RESUM DE LES ACCIONS SIGNIFICATIVES DESENVOLUPADES

	ACCIONS REALITZADES	PERÍODE		
		2010-2011	2011-2012	2012_2013
1. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL	Recursos Econòmics i tècnics			
	Comissió d'Igualtat – Taula d'Igualtat			
	SIAD			
	Accions de Difusió i comunicació matèria d'igualtat			
	Formació equips tècnics Consell Comarcal			
	Suport tècnic als Ajuntaments de la Comarca en Igualtat			
	Suport tècnic associacions de Dones de la comarca			
2. LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	Protocol d'actuació contra la violència masclista			
	Xarxa de coordinació protocol – Taula d'Igualtat			
	Formació Professionals circuit			
	Telefonia Mòbil per dones víctimes violència masclista			
	Diades internacionals – 25 novembre			
	Tallers Prevenció violència entorn escolar			
3. FOMENT DE LA PARTICIPACIÓ	Trobada Comarcal de Dones			
	Activitats Diada 8 de Març			
	Suport econòmic i assessorament a Entitats de Dones			
	Tallers d'informàtica NTIC			
	Tallers alfabetització dones immigrants			
	Exposicions, xerrades Dones en Blanc i Negre			
4. COEDUCACIÓ, FORMACIÓ I PRODUCCIÓ CULTURAL DONES	Xerrades i tallers a les escoles Prevenció violència masclista			
	Accions alfabetització dones immigrants			
	Fons bibliogràfic especialitzat en igualtat de gènere			
5. REPARTIMENT DEL TREBALL		2009-2010	2011-2012	2012-2013
	Projecte orientació laboral dones en situació d'exclusió social			
6. SALUT DE LES DONES				
	Taller Autodefensa Personal			
EIX 7. TERRITORI				
	Ajuda transport dones de la comarca violència masclista			
	Activitats iniciades i en procés de desenvolupament			
	Activitats finalitzades			

5.- PRINCIPALS CONCLUSIONS I RESUM DELS PUNTS FORTS I PUNTS FEBLES DE LA INTERVENCIÓ REALITZADA

L'avaluació del pla local d'igualtat de la Comarca del Berguedà ha posat en valor l'actuació desenvolupada al llarg dels darrers anys per al foment de la igualtat de dones i homes en un territori dispers amb un total de 31 municipis de mida petita.

De la consulta documental i dels espais participatius generats en el procés, s'ha destacat un volum significatiu d'activitat realitzada que a més a més s'ha anat consolidant al llarg dels anys. Ens referim a accions que mostren ja una consolidació en la seva oferta i que cal continuar oferint pel seu impacte en positiu, com ara les activitats de foment de la coeducació que es realitzen als diferents centres d'ensenyament de la comarca. Aquesta línia de fet ha estat molt bé valorada i existeix la voluntat de continuar treballant-la ampliant les accions a tota la comunitat educativa, professorat i famílies..

Respecte a l'actuació integral per lluitar contra la violència masclista, també podem valorar l'existència d'uns mecanismes de coordinació que estan funcionant de manera positiva, i que incorporen la formació continuada dels professionals que integren el circuit d'atenció a les víctimes. La taula d'igualtat, i concretament la comissió de treball encarregada de l'actuació contra la violència es valora com un espai adient per poder garantir una bona coordinació i un treball interdisciplinari. Tanmateix, es veu necessari reforçar el treball transversal en altres àmbits de funcionament dels diferents agents que hi participen.

Així mateix, les actuacions relacionades amb el foment de la participació social i cultural de les dones, també han tingut un desplegament correcte. Amb una bateria d'activitats ja consolidades a desenvolupar en diferents municipis, com ara les activitats que es realitzen entorn la celebració de les diades internacionals del 8 de març i del 25 de novembre, i les trobades de Dones a nivell comarcal. No obstant, algunes persones consultades apunten a la necessitat de replantejament d'aquestes accions, per tal de fomentar la participació de dones més joves.

D'altres àmbits d'actuació definits al pla d'igualtat municipal, han mostrat un desenvolupament més desigual com ara l'eix de salut i de territori, fet que torna a corroborar que els recursos destinats no han estat del tot adequats, així com una certa manca de coherència entre el plantejament inicial dissenyat i les possibilitats i competències per poder fer-lo efectiu.

Altre àmbit amb un nivell d'assoliment més baix, ha estat també l'eix del treball i usos del temps, que tal i com hem vist, si be s'han desenvolupat accions,

alguns aspectes no s'han pogut treballar, com ara el treball de sensibilització amb l'empresariat.

A continuació es presenta un resum dels principals punts forts, punts febles trobats en el desplegament del pla comarcal durant els seus anys de vigència així com propostes d'intervenció a valorar de cara el proper pla comarcal.

PUNTS FORTS DELS RESULTATS ASSOLITS

- Es molt positiu el fet de treballar de manera conjunta i coordinada dins de la Taula d'Igualtat.
- Ha augmentat el nombre de dones ateses en el SIAD gràcies a les ajudes econòmiques per a desplaçaments que s'ofereixen.
- Ampliació dels/les professionals que formen part del Protocol d'actuació contra la violència de gènere, fet que fa que millori aquesta atenció.
- Es mantenen les campanyes de sensibilització en les dates del 8 de març i el 25 de novembre.
- S'ha realitzat treball de sensibilització i prevenció a les escoles i IES (taller conta contes, campanya joguines de Nadal, concurs de cartells 25 novembre,)
- La Taula d'Igualtat funciona sobretot per fer un paper de sensibilització als professionals, a més després es transmet en la seva feina diària.
- S'ha realitzat formació a professionals (salut, serveis socials)
- Existeix un butlletí informatiu on es van publicant notícies de les accions que es realitzen des de l'àrea d'igualtat. També es va crear un logo que s'utilitza en tots els díptics informatius per tal que les persones relacionen l'acció amb el departament d'igualtat.
- Recull d'experiències, xerrades i difusió a diferents col·lectius.
- Conscienciació a l'alumnat en violència de gènere.
- S'ha contribuït a la sensibilització i a la prevenció de la violència masclista, tenint com una de les accions importants la formació a professionals. S'està ajudant a que els professionals intervinguin de forma més adequada.



PUNTS FEBLES

- Pocs recursos dins de l'àrea d'igualtat per poder atendre a les necessitats de les dones de la comarca.
- No hi ha un servei d'ocupació que inclogui accions específiques per tal d'ajudar a les dones a trobar feina. La feina és un dels punts més importants a l'hora de aconseguir una recuperació per a les dones que pateixen violència però també per a totes les demés, una independència i seguretat afavoreix l'apoderament.
- A la Taula d'Igualtat participen molts professionals però no acaben d'estar implicats en la feina que es fa. S'ha de treballar més la transversalitat.
- La informació de les accions que es realitzen no arriben a tota la ciutadania ni tampoc als/les professionals del Consell i Ajuntaments.
- La mitjana d'edat de les persones que formen part de les Associacions de dones és molt elevada, estan cansades, seria positiu una renovació generacional per tal de fer altres tipus d'accions i arribar a més població.
- Poca difusió a la ciutadania. La gent no té coneixement profund de les accions que es realitzen dins del Pla d'Igualtat.
- Actuacions més repartides durant el curs, no només al primer trimestre.
- Més diversitat en els tallers i les activitats que es realitzen. Les accions no arriben a tota la població.



PROPOSTES DE MILLORA

- Incloure la transversalitat de gènere en totes les actuacions i diferents àrees dels Ajuntaments i Consell Comarcal.
- Seria interessant que els Plans d'Ocupació contemplessin com un factor el fet de patir violència.
- Seria interessant realitzar tallers de formació i sensibilització al professorat tants dels IES com dels centres educatius.
- Seguir amb la difusió de les accions que realitza tant el SIAD com el Consell comarcal perquè arribi a tota la ciutadania.
- Crear una Comissió de seguiment dels Casos dins del circuit d'atenció a les víctimes perquè hi hagi un retorn de la informació i millori la qualitat de l'atenció.
- Introduir les xarxes socials en la feina amb les associacions de dones per tal d'arribar a més població.
- Intentar fomentar la creació d'associacions de dones en els municipis on no hagi sorgit la iniciativa.
- Utilització de les xarxes socials.
- Intervenció més propera a nivell de municipis i entitats relacionades amb aquest.
- Accions més relacionades per a la gent jove de la comarca.
- Foment de la inserció laboral de les dones sobretot en els casos de violència masclista.
- Reforçar la formació i el treball en xarxa, per tal de donar una atenció més adequada a aquestes dones que necessiten l'ajuda.
- Més difusió a la ciutadania.

5.- Paradigma conceptual

Un cop analitzat el recorregut efectuat fins ara pel Consell Comarcal del Berguedà i pels ajuntaments adherits, cal continuar avençant en el camí de la transversalitat en la perspectiva de gènere. Mitjançant el Pla estratègic de polítiques de dones, es pretén aconseguir qualitativament i mantenir, ampliar i consolidar el treball per la transversalitat de gènere.

El plantejament d'aquest nou pla, és fruit, doncs d'un procés de reflexió intern i de les aportacions i recomanacions de les avaluacions efectuades. D'aquesta manera, el pla opta per una planificació estratègica, amb la voluntat d'efectuar una planificació anual del pla d'acció, amb la qual cosa millorem l'adaptació al context i a les necessitats detectades anualment en les avaluacions efectuades.

Els plans d'Igualtat són els principals instruments d'aplicació de les polítiques públiques de gènere.

El procés d'elaboració dels Plans implica la planificació i prioritització d'actuacions sobre la igualtat entre dones i homes a la comarca en relació a les polítiques i competències municipals, una vegada s'ha fet la fase de recollida d'informació i investigació.

L'elaboració de Plans d'Igualtat és un procés que implica decisions a diferents nivells:

- Adquisició de compromisos polítics.
- Assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris.
- Visió estratègica
- Creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat.
- Lideratge de les regidories específiques de gènere.
- Compromís públic davant la ciutadania.
- Participació dels grups de dones i agents de la comarca.

En termes generals, podem dir, que l'objectiu del Pla d'Igualtat de Gènere és oferir elements d'anàlisi de la realitat comarcal des d'una perspectiva de gènere (diagnòstic de la situació) que permeti fer propostes d'actuació operatives (elaboració del Pla) per assolir la igualtat entre dones i homes.

Un Pla Estratègic d'Igualtat, va més enllà del un conjunt ordenat d'objectius i mesures que constitueixen els plans anuals, com a base per al desenvolupament d'una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en el nostre territori. És el document clau que, a més de servir per a la planificació, possibilitarà el seguiment i avaluació posterior del camí recorregut en aquest àmbit.

Els Plans anuals d'igualtat han d'incloure entre les seves actuacions, elements adreçats cap a la sensibilització, la reflexió, la formació, la recerca i l'acció transformadora.

Els objectius generals del Pla es concreten normalment, en:

- Assolir el compromís polític des del Consell Comarcal per avançar en matèria de polítiques de gènere, mitjançant el recolzament institucional i l'acceptació del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat.
- Afavorir la interacció entre les àrees i departaments del Consell Comarcal per tal de promoure la seva participació en el procés de diagnòstic i d'elaboració del Pla, i avançar cap a models de treball transversal i amb perspectiva de gènere.
- Potenciar la formació del personal del Consell Comarcal, i d'altres col·lectius implicats, a fi d'incorporar la visió de gènere en tots els serveis, actuacions i programes municipals.
- Aportar coneixement sobre la realitat de la comarca per tal d'identificar els processos socials que generen o sustenten les desigualtats entre dones i homes. Aquest coneixement ha de servir de base per al disseny i desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere.
- Potenciar el treball conjunt entre el Consell Comarcal i la ciutadania, i especialment promoure la participació de les dones de la comarca en el procés de diagnosi mitjançant la realització de tallers que permetin recollir les seves necessitats, interessos i expectatives, per tal d'apropar les institucions a la ciutadania.



5.1.- EL PLA D'IGUALTAT DE LA COMARCA DEL BERGUEDÀ

Principis Rectors del Pla d'Igualtat de la Comarca del Berguedà:

COMPLEMENTARIETAT

El pla d'igualtat de la Comarca del Berguedà ha de ser complementari a les polítiques de gènere que es desenvolupen a nivell supramunicipal i autonòmic. Des d'aquesta perspectiva, el Pla Comarcal per a la igualtat de gènere es planteja en relació a les diferents línies estratègiques que des de la Diputació de Barcelona s'han definit com a prioritàries en la intervenció pública per afavorir una igualtat efectiva de dones i homes. Així mateix també recull els principis orientadors del Pla d'igualtat autonòmic en tant que aquest és un element de referència per al conjunt de les polítiques de gènere que es desenvolupin a Catalunya.

INTEGRAL

Es planteja una intervenció en diferents àmbits que afecten a les vides de les persones: participació, treball, educació, salut, mobilitat... Conscients de que una plena ciutadania només és possible quan les persones poden gaudir d'igualtat d'oportunitats no només en l'accés als recursos sinó també en la permanència i representació dels seus interessos com a part activa de la comunitat, hem d'afavorir el desenvolupament d'accions orientades a fomentar la participació de dones en igualtat de condicions en els diferents àmbits socials i econòmics de la vida de la comarca.

TRANSVERSALITAT

Un pla que es basa en el principi de transversalitat entre el conjunt d'agents que intervenen des de diferents polítiques a reactivar i dinamitzar la vida de la comarca. La transversalitat implica incorporar des de cadascun dels agents (consell comarcal, agents socials, econòmics, món associatiu, municipis...) la perspectiva de gènere en el disseny de les seves actuacions per tal de donar resposta a les diferents accions plantejades en el present pla. Aquesta transversalitat només és possible si es treballa des dels inicis com s'ha fet amb la comissió d'igualtat per a garantir que les accions a realitzar es desenvolupen de manera coordinada.

CONSENS

Un pla que des dels inicis ha comptat amb el suport i adhesió política dels diferents municipis de la comarca i que ha estat treballat amb coordinació, participació activa i consens sobre el conjunt de línies i accions a desenvolupar amb la comissió d'igualtat.

El plantejament d'aquest nou pla opta per una **planificació més estratègica** que l'anterior pla, amb l'objectiu principal de continuar amb la transversalitat de la perspectiva de gènere, mitjançant aquest Pla Estratègic es pretén millorar qualitativament i mantenir, ampliar i consolidar el treball per la transversalitat de gènere.

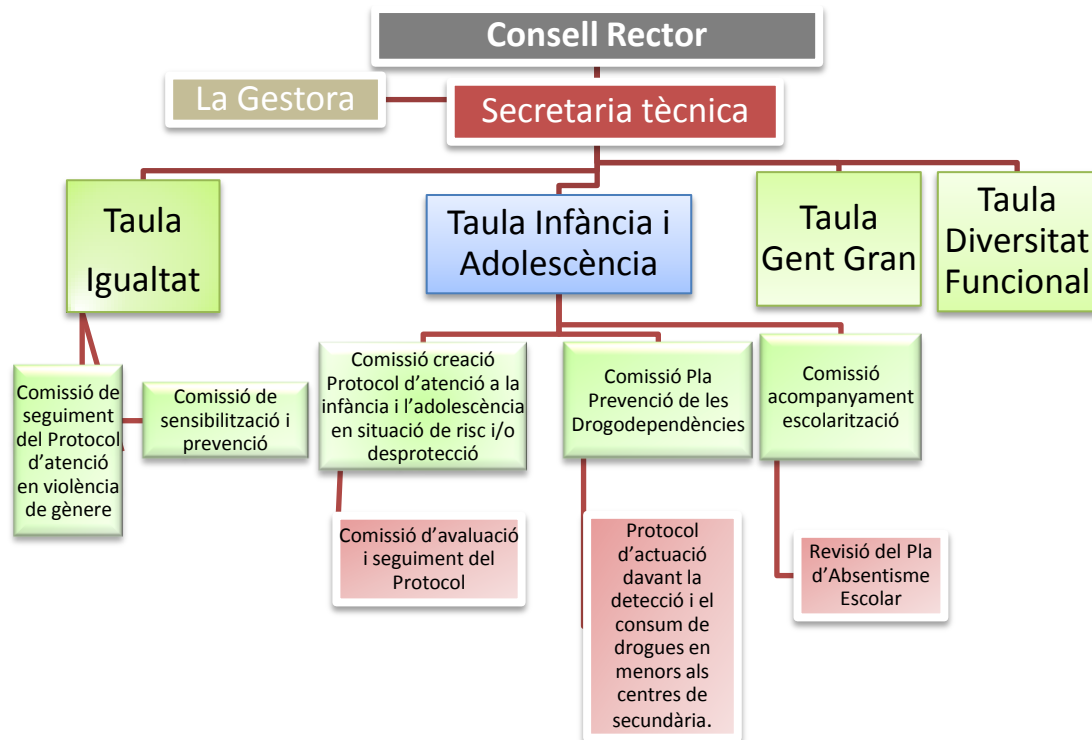
5.2 Treball en xarxa

En el marc del treball del Berguedà en xarxa, el passat 23 d'octubre de 2013 es va constituir la Taula d'Igualtat amb els següents objectius:

- Donar continuïtat a la Comissió per la violència promoguda fins al moment per l'ajuntament de Berga, i que es va creure necessari d'ampliar i desenvolupar des de la Taula d'Igualtat.
- Ampliar la comissió de seguiment de protocol i donar resposta no només a les temàtiques de la violència sinó també des de la perspectiva de la igualtat
- Actualitzar el Pla d'Igualtat de la comarca i alhora donar cobertura la col·lectiu LGTBI a la comarca. Partim del pla elaborat des de l'ajuntament de Berga, contra l'homofòbia i la transfòbia, i tenim la voluntat d'aplicar-lo i adaptar-lo a la comarca en el si del mateix pla d'igualtat.

La taula que es constitueix està emmarcada pel Berguedà en xarxa, com a estructura de coordinació i de treball cooperatiu entre els diferents agents de la comarca.

Estructura del Berguedà en xarxa



La Taula d'igualtat

La situació de partida de la Taula es que es detecta un augment de casos de violència masclista a la comarca, i que des dels diferents àmbits s'està donant una treball segmentat que no contribueix a la realització d'actuacions coordinades.

L'objectiu principal de la taula es la creació d'un treball interdisciplinari i d'intercanvi entre els diferents serveis que treballen en l'atenció i prevenció de situacions de discriminació i desigualtat per raó de gènere, d'orientació sexual i d'identitat de gènere.

Aquesta taula es constitueix com l'òrgan d'avaluació i propositiu d'actuacions, objectius i accions a desenvolupar anualment per desplegar el Pla Estratègic 2014-2020.



A partir del treball participatiu dels agents serveis i entitats de la comarca, es plantegen 3 comissions de treball:

1.- Comissió de seguiment del protocol que continuarà treballant amb el seguiment del protocol però incorpora les següents actuacions:

- Millorar la coordinació entre serveis i mantenir actualitzades les bases de dades dels serveis.
- Promoure accions per facilitar la mobilitat de les dones
- Atenció als infants en situació de violència masclista
- Millorar l'atenció a les nouvingudes

2.- Comissió d'Ocupació i Formació que tindrà per objectiu abordar les necessitats i propostes següents:

- Treballar recursos per combatre la dependència econòmica
- Acompanyament a la inserció específicament per a dones
- Orientació ocupacional i assessorament
- Accés al món laboral, potenciant les xarxes informals.
- Treballar específicament en economia submergida
- Promoure accions en relació a l'emprenedoria i el cooperativisme.
- Formació específica per a professionals, especialment en l'àmbit de la salut.
- Formació específica per a dones
- Conèixer els recursos i serveis. Millorar el treball en xarxa.
- Fer arribar les noves tecnologies als col·lectius de dones. Combatre la bretxa digital.
- Formació empresarial

3.- Comissió de Prevenció/sensibilització que abordarà:

- Conscienciació de la Igualtat (a diferents nivells, entre els joves i homes)
- Treball específic per a dones nouvingudes i amb recerca dels líders de la comunitat
- Treballar la coeducació
- En l'àmbit de la salut treballar aquests aspectes entre els propis professionals

- Treballar especialment amb els joves temes de coresponsabilitat i formació.

Composició de la Taula d'Igualtat.

Tècnica d'Igualtat del Consell Comarcal

Psicòloga del PIAD

Advocada del PIAD

Representants Serveis Socials Bàsics

Representant ICS. Treball Social

Representant ICS. Medicina Família

Representant PASSIR

CSMA

CSMIJ

Hospital Sant Bernabé

Policia Local

MMEE

Jutjats

SIE

SEAIA

1 persona de la Fiscalia de la comarca

1 persona vinculada al torn d'ofici de VIDO

1 persona vinculada justícia gratuïta del Col·legi d'Advocats corresponent de la comarca

Servei d'Ocupació de Catalunya

Agència de Desenvolupament del Berguedà

Serveis Educatius

Representant Primària (referent socials)

Representant secundària (referents socials)

Creu Roja

Càritas

Associacions de dones

Representant col·lectiu LGTB

5.3. Missió

La missió d'aquest Pla estratègic es fomentar el principi de l'eficàcia en totes les polítiques i accions que es portin a terme des del Consell Comarcal del Berguedà, i contribuir a fer-lo efectiu, mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones i homes i prevenir i actuar contra la violència masclista per aconseguir avenços per eradicar-la definitivament, incorporant la perspectiva LGTBI.

La missió del Pla Estratègic va en la direcció de planificar i desenvolupar una acció de govern integradora que contribueixi a la construcció d'una societat en la qual homes i dones puguin desenvolupar els seus projectes de vida i les seves expectatives, és a dir, una societat més igualitària, justa i equitativa per a dones i homes, i en la qual les dones puguin viure lliures de violència masclista.

Per dur a terme aquesta missió, el Consell comarcal del Berguedà, compta amb l'Àrea d'Igualtat per desenvolupar les següents actuacions:

- Elaborar i proposar les directrius sobre polítiques de dones, a la comarca.
- Dissenyar, coordinar, impulsar i fer el seguiment del Pla de polítiques de dones.
- Dissenyar, executar i avaluar els programes d'actuació del Consell Comarcal en matèria de polítiques de dones, d'acord amb les directrius establertes en el Pla Estratègic de polítiques de dones.
- Dissenyar, executar i avaluar i proporcionar orientacions en les polítiques comarcals i locals per combatre la discriminació per raó d'identitat de gènere, d'orientació sexual i d'identitat de gènere
- Coordinar el servei d'informació i atenció a les dones del Berguedà.
- Coordinar i avaluar l'execució dels acords amb els diferents ajuntaments de la comarca així com de la resta d'entitats i/o serveis participants.

- Coordinar, supervisar i fer el seguiment dels programes i les actuacions dels diferents departaments del Consell Comarcal en l'àmbit de les polítiques de dones.

Finalment, cal assenyalar que per desenvolupar la missió del Pla estratègic de polítiques de dones 2014-2020 és necessari comptar amb la complicitat, la implicació i la col·laboració de tots els departaments, de totes les administracions, dels diferents agents socials, de les entitats de dones, de les dones i de la ciutadania en general.

5.4 Visió

Tot i els progressos assolits per les dones en les darrers dècades, el model social vigent continua responent a un model androcèntric, és a dir, situa l'home com a model universal i grup dominant, que ha definit i ha imposat, al llarg de la història, els seus valors i la seva pròpia concepció del món. En altres paraules, aquest model manté l'hegemonia dels homes en els òrgans de poder i preserva les situacions de dependència de les dones respecte als homes.

Tot àmbit social i polític es susceptible de ser analitzat i transformat des d'una perspectiva de gènere. Les polítiques no són neutres, afecten de manera diferent a homes i dones, de manera que cal modificar la manera de fer política i incorporar la diversitat de tota la ciutadania. Cal donar resposta a les necessitats específiques de les dones, construir un nou model de relacions entre homes i dones i transformar les estructures i els models organitzatius.

Per aquests motius, el Consell Comarcal adopta un compromís de futur amb les següents línies de treball:

- Consolidar les polítiques de gènere com a prioritàries i necessàries per incorporar veritablement el principi d'eficàcia a tota l'acció pública.
- Escoltar i recollir la veu de les dones i dels col·lectius LGTBI de la comarca, continuar treballant per incorporar la diversitat a l'acció pública, reconèixer els valors femenins i d'igualtat i donar resposta a les demandes i a les expectatives d'aquests col·lectius envers les polítiques públiques.
- Posar en marxa i desplegar les metodologies necessàries per aconseguir que la transversalitat de la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual impregni totes les polítiques públiques de la comarca (també les entitats i els organismes de la societat civil)
- Consolidar l'espai de reconeixement de les polítiques de gènere en l'agenda política i defensar la seva prioritat, i reforçar l'estratègia de la transversalitat de gènere en el conjunt de les administracions i de la resta d'agents implicats.



- Avançar en l'eradicació de la violència masclista i situacions d'homofòbia i transfòbia per la construcció d'una societat que permeti el lliure desenvolupament de dones i homes i promoure nous models de masculinitats i feminitats que facin possible l'establiment de relacions igualitàries entre ambdós sexes a partir del respecte mutu, l'autonomia i la llibertat.
- Proporcionar orientacions en les polítiques locals per combatre amb èxit la discriminació per orientació sexual i d'identitat de gènere

5.5. Valors

Els valors formen part de la identitat d'un projecte i representen els principis que orienten l'acció de tots els actors implicats. Indiquen de quina manera es vol fer el camí proposat i han de servir de brúixola en tot moment perquè l'actuació sigui consistent i coherent. Els valors serveixen de base, són els pilars sobre els quals es construeix i es desplega l'acció política.

Per tal de tirar endavant aquest pla, s'ha de treballar de manera coordinada i sota una mateixa perspectiva. Això permetrà tant el desenvolupament del projecte com el de les mateixes organitzacions i agents que intervenen, en facilitarà la integració i el creixement, permetrà construir respostes adequades a les expectatives de les dones i de la ciutadania en general i, al mateix temps, actuar de manera estratègica i eficient.

6. Estratègies

6.1. Apoderament

El terme apoderament va ser emprat per primera vegada l'any 1994, en el marc de la Conferència Mundial de Població i Desenvolupament d'El Caire. En aquest context es va utilitzar per assenyalar el dret de les dones al control de la maternitat. S'exigien alternatives davant l'embaràs i el nombre de fills a través de la millora de les oportunitats econòmiques, socials i culturals de les dones. Però fou en el marc de la Plataforma d'Acció de la Quarta Conferència Mundial de les Dones, a Beijing, el 1995, que el terme esdevingué un concepte integral que fa referència a l'accés de les dones a tots els drets en totes les esferes de la vida.

Així, la Declaració de Beijing posa de manifest l'apoderament i l'avenç de les dones en garantir-los la possibilitat de realitzar totes les seves potencialitats en la nostra societat i configurar les seves vides d'acord amb les seves pròpies aspiracions. Amb aquest concepte s'expressa l'expectativa que la igualtat d'oportunitats de dones i homes, i això també inclou la participació en la presa de decisions i l'accés al poder, faci possible un món lliure de violència i més equitatiu, en el qual és imprescindible recuperar el valor social de les relacions humanes.

L'apoderament de les dones té, d'una banda, una dimensió individual o personal i, d'altra banda, una dimensió col·lectiva. Pel que fa al vessant individual, l'apoderament és el procés mitjançant el qual les dones prenen consciència del seu poder i autoritat per millorar la seva autonomia: tant física com econòmica i cultural; alhora que també serveix per conèixer millor i prendre consciència de quines són les seves capacitats. La dimensió col·lectiva o social de l'apoderament es conforma a través d'accions socials i polítiques que potencien i afavoreixen el grau d'autonomia i intervenció de les dones en tots els àmbits.

L'apoderament és una estratègia que possibilita que les dones qüestionin, reinterpretin, i canviïn rols i responsabilitats, i incrementin la seva pròpia autoconfiança i el control sobre els recursos (físics, humans, intel·lectuals, financers i personals) i sobre la ideologia (creences, valors i actituds). Per això no es tracta només d'adoptar estratègies de formació, d'adquisició d'habilitats o d'enfortiment psicològic (dimensió individual), sinó també de portar a terme processos col·lectius, democràtics i oberts de definició d'agenda política (dimensió col·lectiva).

Per tant, l'apoderament de les dones no identifica el poder en termes de dominació vers els altres, sinó com un increment de la seva autoestima, capacitats, formació i drets amb la finalitat de poder participar en els processos de presa de decisions.

En aquest sentit, s'ha corroborat a través de diferents estudis que les dones aporten al lideratge de les corporacions determinats components i singularitats que contribueixen a una millor conducció i gestió de projectes, idees i equips, com expressa molt bé Marilyn Loden (1987), autora que defensa l'existència d'un estil de direcció femenina diferent del model tradicional de direcció masculina i que destaca els punts forts de la direcció i del lideratge transformacional de les dones. Cal assenyalar-ne: l'ús del poder, la resolució de problemes, l'estil de direcció (més participativa), l'assumpció de riscos, les habilitats interpersonals i, sobretot, l'escolta activa i l'empatia. Davant d'una societat canviant i cada vegada més complexa, el lideratge social no pot prescindir de les habilitats, la veu, i els talents femenins si vol configurar sistemes de resposta que aportin solucions als requeriments i desitjos de la ciutadania.

Resulta imprescindible, per tant, facilitar l'emergència dels talents femenins i dotar el paradigma social actual d'una visió més integradora que reculli la sensibilitat d'ambdós sexes. Per aquest motiu, cal consolidar i impulsar nous models de lideratge que incorporin en el seu conjunt les habilitats i les experteses femenines.

Avui dia les dones estan més formades que mai, ja que el conjunt de la societat ha realitzat i està realitzant una inversió en creació i transferència de coneixement, de capacitats i de competències. La societat no pot permetre que aquesta capacitació no passi a formar part del desenvolupament i del bagatge social i econòmic i que es produeixi així un malbaratament del talent femení.

Al llarg de la història hi ha hagut dones emprenedores que han tirat endavant projectes rellevants, però malgrat la seva tasca la societat no ha estat capaç de fer-les visibles. En aquesta línia, tot i que el teixit empresarial femení ha experimentat un desenvolupament important, encara es detecta una proporció baixa de dones empresàries i emprenedores al nostre país. Entre les principals causes d'aquesta proporció baixa trobem les dificultats pròpies del conjunt de l'emprenedoria i de l'empresariat, i també altres causes que són específiques i que actuen com a obstacles per fer emergir el talent femení i per a l'exercici del lideratge de les dones, com són: el sostre de vidre, les dificultats d'harmonitzar els temps, és a dir, de conciliar la vida laboral, familiar i personal, i l'escassa coresponsabilitat familiar.

Actualment, es dóna la paradoxa que les dones empresàries tenen encara poca visibilitat pública i escassa representativitat en organitzacions empresarials consolidades, tot i que, paral·lelament, també s'aprecia un creixement i una consolidació importants d'associacions de dones emprenedores i empresàries i xarxes socials professionals que donen reconeixement i actuen també com a lobby de prestigi de dones professionals, directives, empresàries i emprenedores.

Lentament, però amb fermesa, s'obren espais al reconeixement del valor de les dones empresàries i emprenedores i es consoliden determinats estils de lideratge i de direcció basats en la cooperació i en les relacions horitzontals; s'abandonen la verticalitat organitzativa i les jerarquies com a models, i es reconeix la necessitat d'incorporar a les capacitats professionals també l'esfera de l'afectivitat i l'escolta activa per obtenir millors resultats.

Malgrat aquests avenços, encara s'està lluny de superar la bretxa actual empresarial de gènere existent, amb dificultats importants en l'assumpció de càrrecs de comandament i de responsabilitats, i també les desigualtats salarials.

El Consell d'Europa estableix que un percentatge equilibrat de participació de les dones se situa al voltant del 40%. A través d'una aproximació a les principals institucions, es corrobora que el resultat de l'apoderament de les dones i de la seva visibilitat en els espais de decisió i comandament resulta encara escàs. En els darrers anys no s'han observat gaires avenços en la representació de les dones en la presa de decisions polítiques, econòmiques, socials i culturals. Algunes dades per il·lustrar-ho:

- Als parlaments nacionals de la UE, les dones ocupen el 24,9% i els homes el 75,1% dels escons, tot i que hi ha diferències importants segons els estats.
- A la legislatura 2010-2014, al Parlament de Catalunya, el 43% són dones; per tant, hi ha paritat.
- Les alcaldesses a Catalunya representen el 14,2%, davant del 85,8% d'homes, en la legislatura 2011-2015.
- Al Consell General del Poder Judicial, el 33,3% són dones, davant del 66,7% d'homes.
- Als consells d'administració de les empreses de l'IBEX 35, únicament l'11% són conselleres i encara es redueixen més les vicepresidentes, ja que representen el 8%, davant del 92% ocupat per homes.³

En definitiva, la poca presència de dones en llocs de comandament, a més de significar una pèrdua de talent femení, en dificulta també el procés d'apoderament tant individual com col·lectiu, com a dones.

Segons un estudi fet per la Cambra de Comerç de Barcelona, el cost econòmic de la pèrdua de talent femení a Catalunya se situa al voltant dels 1.000 milions d'euros a l'any, és a dir, de l'1% del PIB del nostre país. A més, l'abandonament de la professió per part de les dones té un cost del 0,5% de pèrdua del PIB. I, segon sel darrer Informe anual de la Comissió Europea sobre igualtat de sexes 2011,4 una major igualtat de dones i homes és i serà una font de creixement econòmic.

L'apoderament és una estratègia transformadora de la societat actual i és necessari que aquest apoderament de les dones sigui present en totes les polítiques públiques amb caràcter transversal, i no centrat en una sola àrea d'intervenció, perquè el talent femení pugui enriquir el conjunt de la nostra societat.

Apoderament de les dones en l'àmbit rural

Si la presència de les dones en els òrgans de representació política a l'Estat espanyol ha experimentat un ràpid augment des de la restauració de la democràcia als anys 70, a l'inici de la segona dècada del segle XXI aquest procés mostra signes d'estancament, especialment en algunes zones rurals, com ara la zona que avarca el Berguedà.

Les dones rural es concentren en les àrees de gestió pública amb pressupostos més baixos, la permanència de les dones en la política es menys perllongada, així es dona en tots els àmbit territorial però es més acusar en les zones rurals.

La importància d'avençar en la representativitat de les dones en les àrees rurals respon a tres qüestions fonamentals:

1. Per la necessitat d'una igualtat de gènere (igualtat d'oportunitats) en base a la idea de la justícia social
2. Per assegurar l'estabilitat demogràfica, social i econòmica de les àrees rurals.
3. Per donar visibilitat i reconeixement a les aportacions de les dones al desenvolupament rural, capitalitzant habilitats i recursos adquirits socialment.

Per altra banda, observem un creixent reconeixement institucional, precisament mes notori en les zones rurals, cap a la tasca iniciada per moltes dones en el camp de l'emprenedoria i de la creació d'autoocupació. Paral·lelament, per els pressupostos que més poden influir en les condicions de vida i de feina de les dones, en particular de les zones rurals, són els més afectats per les mesures de reducció de la inversió pública, especialment als pressupostos relacionats amb els serveis d'atenció a les persones.

Aquesta contradicció estructural, expressada en premis per una banda, i retallades per l'altra, es consubstancial al sistema patriarcal.

La regulació en mesures de foment de la paritat de sexes s'introdueix per pal·liar aquesta infrarepresentació estructural de les dones en els òrgans polítics. La paritat, entesa com la participació equilibrada de dones i homes en les posicions de poder i presa de decisions en totes les esferes de la vida, constitueix una condició clau per la igualtat entre els sexes.

La paritat de sexes en la representació política reflexa millor la composició de la societat i garanteix la participació de les dones en l'elaboració de les polítiques públiques.

La normativa europea recomana el repartiment de les posicions de poder i presa de decisions entre el 40 i el 60%. Tot i així, al 2012, només 5 països de la UE comptava amb parlaments paritaris. En aquests països en que els parlaments s'acosten al 40% s'han introduït mesures de quota de representació

6.2 Transversalitat

La transversalitat és una estratègia per promoure la igualtat de gènere. El concepte transversalitat neix a Suècia, a principis de la dècada dels noranta, en el context de l'articulació de la política de promoció de les dones, i més concretament en la seva incorporació al mercat de treball. La transversalitat es crea per aportar la capacitat d'actuació en determinades qüestions per a les quals la seva estructura clàssica no està preparada. Així doncs, les polítiques de dones són les pioneres a utilitzar la transversalitat i és des d'aquí que es generalitza i s'acaba aplicant aquesta metodologia de treball en sentit ampli a la resta de polítiques públiques.

Treballar a partir de la transversalitat de gènere és posar en dubte la suposada neutralitat de tots els processos socials, polítics i econòmics i, per tant, també de les polítiques públiques. El Pla estratègic de polítiques de dones de la Generalitat de Catalunya 2012-2015 s'acull a aquesta òptica d'anàlisi i treball en totes les seves propostes d'actuacions i vol ser un referent en aquest sentit, atès que l'aplicació de la transversalitat de gènere és un punt necessari i imprescindible per eradicar les desigualtats estructurals de gènere que es produeixen en l'àmbit competencial dels departaments de la Generalitat de Catalunya.

L'any 1995, la Plataforma per l'Acció de Beijing va afirmar que "els governs i els altres agents socials han de promoure una política activa i visible d'integració des d'una perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes, a fi que se n'analitzin, abans d'adoptar decisions, els possibles efectes en les dones i els homes". D'aquesta manera, les Nacions Unides instaven els estats membres a posar en marxa el concepte de gender mainstreaming (transversalitat de gènere), que havia aparegut per primer cop durant les comissions de les Nacions Unides sobre la condició de les dones després de la

Tercera Conferència Mundial de les dones de Nairobi (1985) i que es consolida a la IV Conferència Mundial de les Dones a Beijing (1995). És a partir d'aquest moment que la igualtat de gènere apareix com un objectiu de primer ordre en l'agenda política i s'inclou com a eix transversal de totes les àrees de desenvolupament econòmic i social.

Posteriorment la Comissió Europea defineix l'estratègia de la transversalitat de gènere en la Comunicació de 1996 sobre la incorporació de la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en totes les polítiques i activitats de la Unió Europea i l'adopta com a complement de les polítiques d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en el seu àmbit d'actuació. Seguidament, el juliol de 1997, el Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides defineix el concepte de transversalitat de gènere com el procés d'avaluar les implicacions sobre dones i homes de qualsevol acció prevista, incloent-hi la legislació, les polítiques o els programes, en qualsevol àmbit i en tots els nivells. Es tracta d'una estratègia per aconseguir que les experiències i preocupacions de les dones i els homes formin part integrant del disseny, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, de manera que les dones i els homes se'n beneficiïn en condicions d'igualtat i s'eviti que la desigualtat es perpetui. El seu objectiu final és assolir la igualtat de gènere.

El mateix any, el Tractat d'Amsterdam (en vigor des de 1999) aposta de nou per aquesta estratègia establint que la transversalitat de gènere ha de ser "l'enfocament oficial" per orientar les polítiques.

Un any més tard (1998) el Consell d'Europa fa un nou pas en l'anàlisi conceptual i de disseny i aplicació metodològica del terme gender mainstreaming amb un concepte nou definit com 'la (re)organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva de gènere s'incorpori en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, per part dels actors implicats en l'adopció de mesures polítiques'.

Aquesta estratègia també s'ha traslladat a l'àmbit estatal i català mitjançant la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, i l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006.

En aquest terme anglès de gender mainstreaming es veu com s'atorga més importància a la dimensió de gènere, incloent-la en el mainstream, "corrent principal" de les polítiques públiques, del desenvolupament humà i econòmic. Aquesta estratègia implica superar la històrica marginalització dels temes de gènere en l'agenda política i de les institucions implicades, i suposa una visió més àmplia i complementària a les tradicionals polítiques d'igualtat d'oportunitats, ja que implica una comprensió més adequada de les relacions de gènere en la realitat social i política, en totes les seves dimensions i interconnexions, a la vegada que permet més oportunitats de transformació

de les relacions de gènere cap a la part interna de les institucions i organitzacions, així com en les seves intervencions vers l'exterior.

Per tant, veiem que la transversalitat de gènere s'articula com un instrument dual que comprèn tant una estratègia que involucra tots els actors socials en la recerca de la igualtat de gènere com la denominació de determinades eines per a l'anàlisi de gènere. I, des de l'experiència de treball acumulada els darrers anys per l'ICD, s'afirma que la pràctica de la incorporació de la transversalitat de gènere, com a metodologia de treball, posa de manifest la necessitat de modificar la cultura de treball, el disseny organitzatiu i la gestió relacional de les administracions públiques. Com apunta molt bé l'economista Albert Serra (2004), l'estructura organitzativa clàssica no resol dues situacions cada cop més prioritàries en l'acció pública: l'aparició de demandes socials o polítiques públiques que no depenen d'una sola part de la corporació, i la necessitat de tenir una visió integrada d'alguns segments de la població. És a dir, hi ha quelcom del "com fem", que condiciona el "què fem". D'aquesta manera, per poder integrar la perspectiva de gènere i aplicar la pràctica metodològica de la transversalitat, és imprescindible transformar les dinàmiques de treball i la cultura organitzativa de les diferents administracions públiques.

Les polítiques de dones, que han estat creadores i impulsores d'aquesta metodologia de treball transversal, trenquen, en la seva conceptualització, la sectorialitat, ja que no responen a una configuració vertical, sinó que han de ser capaces de donar respostes de manera horitzontal. Això comporta, alhora, unes modificacions en les relacions i maneres de treballar dins de les estructures de les administracions, que han de ser més permeables, participatives i accessibles.

D'altra banda, es reconeix que no hi ha cap camp que sigui neutral al gènere, ja que les diferents dimensions dels problemes i desigualtats de gènere operen en l'àmbit simbòlic, normatiu, subjectiu i relacional, per la qual cosa és necessari aprofundir en l'anàlisi multicausal i la integralitat de l'acció des de l'acció política. Per tant, la introducció de noves propostes en l'agenda política no és una decisió neutra, ja que les polítiques públiques parteixen de la identificació d'una situació insatisfactòria que cal corregir i proposen mesures per millorar-la. D'aquesta manera, la perspectiva de gènere no sols ha d'estar present en les mesures proposades, sinó també en aquesta primera etapa d'identificació de la problemàtica.

I és aquí on l'ICD es configura com a instància de coordinació de polítiques i responsable del lideratge del procés del gender mainstreaming per influir no sols en les polítiques específicament orientades a les dones, sinó també en el conjunt de les polítiques públiques. Per tant, l'ICD, com a òrgan de treball transversal, assumeix les tasques de liderar i promocionar les polítiques de dones, de definir, de manera consensuada, la metodologia de treball més adequada per dur a terme el procés d'incorporació de la transversalitat de gènere en el marc de les diferents estructures de l'Administració,

d'acompanyar els agents i les institucions implicats en aquest procés i de fer la pedagogia necessària per avançar en la transformació de la cultura organitzativa i de gestió relacional.

Tenint en compte, a més, la força política que la transversalitat de gènere ha anat guanyant en els darrers plans de polítiques de dones impulsats per l'ICD, el present pla estratègic vol aprofitar aquest camí per assentar les bases d'aquesta estratègia bàsica per a la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, la transversalitat de gènere no s'inclou com un simple element del pla, sinó que és inserida com a estratègia que ha d'impregnar tot el pla, els programes i les actuacions que se'n derivin, amb l'objectiu últim de transformar les estructures socials i institucionals en estructures justes des del punt de vista del gènere.

a) Requisits per a l'aplicació de la perspectiva de gènere

La perspectiva de gènere ha d'aplicar-se en totes les fases de la planificació i execució de polítiques públiques, dels programes i dels projectes: diagnòstic, planificació, implementació, seguiment i avaluació, i mantenir en totes aquestes l'objectiu de contribuir a fomentar la igualtat efectiva de dones i homes. El Consell d'Europa ha identificat els requisits previs necessaris que faciliten l'aplicació de la perspectiva de gènere:

- Voluntat i compromís polític per eliminar les discriminacions existents entre dones i homes, i suprimir les raons que les originen.
- Recursos humans i econòmics suficients per aconseguir bons resultats, la qual cosa reforçarà la validesa de l'estratègia de la perspectiva de gènere.
- Reforçar les mesures legislatives existents i adequar-les als canvis.
- Recursos humans amb formació específica en igualtat de gènere. La transversalitat requereix formació específica sobre les relacions de gènere com a base del debat polític i de les decisions polítiques. Per tant, és necessària la formació dels professionals que han d'integrar la perspectiva de gènere.
- Eines metodològiques. Tècniques i eines adequades per incorporar l'estratègia de la transversalitat de manera acurada.
- Participació de les dones en la vida política i en els processos de presa de decisions per assegurar que els valors, els interessos i les experiències de les dones queden recollits en les decisions.
- Transformació de la cultura institucional. Canvis en la cultura organitzativa, en els procediments de treball, en el repensar formes de fer política i en la creació de nous canals d'intercanvi d'informació i de cooperació. És important que la mateixa Administració s'erigeixi com un model de respecte a

la igualtat d'oportunitats a fi de crear una cultura de treball sensible a les diferències de gènere.

b) Fases per incorporar la perspectiva

Implementar la transversalitat de gènere en el conjunt de plans i actuacions del Govern suposa seguir unes fases o passos bàsics que podem trobar al Manual of gender mainstreaming, social inclusions and social protection policies (Comissió Europea, 2008):

a) Autoorganització. Pas previ que inclou la implicació, la sensibilització, l'apoderament i l'establiment de les bases culturals per la igualtat d'oportunitats. Això inclou la formulació dels objectius, la planificació, el disseny, l'elaboració del pressupost i la definició de les responsabilitats de tots els agents implicats des d'una visió de gènere.

b) Conèixer quines són les diferències de gènere. Per conèixer l'impacte de gènere d'una política cal saber com afecta en la vida de les persones de manera diferent per raó del seu sexe. Cal, per tant, disposar de dades estadístiques separades per sexes i d'indicadors no androcèntrics que permetin fer una anàlisi de la informació des d'una visió de gènere. c) Avaluar l'impacte de gènere de les polítiques. Un cop visualitzades aquestes diferències, per evitar conseqüències negatives i millorar la qualitat i l'eficiència de la proposta, cal fer una avaluació de l'impacte de gènere comparant la situació actual amb els resultats que s'havien previst a l'hora de dissenyar la política, i si s'ha contribuït a crear situacions d'igualtat i a eliminar desigualtats i discriminacions.

d) Redissenyar la política. Si l'aplicació de la política ha donat lloc a un resultat neutral o a un impacte negatiu sobre la igualtat, cal redissenyar-la cercant els orígens de la desviació o desigualtat.

Així doncs, el concepte de transversalitat de gènere és un concepte d'una mirada integradora i multidimensional, a través de la qual la perspectiva de gènere es converteix en un eix cognitiu i d'actuació que ha d'impregnar tots els processos de la gestió pública de manera que, des d'aquest eix, la mirada de gènere deixa de ser una mirada residual i localitzada en àrees concretes i específiques de l'acció política i esdevé un principi bàsic estructurador de les dinàmiques de planificació i implementació de les polítiques públiques.



7.-Eixos i línies estratègiques

Línia estratègica	Objectiu general	Objectius específics
1. Compromís amb la Igualtat	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.	<ul style="list-style-type: none">• Incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals, potenciant un model de treball institucional que posi l'accent en la transversalitat, la coordinació i la presa de decisions conjuntes.• Identificar les desigualtats de gènere encara existents i actuar sobre els factors que les provoquen.• Incorporar tota la ciutadania en les polítiques d'igualtat i promoure un model d'organització local que impliqui les entitats, associacions i tot el teixit social present en el territori.
2. Acció contra la violència masclista	Disminuir l'impacte de la violència masclista i avançar en la seva eradicació.	<ul style="list-style-type: none">• Promoure la sensibilització i la conscienciació social i professional i vetllar per unes relacions igualitàries al municipi.• Garantir la intervenció integral i el treball en xarxa i cooperatiu de tots els serveis i institucions, en el marc del protocol d'eradicació de la violència masclista.• Implicar el màxim de serveis presents en el territori i també la ciutadania per tal d'afavorir la identificació precoç de la violència i millorar la seva prevenció.• Ampliar el focus de treball vers els micromasclismes i la violència subtil que tolera i fomenta la violència masclista en l'àmbit públic i privat.• Contribuir a la capacitat i formació específica del personal tècnic i polític.
3. Drets i qualitat de vida	Promoure les condicions per a que totes les persones gaudeixin d'una vida digna, respectant els principis d'universalitat i singularitat, és a dir, tenint en compte la diversitat de situacions i el cicle de vida de les persones.	<ul style="list-style-type: none">• Situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, especialment en els àmbits de: salut, esports, educació, atenció social, diversitat...• Sensibilitzar envers les diferències de gènere que afecten la qualitat de vida dels persones i treballar per l'eradicació de les desigualtats que se'n generen.• Promoure un model de ciutat inclusiva, cohesionada i accessible, que tingui en compte el benestar de totes les persones.



Línia estratègica	Objectiu general	Objectius específics
4. Reformulació dels treballs i dels temps	Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.	<ul style="list-style-type: none">• Impulsar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i promoure una utilització equitativa per part de dones i homes.• Fomentar la corresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones.• Afavorir l'accés i la permanència de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat.• Fomentar l'emprenedoria de les dones i el treball cooperatiu.• Potenciar el teixit productiu garantint la igualtat i l'aprofitament del talent femení.
5. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.	<ul style="list-style-type: none">• Assegurar que els mecanismes de participació siguin una plataforma de representació de totes les veus, i de la presa de poder tant individual com col·lectiu.• Fomentar la participació de les dones en totes les esferes socioculturals de la ciutat.• Potenciar la incorporació i el lideratge de les dones en tots els nivells de responsabilitat i presa de decisions dels espais institucionals.• Acompanyar i donar suport als grups de dones, reconeixent el seu valor i les seves potencialitats.• Reconèixer, valorar i difondre els treballs i els sabers de les dones i de la genealogia feminista al llarg de la història.

LINIA ESTRATÈGICA 1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

1.1 Consolidar i avançar en el desenvolupament de polítiques comarcals de gènere mitjançant la planificació i disposició de recursos i eines al Servei dels ajuntaments.

1.1.1. Recursos humans i tècnics per al desenvolupament del Pla Estratègic d'igualtat de gènere i diversitat sexual 2014-2020.

1.1.2 Consolidació de la Taula d'Igualtat i les seves comissions de treball per a l'impuls de la igualtat a la comarca

1.1.3. Visibilització de l'actuació i compromís de les entitats i ens locals de la comarca ver la igualtat

1.1.4. Suport tècnic al desplegament de manera progressiva de Plans d'Igualtat Interns a l'administració.

1.2.- Integrar de manera progressiva la transversalitat de gènere en l'activitat quotidiana de Consell Comarcal com a administració "motor" de la igualtat a la comarca

1.2.1 Sensibilitzar i formar al personal polític i tècnic en igualtat de gènere

1.2.2. Introduir la perspectiva de gènere en el recull de dades

1.2.3. Proporcionar eines practiques per incorporar la perspectiva de gènere en el treball quotidià.

1.3. Acompanyar a l'administració local en el desplegament de polítiques d'igualtat de gènere

1.3.1. Sensibilitzar i capacitar al personal polític i tècnic en igualtat de gènere.

1.3.2. Revisió dels sistemes d'informació i accions dutes a terme com a punt de partida per una planificació amb perspectiva de gènere.

1.3.3. Suport tècnic mitjançant la informació i l'acompanyament per iniciar un itinerari dissenyat de polítiques locals des de la perspectiva de gènere.

LINIA 2 ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

2. 1. Sistematització i difusió dels mecanismes i recursos existents per a la prevenció i l'actuació comarcal davant de situacions de violència de gènere.

2.1.1. Actualització del Protocol Comarcal d'actuació davant la violència masclista i consolidar els processos de treball en xarxa.

3.1.2. Consolidació dels serveis d'atenció a les dones víctimes de violència de gènere amb una perspectiva comarcal.

2.2. Coordinar l'actuació preventiva de la comarca per combatre la violència de gènere en els diferents entorns i contextos locals

2.2.1. Avaluar i avançar en el desenvolupament d'accions de prevenció en les diferents espais educatius de la comarca. (fornal i no formal)

2.2.2. Estendre el marc de la prevenció a d'altres agents i entorns de la comarca: professorat, etc.

LINIA 3. DRETS I QUALITAT DE VIDA

3.1 Crear les bases per la desenvolupament d'una comarca afavoridora de la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'educació.

3.1.1. Potenciar la coeducació i la igualtat d'oportunitat en els diferents espais educatius de la comarca: educació formal.

3.1.2. Potenciar la capacitat investigadora de les dones amb estudis superiors com estratègia de retenció del talent.

3.1.3. Acompanyar als agents educatius per incorporar la perspectiva de gènere en el seu treball quotidià.

LINIA 4. REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

4 1.- Proporcionar eines i recursos laborals a les dones de la comarca per reforçar l'autonomia econòmica de les dones.

4.1.1. Sistematització d'indicadors i fonts d'informació per a l'anàlisi permanent de la realitat laboral de les dones de la comarca: Observatori social i econòmic??

4.1.2. Disposició de recursos per a millorar la capacitat de les dones en l'accés, manteniment i promoció laboral.

4.1.3. Impulsar i reforçar la capacitat emprenedora de les dones de la comarca.

4.2.- Fomentar un teixit empresarial sensible a la igualtat de gènere i la responsabilitat social per una millora de la competitivitat i desenvolupament econòmic de la comarca.

4.2.1. Identificació i valorització de bones pràctiques en igualtat i RSE.

4.2.2. Suport tècnic al desplegament una estratègia empresarial que fomenti la igualtat a la comarca.

4.2.3. Proporcionar eines pràctiques per a la integració de l'igualtat en les relacions laborals.

4.3. Anàlisi dels usos del temps i el seu impacte en la qualitat de vida de les dones de la comarca per tal de promoure accions de foment de la coresponsabilitat

4.3.1. Identificació de necessitats entre els diferents col·lectius de dones per tal de dissenyar estratègies de nous usos del temps més racionals i conciliadores.

4.3.2. Anàlisi i transferència de bones pràctiques per a l'foment de la coresponsabilitat en un territori dispers.

LINIA 5. RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

5.1 Potenciar la participació de les dones en la vida de la comarca des d'una perspectiva de cohesió social i sentiment de pertinença

3.1.1. Suport tècnic i econòmic per al foment de la participació i de l'associacionisme entre les dones de la comarca.

3.1.2. Revaloritzar el rol de les dones com agents de canvi social mitjançant la participació activa a la vida de la comunitat.

5.2. Posar en valor les contribucions de les dones a la vida cultural i artística de la comarca

3.2.1.- Difondre les aportacions de les dones en la cultura de la comarca i animar-les a contribuir de manera activa en la vida cultural i artística

3.2.2. Afavorir el debat i la reflexió als mitjans de comunicació comarcals com eina de sensibilització.

EIX 8. PROMOURE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I COMBATRE LA DISCRIMINACIÓ DELS COL·LECTIUS LGTBI

Promoció de la implementació de polítiques encaminades a combatre la discriminació dels col·lectius LGTBI .

Recomanar, articular i coordinar accions que fomentin la cohesió social amb la plena integració i acceptació de les persones LGTBI.

Sensibilitzar les diferents àrees del Consell Comarcal, perquè s'incorpori la perspectiva LGTBI.

Promoure des de l'àmbit educatiu la perspectiva LGTBI i garanteixi la igualtat de drets i oportunitats

Línia 1 Combatre les agressions que pateix el col·lectiu LGTBI i fomentar el respecte per la diversitat sexual i de gènere per tal que els joves puguin construir la seva pròpia sexualitat i identitat de gènere en un entorn afectuós i respectuós.

8.1.1. Formació al personal docent i la resta de professionals que treballen en l'àmbit educatiu per comprendre, detectar i combatre la situació que viuen els menors LGTBI

8.1.2. Incloure en el currículum escolar qüestions relacionades amb l'orientació sexual, la identitat de gènere amb les famílies homoparentals i construir representacions positives sobre la homosexualitat i transsexualitat de forma transversal.

Línia 2. Donar suport en els processos d'accés al mercat laboral del col·lectiu LGTBI, especialment per aquells grups amb més dificultats i promoure la no discriminació de treballadors i treballadores LGTBI.

8.2.1. Formació sobre diversitat sexual i de gènere i no discriminació en el treball als sindicats, empreses i treballadors/es.

8.2.1. Incloure les persones transsexuals com a perfils prioritaris de les polítiques actives d'ocupació i oferir formació adreçada per aquests col·lectius.

Línia 3 Promoure el tracte i l'atenció sanitàries a les persones LGTBI sigui adequat a les seves necessitats.

8.3.1. Formació al personal sanitari per tal de que es minimitzin els estereotips relacionats amb la identitat sexual i incorporin la preferència sexual i la identitat sexual com un altre aspectes relacionat amb la pròpia salut.

8.3.2. Formació específica del professionals per garantir el respecte cap al col·lectiu transsexual i disposar d'informació sobre les opcions mèdiques per dur a terme la transició de gènere.

Línia 4.- Promoure la visibilització del col·lectiu LGBTI.

8.4.1. Sensibilització de la ciutadania davant les diverses identitats de gèneres i orientacions sexuals de la població

8.4.2. Organització de campanyes per a col·lectius concrets (gent gran, joves, famílies, infants)

Línia 5 Promoure una atenció adequada de les persones LGBTI des del diferents serveis i recursos socials.

8.5.1. Adequar els processos de formació i de capacitatció del personal que gestiona els serveis relacionats amb l'acció social (serveis d'atenció domiciliària, serveis per a persones amb discapacitat, serveis residencials.

8.5.2. Incorporar la perspectiva LGBTI als plans i programes de l'àmbit de l'acció social dels diferents municipis de la comarca.

8.5.3. Promoure campanyes de sensibilització.

Línia 6.- Incloure informació i referències LGBTI en els principals serveis i programes culturals de la comarca.

8.6.1. Donar visibilitat i fomentar el respecte envers la diversitat sexual i de gènere en els mitjans de comunicació comarcals.

8.6.2. Utilitzar la terminologia adequada i respectuosa.

8.6.3. Promoure i donar suport a l'organització d'actes culturals que visibilitzin el col·lectiu LGBTI.

8.6.4. Incorporar als fons bibliogràfic de les biblioteques municipals materials relacionats amb el col·lectiu LGBTI.

Línia 7 Promoure els espais de lleure i esportius (formals i informals) siguin lliures de discriminació i que permetin a les persones desenvolupar-se independentment de la seva orientació sexual i identitats de gènere.

8.7.1. Introduir la perspectiva LGBTI en la formació de professionals de l'àmbit esportiu: àrbitres, personal directiu i personal tècnic esportiu.

8.7.2 Promoure l'esport mixt per trencar la lògica sexista que preval en aquests moments en l'esport tant l'escolar com el d'adults.

8.7.3 Engegar campanyes que qüestionin els comentaris racistes, els insults homofòbics i transfòbics, i fins i tot, si cal, establir sancions.

8.7.4. Impulsar activitats que trenquin els estereotips de gènere i incorporin la perspectiva LGTBI. Han de ser adaptades a la realitat i a les edats dels infants i joves.

Línia 8 Combatre la discriminació per raó d'identitat de gènere o preferència sexual entre els comunitats de persones nouvingudes i les comunitats religioses.

8.8.1. Fomentar que els serveis a les persones immigrants coneguin la perspectiva LGTBI i la realitat de les persones LGTBI en els seus països d'origen

8.8.2. Promoure projectes que treballin el respecte envers la diversitat sexual i de gènere a comunitats immigrants o minories ètniques pe aconseguir canvis d'actituds. Planejar aquest treball amb les associacions d'immigrants del territori.

8.8.3. En les sessions d'acollida fer menció a la situació legal i social del col·lectiu LGTB al nostre país i al a nostra ciutat.

8.8.4. Visibilitzar discursos oberts i experiències positives de persones LGTBI immigrants o de minories ètniques.

8.8.5. Promoure accions que generin canvis d'actituds entre les comunitats religioses homofòbiques, com per exemple, espais de debat i reflexió sobre les realitats de les persoens LGTBI de diferents confessions religioses.

Línia 9.- Reconèixer i donar visibilitat positiva a la diversitat sexual. Atendre i informar sense discriminacions a les persones LGTBI.

8.9.1 Donar suport i/o organitzar les dates significatives pel LGTBI: 17 de maig Dia Internacional contra l'homofòbia i la transfòbia i el 28 de juny, Dia Internacional per a l'Alliberament de les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals.

8.9.2. Donar visibilitat a la contribució del col·lectiu LGTBI a la vida social i cultural de la comarca.

8.9.3. Formar al personal de les administracions amb l'objectiu de sensibilitzar-los sobre les necessitats de les persones LGTBI i de millorar l'accés d'aquest col·lectiu a aquests serveis.

8.9.4. Donar suport a les associacions que vulguin desenvolupar projectes de suport al col·lectiu LGTBI.

Línia 10,. Aconseguir la igualtat de drets LGTBI en l'esfera pública i perseguir qualsevol acte de discriminació per raó d'orientació sexual o identitat de gènere.

8.10.1 Oferir formació als cossos policials per prevenir i evitar actituds discriminatòries. Així com eliminar actituds o comportaments heterosexistes.

8.10.2. Fer declaracions oficials, emprendre campanyes o aprovar regulacions que prohibeixen i castiguen la discriminació del col·lectiu LGTBI als espais públics de la comarca.