

Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere

Consell Comarcal de l'Alt Empordà

2023-2027



CONSELL COMARCAL
DE L'ALT EMPORDÀ

SURT

Coordinació del treball:

Consell Comarcal de l'Alt Empordà

Consultoria de Gènere Fundació Surt

Autoria:

Mireia Cots Melero (coord.)

Equip Consultoria de Gènere Fundació Surt

Amb el suport de:

Mar Beneit Marsol

Meritxell Palacios Cañada

Equip Consultoria de Gènere Fundació Surt

Amb la col·laboració de:

Grup Motor del Pla Comarca d'Igualtat de Gènere del Consell Comarcal de l'Alt Empordà

Agraïments:

L'elaboració del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere ha estat possible gràcies a la implicació i participació del Grup Motor del Pla i altres agents importants per a l'impuls de les polítiques de gènere i feministes a la comarca. Dirigim un especial agraïment a les persones referents i coordinadores del procés de l'Àrea de Benestar Social del CCAE.

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ.....	4
2. INTRODUCCIÓ.....	5
2.1. Principis bàsics del PCIG.....	6
3. MARC LEGAL I NORMATIU.....	10
4. MARC METODOLÒGIC.....	13
4.1. Fases i eines.....	13
4.1.1 Fase inicial.....	13
4.1.2 Fase de diagnosi.....	14
4.1.3 Fase de pla d'acció i d'estratègia d'implementació.....	15
4.1.4 Fase de tancament o final.....	15
4.1.5 Fase transversal de compromís i lideratge.....	16
5. DIAGNOSI DE GÈNERE.....	17
5.1 Context demogràfic amb perspectiva de gènere interseccional.....	18
5.2 Compromís institucional amb les polítiques de gènere feministes.....	22
5.3 Atenció a les dones i persones en situació de vulnerabilitat.....	27
5.3.1. La situació a la comarca de l'Alt Empordà.....	31
5.4 Actuació contra les violències masclistes.....	34
5.4.1 La situació a la comarca de l'Alt Empordà.....	36
5.5 Usos del temps, cures i treballs.....	45
5.5.1 La situació a la comarca de l'Alt Empordà.....	47
5.6 Participació i lideratge de les dones i feminista.....	58
5.6.1 La situació a la comarca de l'Alt Empordà.....	59
6. PLA D'ACCIÓ.....	63
6.1 ACCIONS.....	66
EIX ESTRATÈGIC 1: Reforç del compromís del CCAE amb les polítiques de gènere feministes.....	66
EIX ESTRATÈGIC 2: Impuls del treball en xarxa i comunitari per la promoció de les polítiques de gènere feministes a la comarca.....	71
EIX ESTRATÈGIC 3: Millora dels mecanismes comarcals per prevenir, detectar, abordar i erradicar les violències masclistes.....	72
EIX ESTRATÈGIC 4: Empoderament de les dones i persones en situació de vulnerabilitat de la comarca a través de projectes comunitaris.....	75
EIX ESTRATÈGIC 5: Treball de suport a les entitats feministes i a la ciutadania de la comarca.....	76
7. SISTEMA D'IMPLEMENTACIÓ.....	78
8. ANNEXOS.....	80
8.1 Índex de figures.....	80

8.2 Glossari.....	81
8.3 <i>CheckList</i> de la documentació requerida a analitzar.....	88
8.4 Guió general de les entrevistes.....	89
8.5 Model de qüestionari.....	90
8.6 Definició de les formes i àmbits de violència masclista que es reconeixen a la <i>Llei 17/2020</i>	91

1. PRESENTACIÓ

El Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere 2023-2027 del Consell Comarcal de l'Alt Empordà ha estat promogut per l'àrea de Benestar del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

Aquest Pla dóna continuïtat al treball iniciat des de l'àrea en relació a la implementació de polítiques d'igualtat de la comarca, el primer Pla Comarcal de promoció de les polítiques d'igualtat data del 2005. Des d'aleshores, el Consell Comarcal ha comptat amb el Pla Comarcal de promoció de les polítiques d'igualtat 2008-2011, el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà 2013-2016 i el Pla per a la Igualtat de Gènere 2016-2019.

El Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere 2023-2027 (PCIG) del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, es presenta com el principal instrument de planificació, disseny i implementació de les polítiques de gènere feministes de la comarca de l'Alt Empordà.

Constitueix un conjunt ordenat d'objectius i accions que han de poder orientar l'actuació de la comarca i desenvolupar una estratègia política dirigida a millorar i equilibrar la situació de les dones i del conjunt de la ciutadania, a partir d'una diagnosi de gènere d'aquesta situació, elaborada i presentada prèviament. A més, el Pla, estableix un marc teòric i metodològic de referència per al desplegament de les polítiques públiques de gènere feministes i també els mecanismes per fer el seguiment i avaluació del desplegament de l'eina.

El document que es presenta a continuació, s'estructura en diferents apartats.

L'apartat introductori exposa els fonaments i principis del PCIG. En segon i tercer lloc, es troben el marc legal i normatiu de les polítiques de gènere feministes que recolzen i justifiquen el Pla, i el marc metodològic utilitzat per a la seva elaboració. A continuació s'exposen els resultats de la diagnosi de gènere de la comarca en base a diferents àmbits i temes d'anàlisi. A partir d'aquesta diagnosi s'estableix el Pla d'Acció, el qual incorpora els eixos estratègics, objectius operatius i accions que hauran de poder guiar l'actuació de la comarca en matèria de polítiques de gènere feministes. Es proposa una possible estratègia d'implementació del Pla per al seu període de vigència, que inclou indicadors d'avaluació, calendari d'execució, agents responsables i mecanismes per al seguiment i l'avaluació efectiva del PCIG. I finalment trobem els Annexes que complementen la informació recollida en el Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere.

2. INTRODUCCIÓ

Les polítiques de gènere feministes han de servir per posar de manifest els fenòmens que són conseqüència del sistema sexe-gènere –desigualtats, discriminacions, violències– i establir mecanismes per eradicar-los, és a dir, per assegurar la igualtat real i efectiva.

Els Consells Comarcals, i en aquest cas, el Consell Comarcal de l'Alt Empordà (CCAE), donades les funcions i competències que se li atribueixen actualment, recollides al *Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya*¹, i, també, per la seva proximitat tant amb les administracions locals com amb la ciutadania, se situa en un lloc privilegiat per promoure les polítiques de gènere feministes i esdevenir un referent comarcal en aquesta matèria.

Uns dels mecanismes principals per fer-ho, és mitjançant l'elaboració de Plans Comarcals d'igualtat de Gènere, quelcom que suposa poder disposar d'una eina estratègica imprescindible per a l'impuls de les polítiques de gènere feministes a la comarca. Amb aquests es garanteix l'anàlisi sistemàtica del conjunt d'estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions desiguals a la comarca, així com la implementació de canvis en l'àmbit estratègic i operatiu que assegurin a la ciutadania avançar cap a una situació de major equitat i justícia.

L'èxit del Pla Comarcal i de l'actuació del Consell Comarcal de l'Alt Empordà en clau d'igualtat de gènere implicarà necessàriament: incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a les polítiques, accions i organització del Consell Comarcal de l'Alt Empordà. Alhora, l'adopció de la perspectiva interseccional, que permet estudiar, entendre i respondre les desigualtats, discriminacions i violències per raó de sexe/gènere, però també per raó de classe social, edat, procedència, diversitat funcional, estat de salut, entre d'altres. I, finalment, treballar amb l'estratègia d'empoderament de les dones i persones en situació de vulnerabilitat, i amb l'estratègia del treball en xarxa i comunitari.

1 Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=315198>

a: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=315198>

2.1. Principis bàsics del PCIG

Tot seguit, es detallen els principis orientadors que travessen el Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere:

Igualtat i equitat de gènere

Aquest principi entès com una manera de relacionar-se i de fer que superi els estereotips de gènere propis de la nostra societat. Aquesta idea implica no només igualar els drets de les dones i de totes les persones a nivell formal sinó també a nivell real, tenint en compte i donant resposta a les seves situacions, necessitats i interessos diferenciats, superant les relacions desiguals de poder. Suposa, en aquest sentit, assolir la igualtat partint del reconeixement de la diferència sense que aquesta s'utilitzi com a justificació de la discriminació. Per a això és indispensable incorporar la perspectiva de gènere i la perspectiva interseccional.

Perspectiva de gènere

L'enfocament que introdueix la possibilitat d'examinar la realitat des d'una òptica que facilita percebre l'existència de possibles obstacles que troba el desenvolupament del principi d'igualtat i equitat de gènere. Funciona com a instrument d'anàlisi i permet detectar i conèixer les causes de les desigualtats de gènere, situant-les en un marc sociopolític capitalista i patriarcal que, de manera més o menys informal, pot estar obstaculitzant la consecució de l'equitat de gènere.

Perspectiva interseccional

La perspectiva interseccional² posa de manifest el fet que el sexe, el gènere, la classe social, l'edat, la raça, l'ètnia, així com la resta d'eixos de desigualtat, són condicions que es donen simultàniament, interseccionen entre si i influeixen alhora de forma diferenciada a la vida de les persones segons el seu context personal, social, econòmic i cultural.

Així, la interseccionalitat promou l'anàlisi del creuament d'aquestes variables que també representen les diverses relacions d'opressió, dominació i discriminació, mostrant com es configuren en diferents nivells creant situacions úniques en cada context i mostrant-se les estructures de poder existents a la societat.

2 El concepte d'interseccionalitat l'introdueix Kimberlé Crenshaw a la Conferència Mundial contra el Racisme a Sud-Àfrica (2001). Aquest terme es formula des del feminisme com a resposta a un feminisme occidental exclusiu que no considerava a les dones d'altres races i classes socials.

Transversalitat de gènere

La transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*³) implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques i les seves fases (disseny, planificació, implementació, seguiment i avaluació). En conseqüència, implica un canvi de mirada en la forma de treballar i en la cultura institucional, provocant que les polítiques deixin de ser cegues al gènere i a les desigualtats de gènere. En aquest sentit, en última instància, la transversalitat de gènere ha de poder ser interseccional.

El Pla d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà parteix de la necessitat de definir polítiques públiques amb consciència de gènere que facin transversal el gènere a l'estructura i a l'acció comarcal i local. Aquesta voluntat es tradueix en posar els mitjans i els instruments necessaris per fer travessar la perspectiva de gènere en les polítiques i accions de la comarca, tenint en compte que és un procés complex que requereix de voluntat política i de professionals formats en gènere.

Treball en xarxa i comunitari

El treball en xarxa i comunitari fa referència al treball conjunt entre el conjunt d'agents implicats/des en un procés concret. Així, en el cas de l'elaboració del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere, el treball en xarxa interpel·la a totes les persones civils, institucions, entitats, personal tècnic, personal del serveis, personal polític, etc. que, d'una manera o una altra, han de treballar de forma col·laborativa per assolir la transversalitat de gènere en la quotidianitat comarcal.

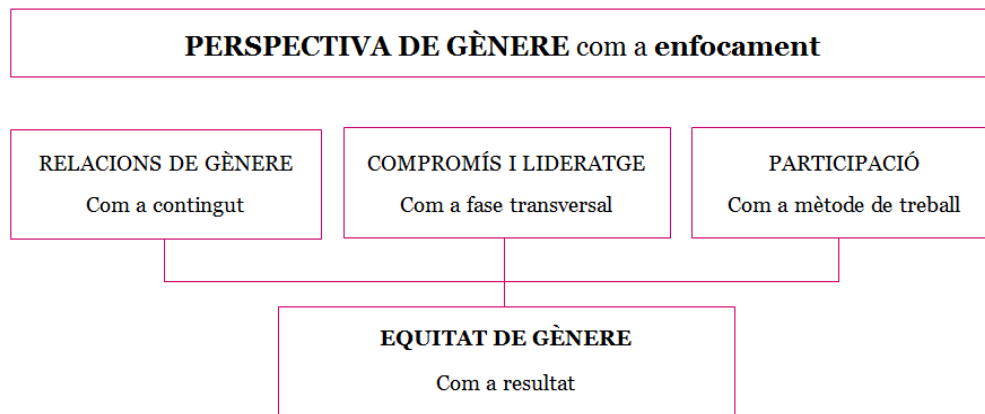
Compromís i lideratge feminista

Sense aquests dos elements, que han de ser intrínsecs a la praxi política i global del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, serà molt complicat modificar les relacions de gènere desiguals i els valors o factors que les sustenten i, per tant, difícilment es podrà assolir la igualtat i l'equitat de gènere de manera efectiva dins i fora de l'organització.

És el que identifica la manera de ser de l'organització i es manifesta en les seves maneres d'actuar. En aquest sentit, l'elaboració del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere hauria de ser generador de compromís i lideratge feminista, en fer conscient a les persones que hi participen i als ens que s'hi poden adherir, de les possibles desigualtats o discriminacions existents al territori, de les seves causes i dels canvis necessaris per a eliminar-les, alhora que promouen el context i recursos per a realitzar aquests canvis.

3 El marc de referència del mainstreaming de gènere (*gender mainstreaming*) com a estratègia de treball de governs, ONG's i fundacions donants, va quedar establert l'any 1995 en la Conferència Mundial de Dones de Beijing organitzada per Nacions Unides, a partir de la qual s'inicia un procés de difusió de l'estratègia a través de Manuals i Guies de treball editades per diferents organismes.

Figura 1. Principis bàsics del PCIG.



3. MARC LEGAL I NORMATIU

El marc legal i normatiu per la igualtat i equitat de gènere avala, promou i orienta les polítiques de gènere, que tenen un llarg recorregut gràcies a la incidència constant dels moviments feministes i LGBTI+.

La celebració de la *Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona* (CEDAW), el 1979; la *IV Conferència Mundial de la Dona*, celebrada a Beijing l'any 1995; o el *Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica* (Conveni d'Istanbul), del 2011, són exemples d'algunes de les fites assolides en aquest recorregut en l'àmbit internacional i europeu.

De la mateixa manera, el Consell Comarcal de l'Alt Empordà està compromès amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible que s'inclouen a l'Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides, que vol ser un full de ruta per a l'acció de desenvolupament mundial sostenible fins a l'any 2030. L'Agenda inclou un total de 17 objectius que han de contribuir a assolir aquest propòsit general, entre els quals s'hi troba en cinquè lloc la Igualtat de gènere:

1) Erradicació de la pobresa; 2) Lluita contra la fam; 3) Bona salut; 4) Educació de qualitat; 5) Igualtat de gènere; 6) Aigua potable i sanejament; 7) Energies renovables; 8) Treball digne i creixement econòmic; 9) Innovació i infraestructures; 10) Reducció de la desigualtat; 11) Ciutats i comunitats sostenibles; 12) Consum responsable; 13) Lluita contra el canvi climàtic; 14) Flora i fauna aquàtiques; 15) Flora i fauna terrestres; 16) Pau i justícia; 17) Aliances per als objectius mundials.

Pel que fa a la legislació estatal, cal tenir presents, entre d'altres, la *Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*; la *Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes*; i, el *Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació*. Les dues últimes incorporen recents extensions i modificacions⁴, que ofereixen una clara oportunitat infranquejable per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat de Gènere.

A Catalunya, destaquen l'aprovació de la *Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*, i de la seva recent modificació, la *Llei 17/2020*,

⁴ Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que situen la qüestió de les violències masclistes com a prioritària a l'agenda política i introdueixen importants novetats conceptuals. També és rellevant la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que facilita un marc normatiu global de les polítiques públiques d'igualtat de gènere a Catalunya, establint les principals funcions i obligacions dels poders públics en aquesta matèria. Així com la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

S'ha de posar igualment de manifest l'existència del *Departament d'Igualtat i Feminismes del Govern de la Generalitat de Catalunya*, creat el 25 de maig de 2021, el qual proporciona un model a seguir per al Consell Comarcal de l'Alt Empordà i li són correspostes les següents competències:

- Les polítiques d'igualtat, d'igualtat en el treball i les de garanties de drets i la no-discriminació.
- Les polítiques públiques LGTBI+.
- Les polítiques de dones i per l'eradicació de les violències masclistes.
- El foment i la defensa dels drets humans, incloent els drets polítics i civils.
- Les polítiques de migracions, refugi i ciutadania.
- Les polítiques de cures i dels usos del temps.
- Qualsevol altra que li atribueixin les lleis i altres disposicions.

En el marc comarcal, cal tenir en compte el ja citat *Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya*, en el que es descriuen les competències dels Consells Comarcals:

"Article 25. DL 4/2003 Assignació de competències

25.1 Correspon a la comarca l'exercici de les competències següents: a) Les que li atribueix aquesta Llei en matèria de cooperació, assessorament i coordinació dels ajuntaments, d'acord amb el que estableix l'article 28.

b) Les que li atribueixin les lleis del Parlament. L'atribució de competències per lleis sectorials s'ha de fer tenint en compte la tipologia de les comarques, sens perjudici de l'atribució directa de competències als ajuntaments dels municipis que compleixin els requisits mínims de població, capacitat econòmica o capacitat de gestió, d'acord amb els criteris objectius que estableixin les mateixes lleis sectorials.

c) Les que li deleguin o li encarreguin de gestionar l'Administració de la Generalitat, la diputació corresponent, els municipis, les mancomunitats i les comunitats de municipis, i les organitzacions associatives d'ens locals regulades pels títols X i XI del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de

Catalunya. Les delegacions o els encàrrecs de gestió han d'anar acompanyats de la transferència dels recursos necessaris per a exercir-los.

25.2 En l'àmbit de les seves competències, la comarca pot fer obres i prestar serveis, d'acord amb els requisits que estableix aquesta Llei.

Article 26. DL 4/2003 Principis de la prestació de serveis

26.1 Els consells comarcals han de vetllar perquè, en els municipis del seu àmbit territorial es duguin a terme, amb nivells de qualitat homogenis, els serveis, les activitats i les prestacions que, d'acord amb els articles 66 i 67 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, són de competència local.

26.2 L'efectivitat de la prestació homogènia dels serveis i la realització de les activitats i les prestacions d'àmbit local es regeixen pels principis de subsidiarietat i cooperació locals, complementarietat, suplència, associació, partenariat i participació ciutadana, que s'han de concretar en el programa d'actuació comarcal.

Article 28. DL 4/2003 Assistència i cooperació als municipis

28.1 Correspon a les comarques:

- a) Prestar assistència tècnica, jurídica i econòmica als municipis.*
- b) Cooperar econòmicament en la realització de les obres, els serveis o les activitats dels municipis.*
- c) Garantir, subsidiàriament, la prestació dels serveis municipals obligatoris en els municipis que, per raó de llur població, no estan obligats a prestar-los.*
- d) Cooperar amb els municipis en l'establiment de nous serveis necessaris per al desenvolupament del territori.*
- e) Establir i coordinar, amb l'informe previ dels ajuntaments afectats, les infraestructures, els serveis i les actuacions d'àmbit supramunicipal.*

28.2 En tot cas, la comarca ha d'exercir les funcions d'assistència i de cooperació que li corresponen tenint en compte les necessitats dels diferents municipis, tant pel que fa al nombre d'habitants com a la situació geogràfica o a llur tipologia quant a l'activitat econòmica predominant."

En aquest sentit, doncs, el Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere del Consell Comarcal de l'Alt Empordà (2023-2027), vol donar compliment a la normativa citada establerta i ser una estratègia orientada a la consecució d'una igualtat i equitat de gènere real i efectiva a la comarca i als municipis que en formen part.

4. MARC METODOLÒGIC

4.1. Fases i eines

El procés d'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, s'ha desenvolupat en quatre fases, durant les quals s'han combinat diverses tècniques de treball i estratègies metodològiques de recollida i anàlisi de dades.

4.1.1 Fase inicial

La fase inicial permet posar en funcionament la coordinació entre les persones implicades en l'elaboració del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere, així com obtenir informació necessària per al desenvolupament de la resta de fases establertes. A partir de:

- Reunió inicial:

En aquesta reunió s'acabaria de concretar la proposta tècnica presentada per la Consultora per establir el calendari i fites del procés d'elaboració del PCIG.

- Conformació del Grup Motor

El Grup Motor (GM) és l'encarregat de vetllar perquè el procés d'elaboració del Pla es porti a terme, i també, d'esmenar i validar el document.

El GM està conformat per 5 professionals de l'Àrea de Benestar del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, que ocupen una posició rellevant, quant a expertesa i responsabilitats, per al desplegament de les polítiques de gènere feministes.

En total s'han portat a terme 4 reunions per a realitzar les sessions de contrast i validació de la diagnosi i del pla d'acció.

- Recollida de dades i documental:

El Consell Comarcal a partir d'una check-list facilitada per la Consultora, va proporcionar tota aquella informació qualitativa i quantitativa clau (reglaments, plans, protocols, memòries, estudis, etc.) necessària i útil per a la realització de la diagnosi [Per a veure el detall de la documentació requerida i analitzada consulteu l'Annex 8.3].

4.1.2 Fase de diagnosi

El propòsit principal de la fase de diagnosi és el de conèixer i analitzar la realitat comarcal des de la perspectiva de gènere interseccional, per detectar quines són les fortaleces i les necessitats específiques en relació a les polítiques de gènere feministes i de cada àmbit d'estudi.

Així doncs, per conèixer l'estat de la qüestió de la comarca de l'Alt Empordà, a part dels documents i dades recollides a la fase inicial, s'ha analitzat la informació recopilada a partir de la realització de:

- 4 entrevistes en profunditat a 7 agents comarcals amb coneixements sobre el context en clau de gènere de la comarca de l'Alt Empordà i la trajectòria de les polítiques de gènere feministes al Consell Comarcal de l'Alt Empordà i a la comarca.

Les entrevistes es portarien a terme amb l'alcalde de La Jonquera (i presidenta del CCAE) i l'alcalde d'Avinyonet de Puigventós; amb professionals representants de l'equip d'Inclusió i Atenció a la Comunitat i l'equip de Joventut del CCAE; amb professionals representants dels Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD); i amb una persona representant del Consell de la Gent Gran de l'Alt Empordà [Per a veure el detall de les entrevistes realitzades consulteu l'Annex 8.4].

- 1 qüestionari de respostes obertes de recollida de percepcions, dirigit a professionals dels serveis i dels ens locals de la comarca de l'Alt Empordà.

El qüestionari online va estar obert durant un període de 3 setmanes durant el més de juliol de 2021. Es van registrar un total de 25 participacions [Per a veure el detall del qüestionari realitzat consulteu l'Annex 8.5].

4.1.3 Fase de pla d'acció i d'estratègia d'implementació

A la fase de pla d'acció s'han definit un conjunt d'eixos estratègics, objectius operatius i accions, que esdevenen mesures d'actuació adreçades a la promoció i garantia de la igualtat i equitat de gènere, adaptades a les necessitats i possibilitats de la comarca i del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

En aquest sentit, per tal de realitzar el Pla d'Acció, s'ha tingut presents els resultats de la diagnosi, la normativa aplicable a cadascun dels àmbits treballats i les aportacions obtingudes a les entrevistes i el qüestionari.

-

- Estratègia d'implementació

De forma paral·lela a l'elaboració del Pla d'Acció, s'ha dissenyat l'Estratègia d'Implementació del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere. Aquesta ha de facilitar la posterior implementació, seguiment i avaluació de les accions, marcant un sistema de funcionament general, i, per a cada una de les accions, els indicadors d'avaluació, el calendari d'execució orientatiu i les àrees i agents responsables.

4.1.4 Fase de tancament o final

L'objectiu d'aquesta fase és poder fer un tancament òptim del procés d'elaboració del PCIG, per això s'han portat a terme:

- Sessió de contrast i validació del PCIG

En aquesta sessió es van posar en comú els resultats del PCIG, així com es van compartir les esmenes realitzades pel Grup de Lideratge que caldrien ser incorporades en el document final per la Consultora.

Finalment, es validà el PCIG i es va valorar la qualitat i satisfacció respecte el seu procés d'elaboració i el resultat final.

- Presentació oficial i difusió del PCIG

En aquesta darrera fase, s'emmarquen la presentació oficial i la difusió pública del Pla d'Igualtat de Gènere, per a donar a conèixer-lo íntegrament i fer-lo arribar, al personal del Consell Comarcal de l'Alt Empordà i al conjunt de la ciutadania i agents implicades de la comarca.

4.1.5 Fase transversal de compromís i lideratge

És important ressaltar la fase que travessa tot el procés d'elaboració i, també, el posterior procés d'implementació del Pla: la fase de compromís i lideratge.

Amb aquesta fase es pretén generar un compromís polític real amb les polítiques de gènere feministes, de manera que es consolidi la implicació del conjunt d'agents clau per a l'èxit del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere.

5. DIAGNOSI DE GÈNERE

A continuació, es presenten els principals resultats de la diagnosi, els quals s'han obtingut a partir de l'anàlisi de la informació recollida durant la fase de tast i la fase de diagnosi.

Aquests resultats, exposats per àmbits treballats, ens donen pistes sobre quin és l'estat de la qüestió actual respecte a les desigualtats, les discriminacions i les violències de gènere en el marc d'actuació del Consell Comarcal de l'Alt Empordà (CCAE), així com, també, mostren les polítiques i accions impulsades pel Consell Comarcal, enfocades a l'assoliment dels drets reals i efectius de les dones, reconeixent i vetllant per la igualtat i l'equitat de gènere.

Finalment, es detectaran quines són les fortaleeses, així com les debilitats, a les quals caldrà donar resposta a partir del Pla d'Acció inclòs en aquest document.

Els àmbits d'anàlisi treballats són:

5.1 Context demogràfic amb perspectiva de gènere interseccional

5.2 Compromís institucional amb les polítiques de gènere feministes

5.3 Atenció a les dones i persones en situació de vulnerabilitat

5.4 Actuació contra les violències masclistes

5.5 Usos del temps, cures i treballs

5.6 Participació política i social de les dones i feminista

5.1 Context demogràfic amb perspectiva de gènere interseccional

En aquest primer apartat es presenta una breu descripció dels trets geogràfics i de les característiques sociodemogràfiques més rellevants de l'Alt Empordà.

La Comarca de l'Alt Empordà agrupa un total de 68 municipis que configuren una xarxa de poblacions mitjanes i municipis petits; així, és la comarca gironina i del conjunt de Catalunya que n'agrupa un major nombre. Es tracta d'una comarca amb una gran fragmentació pel que fa a la seva estructura municipal i de caràcter heterogeni, incloent municipis de grandàries molt diverses.

En relació a la població, la capital, Figueres, amb 47.088 habitants⁵, és el municipi on resideix gairebé un terç de la població total de la comarca. Aquesta centralitat es veu accentuada, a més, pel fet que aquesta ciutat concentra la majoria de serveis i recursos d'abast comarcal. D'altra banda, un altre terç de la població de la comarca resideix en municipis de mida mitjana (10.000-20.000 habitants) i el terç restant en municipis més petits de menys de 5.000 habitants. A continuació, es mostren les quatre localitats amb més població de l'Alt Empordà, enfront a aquelles que en tenen menys:

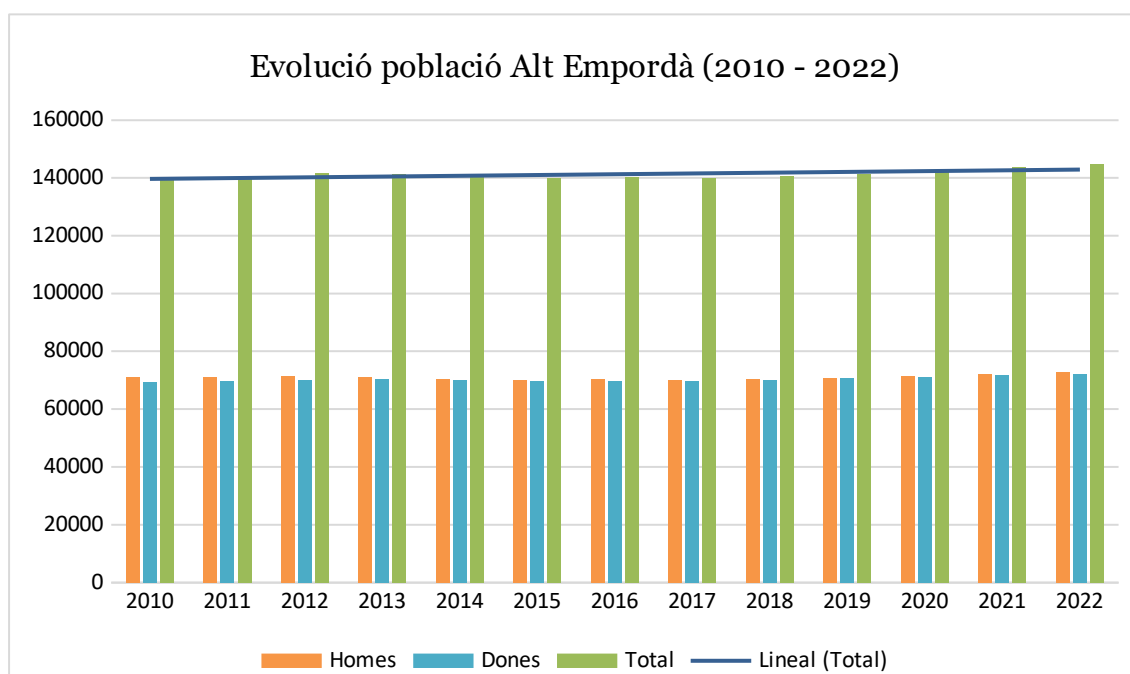
Figura 2. Taula de municipis amb més i menys habitants.

Municipis amb més habitants		Municipis amb menys habitants	
Municipi	Habitants (2022)	Municipi	Habitants (2022)
Figueres	47.088	La Vajol	87
Roses	19.907	Palau de Santa Eulàlia	115
Castelló d'Empúries	11.611	Sant Mori	159
L'escala	10.520	Vilaür	162

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes del l'IDESCAT.

La població total empadronada a la Comarca de l'Alt Empordà, a 1 de gener de 2022, és de 144.926 habitants, dels quals 72.689 són homes (el 50,2%) i 72.237 són dones (el 49,8%)⁶. Durant el període 2010 – 2022 s'ha registrat un creixement de la població comarcal del 3%, passant dels 140.262 habitants als 144.926, en els darrers 12 anys, mostrant un creixement de població lent provocat, en la seva majoria, per la crisi econòmica del 2008 i la conseqüent disminució de la immigració. Així, s'observa la següent evolució de la població:

Figura 3. Evolució de la població de la Comarca de l'Alt Empordà. Període 2010 - 2022.



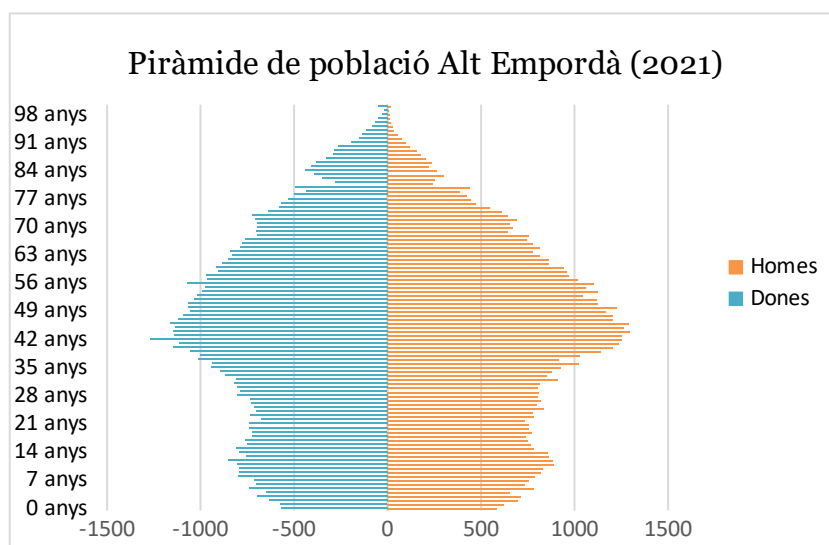
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes del l'IDESCAT.

Pel que fa a la distribució de la població per grups d'edat, podem veure que la piràmide poblacional de la Comarca de l'Alt Empordà⁷ segueix l'estructura de la majoria de piràmides de població de les societats occidentals contemporànies, en què la base és més estreta que el cos central, tot i que té una base significativa. A través de la piràmide de població, s'observa que la distribució de la població del territori mostra una major concentració d'efectius poblacionals a les franges d'edat que comprenen dels 35 als 60

6 Font: IDESCAT. Disponible a: <https://www.idescat.cat/pub/?id=pmh&n=446&geo=com:02>

7 Font: IDESCAT. Disponible a: <https://www.idescat.cat/pub/?id=pmh&n=1180&geo=com:02>

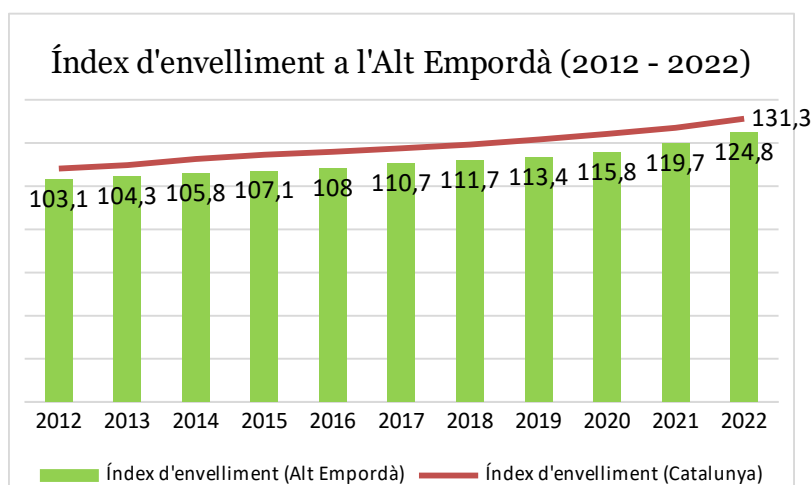
anys. També es detecta que en els grups d'edat més avançada la proporció de la població femenina és més elevada.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes del l'IDESCAT.

En relació a l'aspecte anterior, l'evolució de l'índex d'envelliment a la comarca (el qual mostra la relació de proporcionalitat entre la població major de 65 anys i la població menor de 15), continua enregistrant valors propers a la mitjana catalana. Així, el progrés d'aquest indicador, en els darrers 10 anys, constata la tendència a l'envelliment de la població de la comarca, una mica inferior, però, a la tendència de la mitjana de Catalunya.

Figura 4. Evolució de l'Índex d'envelliment a l'Alt Empordà, en comparació amb l'Índex d'envelliment mitjà de Catalunya. Període 2012 – 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes del l'IDESCAT.

La societat altempordanesa és una societat diversa pel que fa a l'origen de la seva població. L'any 2021 hi convivia persones de 52 nacionalitats diferents i s'hi parlaven aproximadament unes 205 llengües. Si ens fixem en el lloc de naixement de les persones que resideixen a la comarca de l'Alt Empordà, s'observa el següent:

- Un 59% ha nascut a Catalunya, de les quals un 30% són homes i un 30% són dones.
- Un 12% ha nascut a la resta de l'Estat Espanyol, d'aquestes persones un 6% són homes i un 6% són dones.
- Per últim, un 29% ha nascut a l'estranger, sent d'aquest percentatge un 15% homes i un 14% dones.
- No existeixen diferències significatives pel que fa al gènere entre la població nascuda a Catalunya, a la resta de l'Estat i a l'estranger, tampoc en relació al total de la població de la Comarca de l'Alt Empordà.

Figura 5. Àmbit geogràfic del lloc de naixement de la població de l'Alt Empordà segons sexe.

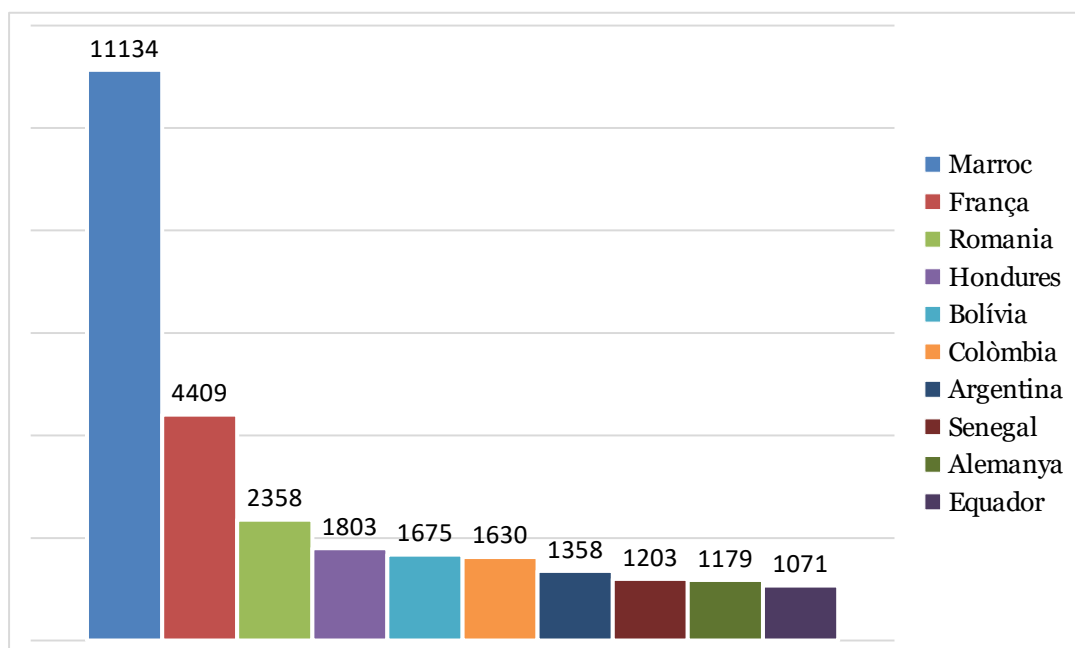
Àmbit geogràfic lloc de naixement	Homes	%	Dones	%	Total	%
Catalunya	42.425	30%	42.442	30%	84.867	59%
Reste de l'Estat	8.620	6%	9.159	6%	17.779	12%
Estranger	21.092	15%	20.024	14%	41.116	29%
Total	72.137	50 %	71.625	50 %	143.762	100 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de l'IDESCAT⁸.

Si s'observa amb més detall els països de naixement de la població que no és d'origen espanyol, es pot veure que una àmplia majoria d'aquest prové del **Marroc** (11.134 persones), seguit de França (4.409 persones), Romania (2.358 persones) i Hondures (1.803 persones).

8 Font: IDESCAT. Disponible a: <https://www.idescat.cat/pub/?id=pmh&n=8284&geo=com:02>

Figura 6. Principals països de naixement de la població de l'Alt Empordà. Any 2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes del l'IDESCAT.

Finalment, les dades d'IDESCAT, de l'any 2021, en relació a la distribució de la població per gènere en funció de la seva nacionalitat mostren que el 50% d'aquesta té nacionalitat espanyola i l'altre 50% estrangera. En aquest sentit, no s'observen diferències significatives pel que fa al gènere entre la població amb nacionalitat espanyola i la població amb nacionalitat estrangera.

Realitzant un anàlisi de les dades anteriors, es necessari mostrar el canvi de tendència que s'ha produït en la última dècada en relació a les diverses **nacionalitats** de les persones que resideixen a l'Alt Empordà. Així, mentre que als voltants de l'any 2010, la nacionalitat majoritària (a excepció de l'espanyola) era una nacionalitat Europea, actualment, les nacionalitats **africanes** s'han posicionat com a aquelles majoritàries a la comarca empordanesa. De la mateixa manera, s'ha produït una disminució de població amb nacionalitat d'Amèrica del Sud i un augment de les nacionalitats d'Amèrica del Nord i Central.

5.2 Compromís institucional amb les polítiques de gènere feministes

Estructura organitzativa i agents responsables de les polítiques de gènere feministes

El Consell Comarcal de l'Alt Empordà representa als 67 municipis de la comarca - Figueres compta amb serveis propis- esdevenint una administració de referència i suport comarcal i municipal. En el context de governança local, potencia sobretot la capacitat de gestió dels ajuntaments de menys de 20.000 habitants, alhora que té una alta influència per situar les prioritats de l'agenda política de la comarca, com ara l'assoliment de la igualtat i equitat de gènere.

El Consell Comarcal de l'Alt Empordà està estructurat en diferents àrees competencials i de gestió, des de les quals es promouen iniciatives estratègiques orientades a introduir les polítiques de gènere feministes en l'organització comarcal i en les polítiques públiques d'abast comarcal. En aquest sentit, cal destacar que en els darrers anys, ha vingut fomentant la transversalitat de la perspectiva de gènere i de la perspectiva interseccional a totes les àrees –en el seu funcionament, polítiques i actuació–, quelcom que caldrà continuar fent a fi de la seva consolidació.

L'avenç del treball en clau de gènere de les diferents àrees, s'ha vist reforçat pel rol de lideratge que ha ocupat l'Àrea de Benestar –conformada per Unitats de treball que integren diferents serveis i equips–, sent aquesta l'estructura administrativa des de la qual, a partir del treball coordinat amb altres àrees, s'ha vetllat de forma incessant per l'impuls de les polítiques públiques d'igualtat de gènere.

Igualment, és pertinent apuntar que, segons les darreres dades disponibles, el Consell Comarcal presenta una plantilla molt feminitzada, atès que es tracta de professions molt feminitzades. De les 114 persones que hi treballen, el 77% són dones. Si ens fixem únicament en el personal directiu, el 69% són dones. Pel que fa a l'Àrea de Benestar, compta amb un nombre elevat de personal de l'administració comarcal, 65 professionals, de les quals el 89% són dones. No obstant això, com es veurà a l'apartat *5.6 Participació i lideratge de les dones i feminista*, aquesta realitat administrativa contrasta amb la representació de dones en la política comarcal i municipal.

Espais de coordinació i canals de comunicació

Per a la promoció, disseny, implementació i avaluació de les polítiques i accions en clau de gènere, són necessaris espais de coordinació entre el conjunt d'agents del Consell Comarcal i altres agents de la comarca. Aquest espais de trobada i treball tècnic es despleguen a diferents nivells:

- Nivell intradepartamental amb professionals de l'Àrea de Benestar.
- Nivell interdepartamental, amb professionals de les diferents àrees del Consell Comarcal.
- Nivell intrainstitucional, amb professionals de les administracions locals i entitats de la comarca.

A banda de reunions que es puguin portar a terme en aquests tres nivells per a treballar les polítiques d'igualtat de gènere, existeixen la Comissió d'Igualtat del Pla d'Igualtat Intern, creada el 2019, i la Comissió de Seguiment i Avaluació, del present Pla Comarcal (presentada a l'apartat 7 *Sistema d'Implementació*), dos òrgans que s'encarreguen de fer el seguiment periòdic del desenvolupament dels objectius i accions que es recullen en ambdós instruments estratègics i claus per a les polítiques de gènere feministes. Les Comissions estan constituïdes per professionals de totes les àrees del Consell.

Enguany, a partir de l'actual Pla Comarcal es vol anar més enllà amb la creació d'un Equip Tècnic d'Igualtat, integrat dins l'Àrea de Benestar. La seva finalitat serà vetllar per la transversalitat de gènere interseccional en tots els serveis i polítiques del Consell Comarcal, així com liderar i ser l'òrgan de referència en matèria de polítiques de gènere feministes, seguint el model del Departament de Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

A part d'aquests espais de coordinació, però, també cal tenir en compte el conjunt dels espais de participació del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, explicats a l'apartat 5.6 *Participació i lideratge de les dones i feminista*, que inclouen les Taules i Consells consultius, on també hi participen entitats i ciutadania.

Finalment, es posa de manifest que al Consell Comarcal de l'Alt Empordà s'utilitzen diferents canals de comunicació, tant per a la comunicació diària com per a la difusió de la informació rellevant referent a l'acció del Consell. En el nivell intern de l'organització hi trobem el correu electrònic, les trucades telefòniques i el WhatsApp. En el nivell de la

comunicació externa, s'hi afegeix la web corporativa⁹, la web de l'Àrea de Benestar¹⁰ les xarxes socials (*Instagram, Facebook , Twitter i YouTube*), la premsa, els plafons informatius i els fulletons.

A més, es important en aquest punt posar en valor el fet que en la praxi comunicativa del Consell Comarcal de l'Alt Empordà s'ha anat incorporant de forma sistemàtica l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, tal com queda palès després de l'anàlisi de camp.

Recursos per a les polítiques d'igualtat de gènere

Un altre element significatiu a tenir en compte i valorar és la partida pressupostària destinada a les polítiques de gènere feministes. En aquest sentit, tot i que després del treball de camp s'ha constatat que una part important dels pressupostos es dirigeix a aquestes polítiques, serà imprescindible poder fer seguiment constant i estudis d'impacte de gènere dels pressupostos posteriors, vetllant perquè els recursos tant econòmics com humans per al desplegament de les polítiques de gènere sempre siguin els adequats. Alhora, s'haurà de vigilar que les licitacions, subvencions i els serveis que es contractin compleixin amb les clàusules d'igualtat i equitat gènere.

9 Web del Consell Comarcal de l'Alt Empordà: www.altemporda.org

10 Web de l'Àrea de Benestar: www.inclusioaltemporda.cat

Eines estratègiques del CCAE per a les polítiques d'igualtat de gènere feministes

A continuació es destaquen les principals eines estratègiques actuals i específiques per a l'impuls i execució de les polítiques de gènere feministes, de les quals es dota el Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

EINES ESTRATÈGIQUES PER A LES POLÍTIQUES DE GÈNERE		
Pròpies		
1. Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere (2023-2027). 2. Pla LGTBI de l'Alt Empordà (2021-2025). 3. Protocol d'abordatge de les violències masclistes i LGTBIfòbiques als espais públics d'oci de l'Alt Empordà. 4. Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal de l'Alt Empordà (2022-2025). 5. Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual. 6. Pla per la Inclusió i la Cohesió Social de l'Alt Empordà. 7. Circuit d'intervenció en situacions de risc/consumació de MGF/M a l'Alt Empordà.		
	Externes	
	8. Protocol d'actuació en els casos de violència masclista i de gènere de la demarcació de Girona. 9. Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violència masclista. 10. Protocol de prevenció de la mutilació genital femenina. 11. Protocol per l'abordatge dels matrimonis forçats. 12. Protocol de coordinació contra els abusos sexuals i altres maltractaments a infants i adolescents. 13. Protocol d'actuació contra el maltractament a les persones grans.	

L'existència de totes aquestes eines és significativament positiva, no obstant, per poder conèixer el grau d'eficàcia i impacte d'aquestes, serà necessari que es portin a terme el seguiment i l'avaluació de les mateixes, així com que es mantinguin actualitzades. Perquè aquest propòsit sigui possible, serà important, també, que des de totes les àrees, unitats i serveis del Consell Comarcal es recullin dades desagregades per sexe de forma

sistemàtica. Aquestes han de permetre l'elaboració de diagnòstics acurats i el treball amb indicadors de gènere, que donin compte de les noves necessitats i de l'impacte de gènere de les polítiques, mesures i actuacions realitzades.

Si prenem atenció a l'històric de plans d'igualtat de gènere comarcals, impulsats tots ells per l'Àrea de Benestar, veiem que, comptant amb l'actual, el Consell Comarcal de l'Alt Empordà n'ha tingut un total de 5: *Pla Comarcal de Promoció de les Polítiques d'Igualtat (2005-2007)*; *Pla Comarcal de Promoció de les Polítiques d'Igualtat (2008-2011)*; *Pla d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà (2013-2016)*; *Pla per a la Igualtat de Gènere (2016-2019)*; *Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere de l'Alt Empordà (2023-2027)*.

En aquest sentit, cal fer un breu apunt respecte el *Pla per a la Igualtat de Gènere (2016-2019)*, per destacar quins han estat ens els darrers anys els eixos d'actuació prioritaris que han dirigit les polítiques de gènere comarcals:

Eixos d'actuació del Pla per a la Igualtat de Gènere (2016-2019):

1. Reforçar el compromís i acció comarcal per l'equitat de gènere.
2. Millorar el treball en xarxa.
3. Millorar els mecanismes per prevenir, detectar i erradicar la violència masclista a la comarca.
4. Empoderar les dones i totes les persones en situació de risc d'exclusió social.
5. Promoure treball comunitari i de sensibilització per reforçar les accions orientades a l'equitat de gènere.
6. Garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per motius d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere.

Actuació destacada

Així, doncs, des de l'any 2005, el Consell Comarcal de l'Alt Empordà, ha treballat per afavorir la igualtat i equitat de gènere a la comarca, quelcom que fa palès el seu compromís amb les polítiques de gènere feministes.

Tot seguit, es destaquen els pilars d'actuació de l'Àrea de Benestar pel que fa a les polítiques i accions de gènere feministes, els quals, alhora, han anat de la mà amb els eixos d'actuació del Pla 2016-2019, apuntats anteriorment.

Doncs, l'Àrea de Benestar, desplega tots els seus serveis, els Serveis Socials Bàsics i els Serveis Especialitzats. Aquests serveis es gestionen d'acord amb les necessitats socials de la comarca i incorporen transversalment la perspectiva de gènere i interseccional.

A més, es dirigeixen al conjunt d'agents i ciutadania de la comarca de l'Alt Empordà, de manera que puguin arribar a donar cobertura a la diversitat de col·lectius i situacions de la població. En aquest sentit, la implementació dels serveis i accions s'articulen amb el treball de suport als municipis i amb el treball en xarxa i comunitari.

Es busca treballar donant suport als ens locals en la definició i implementació de les polítiques de gènere feministes, per establir estratègies i metodologies comunes, que també encaixin amb les àrees i departaments de cada consistori, i poder aterrar al màxim en els municipis les seves polítiques de gènere prioritàries, implicant a la diversitat del conjunt d'agents i de la ciutadania. Per aquest motiu, és important que els Ajuntaments s'adhereixin al Pla Comarcal o que a partir d'aquest puguin fer el seu propi.

Alhora, si bé és cert que l'actuació en clau d'igualtat de gènere es desenvolupa de forma permanent i constant en el temps, destaquen totes aquelles accions que es porten a terme en el marc de les diferents diades commemoratives.

Finalment, també cal fer esment al treball d'empoderament amb les dones i persones en situació de vulnerabilitat, així com el treball de forma incisiva en la sensibilització i formació de gènere de la ciutadania i de la globalitat d'agents clau per a l'execució de les polítiques de gènere feministes.

5.3 Atenció a les dones i persones en situació de vulnerabilitat

Eixos de desigualtat

Les polítiques públiques han de servir necessàriament per a fer front als diferents eixos de desigualtat que impacten sobre la vida de les dones i les persones.

La recent publicació *Aplicació de la interseccionalitat en les polítiques i serveis d'igualtat i no discriminació: reflexions crítiques i recomanacions* (Gerard Coll-Planas, Roser Solà-Morales i Gloria García-Romeral, 2021)¹¹, entén l'estructura social com la configuració d'institucions, regles i recursos que atribueix condicions de vida desiguals a les persones en un moment i lloc determinats. És d'aquesta manera que, l'estructura social, estableix diferents eixos de desigualtat, els quals esdevenen divisions a partir de les que es distribueixen de forma desigual els recursos socialment valorats. Així, les persones, en funció dels grups socials als que pertanyen, tindran més o menys accés a

¹¹ Disponible a: <https://www.idhc.org/ca/publicacions/aplicacio-de-la-interseccionalitat-en-les-politiques-i-serveis-d-igualtat-i-no-discriminacio-reflexions-critiques-i-recomanacions.php>

determinats recursos –diners, prestigi, contactes, informació, ocupació, habitatge, etc.–. Concretament, els eixos més recorreguts en l'activisme, les polítiques públiques i la recerca han estat la classe social, el gènere, l'edat, l'origen, la raça, la diversitat cultural i religiosa, la diversitat sexual i de gènere i la diversitat funcional, no obstant això, no hi ha una llista tancada d'eixos (12:2021).

Desigualtats de gènere

Pel que fa a la desigualtat de gènere, aquesta queda definida per un seguit de característiques. En primer lloc, és estructural, en ser una construcció social, determinada pel sistema heteropatriarcal de sexe/gènere binari, que regula les relacions socials a partir de les diferències percebudes i assignades a homes i dones. En segon lloc, és transversal, afecta al conjunt de les dones (cis i trans), pel fet de ser socialment llegides com a dones, viuen discriminacions, vulneració de drets i subordinació respecte l'altra meitat de la humanitat. En tercer lloc, s'articula amb el model econòmic capitalista que presenta com a separades l'esfera productiva i la reproductiva i atribueix a les dones el treball invisibilitzat, sense reconeixement simbòlic ni econòmic, no reconegut com a treball real i, per tant, no vinculat a drets i protecció social. I, en quart lloc, està travessada per eixos de desigualtat múltiples –la classe social, l'edat, l'origen, la raça, la diversitat cultural i religiosa, la diversitat sexual i de gènere, la salut, la diversitat funcional, etc.–, que interseccionen simultàniament i produeixen formes de subordinació, opressió i discriminació específiques i diferenciades.

La perspectiva de gènere interseccional

D'acord amb la guia *Introduint la perspectiva de gènere interseccional a les estadístiques. Guia teoricopràctica* (Barbara Biglia, Jordi Bonet Martí, Marta Luxán Serrano, Maria de la Fuente Vázquez, 2022)¹², la Perspectiva de Gènere (PG) ha estat útil, entre d'altres coses, per desemmascarar que la distribució desigual generalitzada dels recursos materials i immaterials no es deu a diferències naturals, sinó que és una pràctica sociocultural que porta a l'estructuració de les opressions de gènere. D'acord amb això, la PG consisteix a identificar els efectes i l'impacte que tenen aquestes construccions socials, tant en la manera com ens construïm com a dones i homes, com en la configuració de les realitats en què vivim (8:2022).

Pel que fa a la interseccionalitat, les autores exposen que és una noció que ens ha ensenyat que hi ha múltiples maneres de ser dones i que hem de tenir cura de no

12 Disponible a: <http://llibres.urv.cat/index.php/purv/catalog/book/496>

homogeneïtzar-les a partir d'un model blanc, heterosexual o amb un estatus social mitjà o elevat. L'enfocament interseccional serveix per explicar de quina manera diferents sistemes de dominació i privilegi social —classe social, gènere, edat, origen, raça, diversitat cultural i religiosa, diversitat sexual i de gènere, salut, diversitat funcional, etc.— interactuen i es configuren en desigualtats socials que donen pas a discriminacions específiques (9:2022).

En aquest sentit, la Perspectiva de Gènere Interseccional (PGI), ha de permetre evidenciar els efectes de les desigualtats de gènere sense homogeneïtzar les experiències de les dones i d'altres subjectes i col·lectius, així com ens ha de facilitar estratègies per identificar l'especificitat de les experiències i les realitats de les diferents subjectivitats que conviuen en la nostra societat, tant com a privilegi com a discriminacions (10:2022).

Les polítiques públiques des de la perspectiva de gènere i interseccional

Com s'apunta a la *Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals* (Gerard Coll-Planas, Roser Solà-Morales, 2019)¹³, les polítiques de gènere han estat les que més sistemàticament han realitzat aquesta tasca de treballar l'impacte de gènere en tots els àmbits de la política pública, transversalitzant la perspectiva de gènere al conjunt de la política. Així com han procurat interpel·lar i treballar conjuntament amb la diversitat de col·lectius de dones i situacions en les que es troben (13:2019).

Tanmateix, en el moment actual, a la Guia també s'exposa la necessitat de fer processos de transversalització interseccional, és a dir, que es treballi l'impacte en les persones dels eixos de desigualtat de forma simultània i tenint en compte les interaccions entre ells. En aquest sentit, es reconeixen diferents formes d'abordar els eixos de desigualtat que es recullen a la Figura 12:

13 Disponible a: <https://igualtatsconnect.cat/guia-recursos/>

Figura 7. Formes d'abordar els diferents eixos de desigualtat.

	Monofocal	Discriminació Múltiple	Interseccional
Quants eixos de desigualtat s'aborden?	Un	Més d'un	Més d'un
Quina és la relació pressuposada entre eixos?	Un eix es considera principal	Els eixos tenen la mateixa importància en una relació predeterminada entre els uns i els altres	Els eixos tenen la mateixa importància; la relació entre ells és una pregunta oberta que depèn del context
Com són concebuts els eixos?	De forma estàtica	De forma estàtica	De forma dinàmica

Font: Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals.

A la publicació *Aplicació de la interseccionalitat en les polítiques i serveis d'igualtat i no discriminació: reflexions crítiques i recomanacions* (Gerard Coll-Planas, Roser Solà-Morales i Gloria García-Romeral, 2021), s'aprofundeix en aquesta mirada, i s'exposa que l'aproximació interseccional s'allunya de les dues anteriors al plantejar una mirada multi-dimensional i complexa de les experiències humanes, que no pot ser apreghesa tenint en compte els eixos de desigualtat per separat. Així, aquesta aproximació proposa entendre que la relació entre els eixos de desigualtats és interactiva i que es constitueixen mútuament al creuar-se. La importància de cada eix no és definida a priori sinó en funció del context, evitant així la jerarquització i la competició entre eixos (13:2021).

Una aportació clau de la interseccionalitat és promoure una comprensió integral de les posicions socials de les persones destinatàries de la política. Aquesta mirada integral, no obstant, no impedeix visibilitzar els efectes específics de cada eix sobre cada persona. En aquest sentit, l'aproximació interseccional no qüestiona necessàriament que hi hagi departaments que vetllin per cada eix sinó que proposa superar la lògica d'entendre els departaments com a compartiments estancs i que aquesta superació

esdevingui la base per a generar una política més complexa i contextual, que no reduccionista i universal (13:2021).

S'ha de tenir present, doncs, que no tots els projectes poden tenir en compte tots els eixos de desigualtat, sinó que en funció de la problemàtica que volem abordar i del context concret en el qual es dona, cal prioritzar-los. I el mateix passa en l'atenció a les persones. Sovint no tenim capacitat de donar resposta a totes les desigualtats a les quals les persones es veuen exposades. Per això és important tenir un coneixement proper de la persona, per saber en quins espais i situacions de la seva vida quotidiana sent un major malestar o indefensió i poder establir prioritats a l'hora d'intervenir (24:2021).

Aquesta perspectiva, per tant, suposa un repte important en la mesura que sorgeix en un moment en què s'han de fer equilibris per reconèixer les dones com a subjectes de pler dret, alhora que ja no se les pot continuar concebant com a subjectes essencialitzats i definits des del sistema sexe/gènere. Es a dir, cal continuar vetllant pels drets de les dones sense tenir una concepció del que és ser dona que acabi aportant solucions estàndard a les situacions que viuen, que poden reproduir les mateixes desigualtats. En definitiva, cal reconèixer la complexitat tant de les subjectivitats com de les problemàtiques que cal atendre des de la política pública.

5.3.1. La situació a la comarca de l'Alt Empordà

Com ja s'ha introduït a l'apartat 5.1 *Compromís institucional amb les polítiques de gènere feministes*, dins de l'Àrea de Benestar Social, es troben els Serveis Socials Bàsics i els Serveis Especialitzats, els quals actuen i acompanyen les persones per prevenir les causes i abordar les conseqüències que condueixen a la vulnerabilitat i risc d'exclusió social de la ciutadania.

En aquest sentit, volen anar més enllà de l'actuació assistencialista i treballar per revertir els focus d'origen de les problemàtiques socials. Així, treballen la vessant preventiva i de sensibilització, garanteixen l'atenció individual de qualitat i impulsen l'acció comunitària, posant l'accent en l'assoliment de la millora sostinguda en el temps de l'autonomia i benestar de les dones i persones que s'han trobat en situacions de vulnerabilitat.

Hi ha una àmplia varietat de serveis que es coordinen i incorporen el model d'atenció centrada en la persona per intervenir en les diferents tipologies de problemàtiques i necessitats que es detecten a la comarca, amb la finalitat que sigui possible l'abordatge

integral de la complexitat de totes les situacions de vulnerabilitat en les que es poden trobar les dones i persones del territori. Situacions que, com ja s'ha exposat anteriorment, acostumen a estar creuades per diferents eixos de desigualtat (classe social, gènere, edat, raça, origen, diversitat sexual, diversitat funcional).

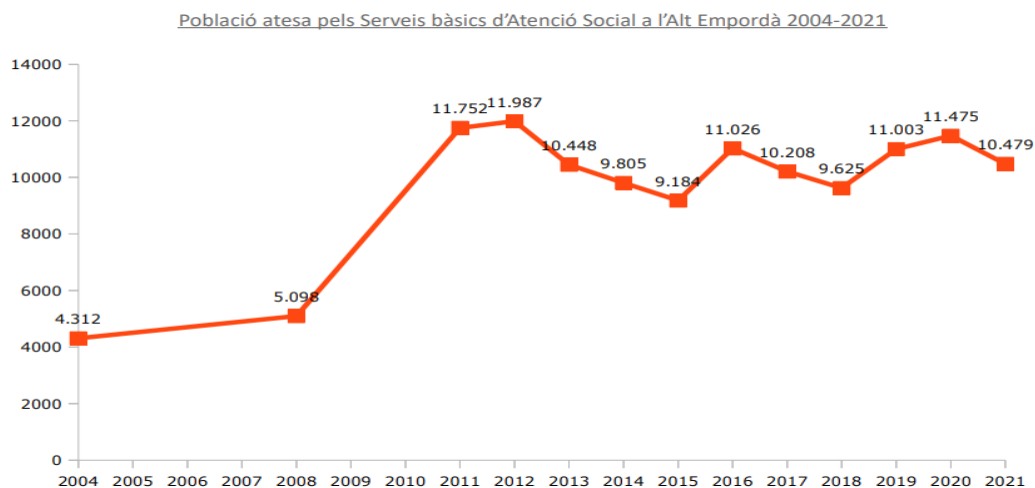
A continuació es presenta una fotografia general dels Serveis Socials Bàsics i Especialitzats de l'Àrea de Benestar del Consell Comarcal de l'Alt Empordà. La concreció de les problemàtiques i necessitats a les que donen resposta i el que es fa des d'aquests serveis, queda exposat en els apartats posteriors de la Diagnosi (*5.4 Actuació contra les violències masclistes* *5.5 Usos del temps, cures i treballs*, i *5.5 Participació i lideratge de les dones i feminista*).

Serveis Bàsics d'Atenció Social

Els Serveis Bàsics d'Atenció Social són el primer nivell d'atenció de la xarxa pública de benestar i estan dirigits a tota la població. A partir de la primera atenció, es valoren les situacions i s'inicia la intervenció social, ampliant la intervenció (en funció de l'eix o eixos de desigualtat sobre els que cal incidir), amb altres serveis especialitzats

Pel que fa al volum de població atesa, com es veu al Figura 13, des de 2008, coincidint amb l'esclat de la crisi econòmica, s'observa una inflexió creixent de les persones ateses. Els Equips d'Atenció Social Bàsica han constatat la persistència de les demandes relacionades amb la cobertura de les necessitats socials bàsiques, com l'alimentació i l'accés a altres productes de primera necessitat, accentuades com a conseqüència de la crisi social i sanitària de la COVID-19. En aquest sentit, es posa de manifest l'emergència de nous perfils de vulnerabilitat caracteritzats per la fragilitat d'ingressos, que han requerit el suport puntual dels serveis socials.

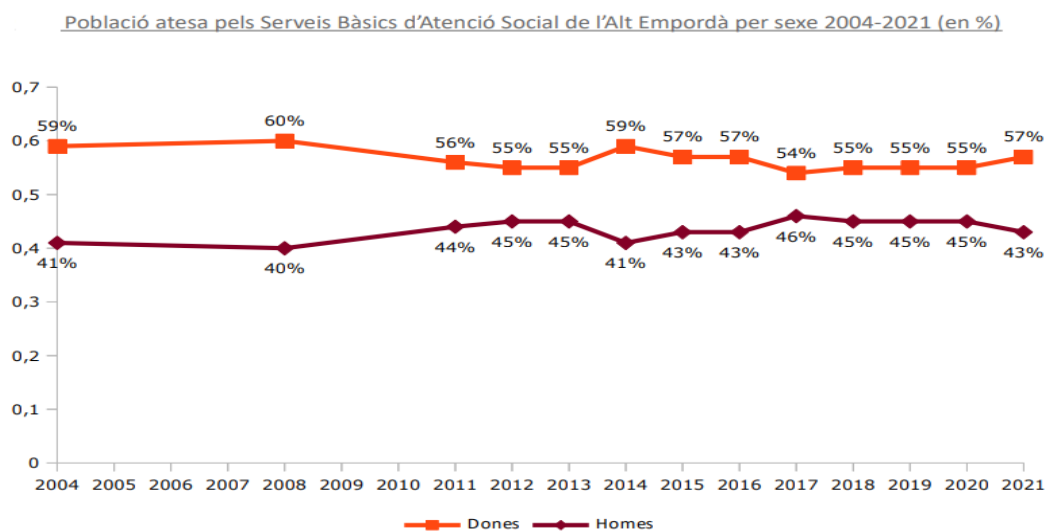
Figura 8. Població atesa pels Serveis Bàsics d'Atenció Social a l'Alt Empordà (2004-2021).



Font: Memòria de l'Àrea de Benestar (2021).

Si es presta atenció a la distribució per sexe de la població atesa, al Figura 14, es veu com l'any 2021 es manté la tendència a igualar les persones ateses per sexe. No obstant això, les dones continuen sent majoritàries entre les persones ateses pels serveis socials de la comarca (57% dones ateses, 43% homes atesos).

Figura 9. Població atesa pels Serveis Bàsics d'Atenció Social de l'Alt Empordà per sexe (2004-2021).



Font: Memòria de l'Àrea de Benestar (2021).

Serveis d'Atenció Especialitzats

Els Serveis d'Atenció Especialitzada es centren en treballar, des de diferents àmbits d'actuació, diversos eixos de desigualtat i opressió, així com amb el treball amb determinats col·lectius i perfils de la població. Destaquen els serveis d'atenció a les dones i a les violències masclistes; els serveis d'atenció a la diversitat i a la comunitat; els serveis d'atenció a la infància, l'adolescència i a les famílies; els serveis d'envelliment actiu i d'atenció a la dependència; i els serveis de planificació, anàlisi i avaluació.

D'entre aquests, en els apartats següents, es posarà especial atenció als serveis especialitzats en l'atenció a les dones i a les violències masclistes.

5.4 Actuació contra les violències masclistes

La violència contra les dones és una violació dels drets humans i constitueix un dels obstacles cardinals per aconseguir una societat igualitària i plenament democràtica.

Les violències masclistes són un dels principals indicadors de la desigual distribució de poder entre homes i dones a nivell social. Són un reflex d'aquesta jerarquia i, a la vegada, una eina per a preservar-la, atès que apuntalen la posició d'opressió i subordinació estructural de les dones, impeding-ne la superació, perpetuant les discriminacions i desigualtats de gènere, i, en última instància, el propi sistema sexe/gènere. Dit amb unes altres paraules, la violència masclista és instrumental al sistema patriarcal.

Per això, no és exclusiva d'una cultura, regió o país, ni de grups particulars de dones a la societat, és un fenomen transversal, perquè pot afectar a totes les dones. És estructural perquè està arrelat a un sistema de relacions de poder desiguals entre homes i dones. En aquest sentit, cal partir d'una mirada global del fenomen per entendre'n les seves causes d'arrel, i les conseqüències, que travessen totes les esferes de la vida de les dones.

Concretament, la violència masclista és definida a l'Article 2 de la *Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*¹⁴, de la següent manera:

“Violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema

14 Disponible a: <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=889760>

de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat”.

Havent-se puntualitzat prèviament, a l'Article 1, que: “Les referències a les dones incloses en aquesta llei s'entén que inclouen les nenes i les adolescents, i, per tant, també les dones, nenes i adolescents transgènere». Una de les modificacions centrals respecte la llei anterior i que mostra la vocació de la llei actual de protegir els drets de les dones cisgènere, transgènere i de les persones no binàries.

Aquest avenç, porta a remarcar l'imprescindible d'adoptar una mirada interseccional per tal de conèixer i abordar les especificitats de les diverses expressions de violència masclista. Doncs, tot i el caràcter estructural i global de la violència masclista (les VM afecten a totes les dones), les experiències de les dones envers les violències masclistes són individuals i varien en funció del seu context i posició – personal, social, econòmica, cultural–, que condicionen no únicament el tipus de violència patida, sinó també l'impacte i el com es viu aquesta i les vies de sortida i reparació (les VM afecten de maneres diferents). Per això, les formes d'abordatge hegemòniques de la violència masclista no poden basar-se partint d'un model estereotipat de dona víctima de violència ni homogeneïtzar les experiències de violència, cal comprendre i reconèixer la diversitat i complexitat de les situacions (tenint en compte totes les variables que hi intervenen: tipologia de violències entrecreuades; condició personal, social, econòmica i cultural de les dones, etc.) per poder donar una resposta adequada i satisfactòria a cada una.

Si prestem atenció a les tipologies de violències que actualment es reconeixen legalment a Catalunya, a partir de la *Llei catalana 17/2020*, es posa de relleu que la violència masclista pot prendre diferents formes i manifestar-se en diversos àmbits de la vida.

Concretament, pel que fa a les formes de violència, s'apunten i defineixen: la violència física; la violència psicològica; la violència sexual; la violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius; la violència econòmica; la violència digital; la violència de segon ordre; i la violència vicària [consulteu les definicions a l'Annex 8.6].

Pel que fa als àmbits, s'apunta i es defineix: la violència en l'àmbit de la parella; la violència en l'àmbit familiar; la violència en l'àmbit laboral; la violència en l'àmbit social o comunitari; la violència en l'àmbit digital; la violència en l'àmbit institucional;

la violència en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones; i la violència en l'àmbit educatiu [consulteu les definicions a l'Annex 8.6].

Per últim, és necessari posar de relleu que l'abordatge integral de les violències masclistes ha d'incloure necessàriament accions de prevenció i sensibilització, de detecció, d'atenció i de recuperació i reparació. Donant compliment a la Diligència deguda, definida a l'Article 2 de la *Llei 17/2020* com:

“L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per a actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència masclista i protegir-ne les víctimes”.

Impulsant-se, així, l'avenç social i de forma comunitària cap a la cultura de la reparació feminista i d'empoderament de les dones.

5.4.1 La situació a la comarca de l'Alt Empordà

Al llarg dels darrers anys, a arrel del desenvolupant de legislacions específiques en matèria de violència masclista, des del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, s'han desplegat i es despleguen serveis, recursos i accions per a fer front al fenomen de les violències masclistes i atendre les necessitats de les dones de la comarca que la pateixen, així com les dels seus fills i filles.

A continuació, s'exposaran algunes dades rellevants que refereixen al nombre de denúncies per violència masclista i al nombre de feminicidis a Catalunya i a la comarca de l'Alt Empordà. Posteriorment es mostraran quins són els serveis i recursos que existeixen a la comarca de l'Alt Empordà per a l'abordatge de les violències masclistes, posant especial èmfasi en els oferts i gestionats des del Consell Comarcal. Finalment, també es deixa constància d'altres accions rellevants, principalment de l'Àrea de Benestar del CCAE, enfocades a l'eradicació de les violències masclistes.

Denúncies per violència masclista i feminicidis

En primer lloc, val la pena destacar que Mossos d'Esquadra han registrat durant els primers deu mesos de l'any 2022, un 13,3% més de denúncies per violència masclista que l'any 2021 a Catalunya, concretament, han instruït 12.953 procediments de

denúncia, una xifra que ha anat en alça des del 2019, a excepció de l'any 2020 on s'observa una baixada de denúncies coincidint amb l'inici de la pandèmia.

Segons càlculs de l'Agència Catalana de Notícies (ACN), a partir d'una petició de transparència a Mossos, i per Àrees Bàsiques Policials (ABP) –la unitat d'organització territorial mínima de Mossos–, la ràtio mitjana catalana actual de denúncies per violència masclista és de 167 denúncies per cada 100.000 habitants. Aquesta estimació situa en una posició cèntrica del rànquing d'àrees policials a l'Alt Empordà-Figueres, que es troba per sobre de la mitjana catalana, amb 232 denúncies reportades.

En aquest sentit, però, cal recordar que el nombre de denúncies no sempre és l'equivalent al nombre de casos existents de violència masclista. És a dir, l'increment de denúncies no implica que hi hagi un augment de la violència masclista, sinó que aquesta és més visible. Tampoc implica que tots els casos de violència masclista estiguin reconeguts. De fet, cal esperar que hi hagi molts més casos de violència masclista que els denunciats i registrats, tenint en compte el fenomen que es dona a tot l'Estat Espanyol, el qual refereix al fet que moltes dones en situació de violència no denuncien. Concretament, si parem atenció a les dades de la *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer, 2019*, sobre la violència en la parella o exparella, s'observa que únicament el 21,7% de les dones que han patit violència física, sexual, emocional o han sentit por (VFSEM) d'alguna parella, actual o passada, han denunciat (la mateixa dona o una altra persona o institució)¹⁵.

Aquest fenomen sovint s'explica perquè moltes dones poden sentir-se avergonyides o culpables quan han patit violència, ja que tradicionalment la violència masclista s'ha entès i viscut com un tabú; i, també, per una possible manca de confiança amb les institucions i els processos policials i judicials, que tradicionalment han procedit des de marcs d'actuació patriarcal que porten a la revictimització de les dones.

En segon lloc, pel que fa a la xifra de femicidis¹⁶, la màxima expressió de la violència masclista, a partir del *Dossier estadístic de violències masclistes* (Observatori de la Igualtat de Gènere, Institut Català de les Dones, 2022)¹⁷, es coneix que des del gener

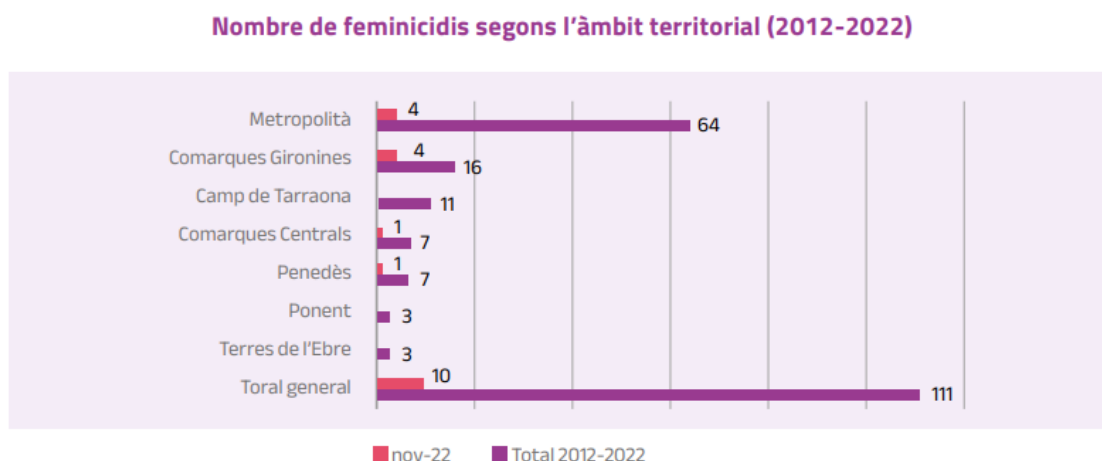
15 Dades extretes de l'Informe de la *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer, 2019*: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>

16 Parlem de femicidis per referir-nos a les dones (i llurs fills i filles) assassinades per violència masclista.

17 Disponible a: <https://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/dossiers-estadistics/>

fins al novembre de l'any 2022, a Catalunya s'han comès 10 feminicidis, dels quals 1 és un feminicidi vinculat (la filla d'una dona). 6 dels 10 feminicidis s'han produït en l'àmbit de la parella o exparella i 4 en l'àmbit familiar. I, d'aquests 10, 4 s'han produït a l'àmbit territorial Barcelona-Metropolità, 4 a les comarques gironines i 1 a les comarques centrals i al Penedès, respectivament.

Figura 10. Nombre de feminicidis segons l'àmbit territorial (2012-2022).



Font: Dossier estadístic de violències masclistes.

Serveis i recursos propis del Consell Comarcal en l'atenció a la violència masclista

A continuació, es presenten els serveis i recursos propis del Consell Comarcal en l'atenció a la violència masclista, els quals formen part de la Xarxa d'Atenció a la Violència Masclista:

SERVEIS I RECURSOS PROPIS DEL CCAE EN L'ATENCIÓ A LA VM

- 1. Servei d'Intervenció i Atenció a les Dones (SIAD)**
- 2. Serveis socials d'atenció primària**
- 3. Servei de resposta urgent (SRU)**
- 4. Atenpro**
- 5. Serveis d'assessorament jurídic**
- 6. Servei d'Atenció Psicològica (SAP)**
- 7. Gennep Servei d'Atenció Psicològica a Adolescents**
- 8. Servei d'Atenció Integral (SAI)**

1. Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

La comarca de l'Alt Empordà compta amb tres SIADs (Figueres, Consell Comarcal i Roses).

El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) és un punt d'informació sobre tots aquells temes, serveis, activitats, ajuts i recursos d'interès per a les dones, alhora que un espai d'assessorament i atenció. L'objectiu principal és facilitar que les dones disposin dels coneixements necessaris sobre els serveis i recursos disponibles, potenciar la seva participació a la vida pública i l'associacionisme, i facilitar la recuperació en casos de violència masclista.

Per això, el SIAD ofereix, a més del servei d'informació general, assessorament jurídic, així com, també, serveis d'atenció especialitzada a les violències masclistes.

A més, com s'ha apuntat anteriorment, es coordina amb els Serveis Socials d'Atenció Primària, ja que és des d'aquests que es fa la primera acollida i acompanyament de les dones que acudeixen al SIAD, igualment, però, el SIAD dona suport als Serveis Socials en aquests aspectes. També es coordina amb els altres serveis públics de la Xarxa d'Atenció a la Violència Masclista, especialment amb el SIE.

L'any 2021, els SIAD del Consell Comarcal i Roses van atendre 410 dones, xifra que ha incrementat un 29% respecte l'any anterior. D'aquestes dones, 62 han estat ateses pels serveis d'assessorament legal en violència masclista, 108 pel Servei d'Atenció Psicològica i 127 pel Servei de Resposta Urgent.

Figura 11. Dones ateses pel SIAD, i els principals serveis adscrits (2008-2021).

Dones ateses pel SIAD, i els principals serveis adscrits (2008-2021) (1)

	2008	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Dones ateses pel SIAD	179	227	443	241	361	219	227	206	271	235	317	410
Dones ateses per l'assessorament legal violència de gènere	45	24	27	18	13	11	8	14	17	37	31	62
Participants espai terapèutic grupal	17	-	9	9	10	7	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Dones ateses pel SAP (3)	55	102	111	81	82	89	89	72	66	76	125	108
Dones ateses pel SRU (4)	62	101	124	73	90	56	81	60	94	122	126	127

Font: SIAD (2021)

(1) A partir de l'any 2020 la taula inclou dades del SIAD de Roses. El municipi compta amb aquest servei des de l'any 2011.

(2) No s'han realitzat sessions terapèutiques grupals

(3) Servei d'Atenció Psicològica

(4) Servei de Resposta Urgent

Font: Memòria de l'Àrea de Benestar (2021).

2. Serveis Socials d'Atenció Primària

S'organitzen en dues unitats territorials d'atenció, l'Equip Bàsic d'Atenció Social (EBAS) Unitat Litoral i l'EBAS Unitat Interior, els quals donen servei a tots els municipis de la comarca. Roses i l'Escala, però, compten amb un EBAS propi.

De les problemàtiques que es detecten entre les persones usuàries dels Serveis Socials d'Atenció Primària, es troben aquelles que tenen a veure amb situacions de maltractament i de maltractament per violència masclista. En part, com s'ha explicat, perquè els Serveis Socials Bàsics són la porta d'entrada del SIAD i realitzen la primera acollida a les dones.

Així, al 2021, els Serveis Socials van atendre 179 casos de dones amb indicis de maltractament per violència masclista. D'aquests casos el 35% serien detectats per l'EBAS Roses, el 31% per l'EBAS Unitat Litoral, el 28% per l'EBAS Unitat Interior i el 8% per l'EBAS L'Escala.

3. Servei de Resposta Urgent (SRU)

El SRU s'ubica dins dels Serveis Socials d'Atenció Primària i és un servei d'acompanyament especialitzat per a dones i llurs criatures que es trobin en situació de crisi de violència masclista. Té com a finalitat oferir sistemes de resposta immediata.

L'any 2021, el SRU va atendre un total de 127 casos, l'any amb un nombre de casos més elevat des de 2006, però que es manté força estable respecte els dos anys anteriors. D'aquests 127, 9 van ser dones acollides en un establiment d'acolliment d'urgència.

4. ATENPRO

L'ATENPRO és un recurs tramitat pels Serveis Socials d'Atenció Primària, el qual ofereix a les víctimes de violència masclista que disposen d'una ordre de protecció, una atenció immediata i a distància, assegurant una resposta ràpida per fer front les situacions de risc que puguin viure, les 24 hores del dia, els 365 dies de l'any.

L'any 2021 es van gestionar un total de 58 ATENPRO, que representa un augment del 12% respecte l'any anterior.-

5. Servei d'Assessorament jurídic

Aquest és un recurs del SIAD, que consisteix a facilitar una orientació en termes jurídics a les usuàries. S'assessora a les dones que hagin patit o estiguin patint situacions de violència masclista; s'atenen consultes en matèria d'igualtat

d'oportunitats; i s'aborden altres circumstàncies i problemàtiques que afecten específicament a les dones, tant des de l'àmbit administratiu, civil com penal.

L'any 2021, 62 dones van rebre assessorament legal en el marc d'una situació de violència masclista. Aquesta xifra duplica el nombre de dones que van rebre assessorament per violència masclista el 2019 (37 dones) i el 2020 (31 dones).

6. Servei d'atenció psicològica (SAP)

El SAP és un recurs del SIAD adreçat a dones majors de 18 anys en situació de violència masclista. L'objectiu del servei és orientar, acompanyar, donar suport i tractament psicològic per a la recuperació de les dones, i dels seus fills/es, que visquin o hagin viscut violència física i/o psicològica en l'àmbit familiar.

El nombre de casos atesos, l'any 2021, va ser de 108 (dels 410 casos totals del SIAD), una xifra que és inferior a la de l'any 2020, que se'n van atendre 125 (dels 317 casos totals del SIAD), però superior a la de l'any 2019, que es van atendre 65 casos (dels 235 casos totals del SIAD). En general, però, des de 2005 la xifra de casos atesos s'ha mantingut força estable.

És important assenyalar com en el 60% dels casos la intervenció es va centrar en un procés terapèutic, mentre que en un 18% es va realitzar un procés d'assessorament. Aquesta tendència és manté estable en relació als anys precedents.

Alhora, un any més, la franja d'edat amb major presència al servei d'atenció psicològica es correspon a la situada entre els 26 i 45 anys (48%) seguida de la franja d'edat situada entre 46-65 anys (43%).

Si ens fixem en el lloc d'origen de les dones ateses el 2021, veiem que 86 provenien d'Espanya, 14 d'Amèrica Llatina, 6 de Nord Àfrica, 3 de la resta d'Europa i 1 d'Estats Units.

En relació al tipus de maltractament que han patit les dones ateses, l'any 2021, es pot observar com en un 65% dels casos es produeix maltractament psicològic, en un 21% maltractament físic i en un 14% sexual.

Pel que fa a la durada del maltractament de les dones ateses l'any 2021, un 38% l'han patit entre 3 i 10 anys, un 33% més d'11 anys seguits, un 15% menys de 2 anys, i un 14% han patit episodis aïllats.

7. GENNEP Servei d'Atenció Psicològica a Adolescents

El Gennep s'ofereix des del Servei d'Intervenció Educativa (SIS), és un recurs d'atenció psicològica preventiu i d'intervenció, adreçat a joves adolescents d'entre 12 i 18 anys residents a la comarca i que hagin patit o pateixin situacions de violència en l'àmbit familiar, escolar, de la parella i/o social.

L'any 2021, 38 menors van ser derivats a aquest servei i se'n van atendre 36, xifra que es manté força estable respecte els dos anys anteriors. L'any que més atencions es van realitzar va ser el 2015, en què es registrarien un total de 60 casos.

Pel que fa a la tipologia d'atencions realitzades, en un 79% dels casos atesos existia violència en l'àmbit familiar, el 16% tenien a veure amb relacions de parella amb un component violent i el 5% dels casos restant eren provocats per situacions de violència escolar.

8. Servei d'Atenció Integral LGTBI (SAI-LGTBI)

Des de l'any 2017 el Consell Comarcal compta amb el SAI-LGTBI de l'Alt Empordà. Aquest servei s'emmarca en el desplegament de la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*.

El SAI-LGTBI atén a tots els municipis de la comarca excepte Figueres, que compta amb un SAI-LGTBI propi.

És un espai d'atenció i acompanyament a persones LGTBI+ i al seu entorn proper per situacions derivades de la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Les principals funcions del SAI-LGTBI de l'Alt Empordà són:

- Informar, sensibilitzar i formar a persones, entitats i professionals de tota la comarca, visibilitzant la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere i prevenint la LGTBIfòbia.
- Recollir denúncies, atendre incidències i possibles casos de discriminació i violència.
- Oferir atenció psicoterapèutica adreçada a persones LGTBI i al seu entorn (acompanyament emocional durant el trànsit, autoestima, treball amb les relacions familiars, etc.).
- Facilitar assessorament jurídic especialitzat.
- Tramitar la targeta sanitària amb el nom sentit a persones trans*.
- Implementar programes de sensibilització a nivell comarcal.

Més serveis disponibles a la comarca de la Xarxa d'Atenció a la Violència Masclista:

Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE). El SIE ofereix atenció i recursos en el procés de recuperació i reparació de les dones i menors que estiguin o hagin estat en situació de violència masclista i treballa de forma coordinada amb el SIAD i els Serveis Socials d'Atenció Primària del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

Aquest està gestionat per l'entitat Sumar, es localitza a Figueres i presta servei a l'Alt Empordà i a d'altres comarques gironines, com són el Pla de l'Estany, la Garrotxa i el Ripollès.

Concretament, les principals funcions del SIE són:

- Proporcionar una atenció integral i terapèutica especialitzada en relació al procés de violència viscut i els impactes que ha tingut en la persona.
- Adequar la intervenció a nivell social, legal i terapèutic a les necessitats de cada persona atesa.
- Treballar coordinadament amb els serveis del territori (salut, educació, socials, seguretat, etc.)
- Potenciar el treball comunitari de sensibilització i prevenció de les violències masclistes.
- Oferir formació i assessorament a professionals.

Servei d'Atenció Policial (Grups d'Atenció a la Víctima). Recursos especialitzats de la Policia de la Generalitat que tenen com a finalitat garantir el dret de les dones que es trobin en situacions de violència masclista, i també el dels seus fills i filles dependents. Existeixen dues comissaries a la comarca, una a Figueres i l'altra a Roses.

Oficina d'Atenció a la Víctima del Delicte (OAVD). Serveis que ofereixen atenció i assessorament telefònic i presencial als jutjats a persones víctimes de delictes i, especialment, a dones víctimes de violència en la parella. N'hi ha cinc en el territori de Catalunya, un d'ells a Girona.

Servei d'Atenció Telefònica Especialitzada. L'atenció telefònica de la línia 900 900 120 i del correu electrònic 900900120@gencat.cat és un telèfon i servei gratuït i confidencial, funciona les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any. Aquest servei atén les demandes relacionades amb qualsevol forma de situació de violència contra les dones

oferint informació i assessorament. Està gestionat per l'Institut Català de les Dones (ICD).

No obstant tota la informació exposada, encara hi ha un elevat percentatge de dones que han patit o pateixen violència masclista que no acudeixen als serveis i recursos especialitzats. Aquesta no és una situació exclusiva de la comarca de l'Alt Empordà sinó que és una tendència generalitzada a l'Estat Espanyol, com també es fa palès a partir dels resultats de la *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer*, 2019¹⁸.

Altres actuacions rellevants

Més enllà del que ja s'ha exposat, cal posar en valor:

L'existència de Plans i Protocols d'actuació del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, específics, o que inclouen línies estratègiques, per a l'abordatge de les violències masclistes [vegeu-ne el detall a l'apartat 5.2 *Compromís institucional amb les polítiques de gènere feministes*].

La realització d'accions formatives i de sensibilització sobre les violències masclistes:

- Formació interna periòdica al conjunt de professionals del CCAE sobre les violències masclistes.
- Activitats de prevenció de la violència ofertes des del recurs de la *Motxilla Pedagògica*, la qual aglutina tota l'oferta educativa que, des de les diferents àrees del Consell Comarcal, s'adreça als centres educatius de la comarca.

L'elaboració de recerques i estudis sobre l'estat d'aquesta qüestió a la comarca, com per exemple: masclistes:

- *Recerca sobre les actuacions de l'Àrea de Benestar del Consell Comarcal de l'Alt Empordà en matèria de violència masclista* (Fundació SURT, 2017).

Les comissions i taules de treball, per a la coordinació i actuació col·lectiva contra les violències masclistes a la comarca de l'Alt Empordà:

- *Comissió Comarcal de Violència de Gènere de l'Alt Empordà.*
- *Taula de treball sobre Mutilació Genital Femenina i Matrimonis Forçats.*

¹⁸ Dades extretes de l'Informe de la *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer*, 2019: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>

- *Taula comarcal de maltractament a les persones grans de l'Alt Empordà.*

Finalment, es destaca el *Servei comarcal de prevenció de les violències en l'àmbit de la joventut*¹⁹. L'Àrea de Joventut del Consell Comarcal de l'Alt Empordà va dissenyar el projecte per lluitar contra les violències masclistes i LGTBIfòbiques en l'àmbit de l'oci nocturn i a partir de la voluntat dels municipis d'actuar davant l'existència de casos (especialment d'agressions sexuals) que es donen entre la població jove i que, cada cop més, estan al debat públic.

Aquest projecte s'articula amb tot un seguit d'accions i recursos que es posen a disposició dels municipis de la comarca (Punts Liles, estratègies municipals, formacions, tallers, xerrades, etc.), per donar resposta a les demandes i necessitats concretes dels ajuntaments. Més enllà de prevenir possibles casos de violència masclista i LGTBIfòbica, té per objectiu fer una labor de sensibilització que pugui provocar un canvi social, per tal que els espais d'oci nocturn i els municipis en qüestió, esdevinguin entorn segur i lliure per a tothom on qualsevol acte sexista sigui rebutjat.

L'Àrea de Joventut ha fet tota la tasca de creació i dinamització del servei, el grup *Nut*, format per psicòlogues especialitzades en violències masclistes, és l'entitat que porta a terme les diferents intervencions.

Alhora, és important deixar constància que el servei es desplega d'acord amb el *Protocol d'abordatge de les violències masclistes i LGTBIfòbiques als espais públics d'oci de l'Alt Empordà*, el qual va ser elaborat, també, des de l'Àrea de Joventut. Després del treball de camp, però, es posa de manifest la importància de continuar vetllant perquè el protocol pugui implementar-se en la seva totalitat, i es portin a terme les accions que contempla, com, per exemple, la creació de comissions i grups de treball per a la matèria.

5.5 Usos del temps, cures i treballs

En el marc d'una societat patriarcal occidental, regida pel sistema sexe/gènere, el qual s'ha vingut articulant amb el model econòmic capitalista, i a partir de la socialització de gènere basada en l'assignació de rols normatius diferencials als homes i les dones, s'assentarien les bases sistèmiques pel sosteniment de la separació de l'espai públic i l'espai privat i l'establiment de la divisió sexual del treball.

19 Vist a: <https://www.altemporda.org/portal/els-municipis/o/189-noticies/3815-punts-liles-a-tota-la-comarca-per-erradicar-les-violencies-sexistes>

Així, es construiria un model socioeconòmic en el que la posició de les persones no és equivalent, quedant les dones posicionades a l'espai privat, a càrrec de l'àmbit del treball domèstic i de cures, i els homes a l'espai públic, ocupant una posició de privilegi dins l'àmbit del treball assalariat. D'aquesta manera, el model ha implicat una dinàmica d'exclusió i jerarquia de gènere, significant la privació a les dones de l'espai i àmbit assignat als homes, així com la consideració que l'espai i àmbit assignat a les dones té un valor inferior.

Actualment, si bé és cert que les dones s'han incorporat massivament al treball assalariat, no ho han fet amb les mateixes condicions que els homes, i tampoc no hi ha hagut una incorporació dels homes al treball domèstic i de cures. Tot i els avenços impulsats pels moviments feministes, política i socioculturalment encara se segueix donant per descomptat que el treball domèstic i de cures és responsabilitat de les dones (sent elles les que principalment se'n fan càrrec), alhora que no és posat en valor. Aquest fet, juntament amb la pèrdua progressiva de drets laborals i que les dones ocupin posicions laborals poc reconegudes o disposin de contractacions més precàries, porta a un context d'explotació de la força de treball (remunerada i no remunerada) de les dones, trobant-se elles en posicions de major vulnerabilitat econòmica i social.

En aquest sentit, les desigualtats de gènere que pateixen les dones al mercat de treball, estan estretament lligades amb les desigualtats que hi ha en l'àmbit familiar i personal i, de retruc, amb el risc de pobresa i exclusió.

A més, l'actual estructura econòmica privilegia el treball remunerat i dificulta la seva compatibilitat amb altres esferes de la vida com el treball domèstic i de cures. Una esfera que, com s'ha defensat des dels postulats de l'economia feminista, és primordial pel funcionament de l'economia d'un país, ja que permet el sosteniment de la vida de les persones.

És per tot això que el Departament d'Igualtat i Feminismes vol potenciar el sistema català de serveis de cura, fomentant serveis, projectes i ocupació en aquest àmbit per tal d'entendre la cura com un dret universal, però també per remarcar la necessitat de repartir-la, tot contribuint així a una organització social dels temps més igualitària i justa des d'un punt de vista de gènere i interseccional. Aquesta necessitat esdevé també una tasca que han d'assumir corresponsablement les diferents administracions públiques (comarcals, locals) competents.

Per això, el *Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022*²⁰, estableix un eix d'actuació centrat en la promoció de l'equitat en el treball i la corresponsabilitat en els usos del temps. Aquest eix d'actuació es marca com a objectiu estratègic, entre d'altres, assolir la corresponsabilitat plena en la distribució del treball domèstic i de cura de persones, i vinculat a aquest objectiu estratègic, es planteja l'objectiu operatiu de promoure la corresponsabilitat familiar, social i laboral.

Per fer-ho possible caldrà treballar per:

- Elaborar polítiques i accions per una vida digna.
- Reconèixer les cures com la base sobre la qual se sosté la vida, el benestar comunitari i l'avenç econòmic i social.
- Fer visibles les persones que cuiden, dignificant la seva feina i fomentant les corresponsabilitats.
- Promoure el reconeixement social i econòmic de les professions i les cures a la llar.
- Crear ocupació de qualitat en el sector de les cures.
- Habilitar mecanismes d'acreditació de l'experiència de cura no formal en el sector de les cures.
- Reorganitzar els temps vitals i de treball amb polítiques públiques.
- Visibilitzar els diferents usos dels temps per redistribuir-los equitativament i treballar per la igualtat efectiva de dones i homes en la participació comunitària, laboral i social.
- Promoure mesures de conciliació laboral i incidir en la reforma horària.
- Acompanyar empreses i institucions en la implantació de plans i accions en matèria d'igualtat de gènere i generant polítiques i eines per a l'equitat en les condicions laborals o la promoció de les dones a càrrecs de direcció.
- Continuar treballant per assegurar l'accés i permanència dignes al mercat de treball dels col·lectius de dones i persones en major risc d'exclusió social (dones trans; dones migrades, racialitzades o refugiades; dones en situació de pobresa, etc.), així com les prestacions de serveis i recursos per fer efectius els seus drets.

20 Disponible a:
https://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/Pla_Estrategic_2019_2022.pdf

5.5.1 La situació a la comarca de l'Alt Empordà

Tot seguit es presenta quina és la situació de les dones a Catalunya i, quan és possible per les dades disponibles, de les dones a la comarca de l'Alt Empordà en l'àmbit dels treballs, tant domèstic i de cures (treball no remunerat) com del mercat laboral (treball remunerat). Exposant-se, a través de les dades disponibles, les principals necessitats que caldrà abordar amb polítiques de gènere feministes.

El treball domèstic i de cures en xifres

Malauradament, no es disposa de dades actualitzades sobre la comarca de l'Alt Empordà, les quals mostrin quina ha estat l'evolució d'aquesta realitat. No obstant això, com es mostrarà tot seguit, les dades sobre Catalunya, apunten que, si bé hi ha hagut avenços cap a una situació de corresponsabilitat pel que fa a la distribució, segons sexe, de les tasques domèstiques i de cures, aquests encara no són suficients.

El dossier estadístic *Les dones a Catalunya* (2021)²¹, realitzat també per l'Institut Català de les Dones, exposa que el 42% de les dones enquestades consideren que son elles qui s'ocupen principalment de les feines de la llar, enfront del 15% dels homes. En segon lloc, el 26,2% de les dones creuen que se n'ocupen elles i les seves parelles, enfront del 27,7% dels homes.

Alhora, es veu com la distribució dels tipus de treball domèstic entre homes i dones es concentra en les dones en el cas de les tasques més rutinàries. El 60,7% de les dones manifesten que són sempre o normalment elles les que fan la neteja de la llar, el 75% que fan la bugada i el 60,7% els àpats. Per contra les dones indiquen que són elles i les seves parelles a parts iguals qui majoritàriament van a comprar al súper (44,6%) o porten a les filles i fills a jugar al parc (43,3%).

Igualment, pot afirmar-se que en el treball domèstic no remunerat persisteix una segregació horitzontal pel que fa al repartiment del tipus de tasques. Per exemple, la única tasca domèstica en la que les dones enquestades manifesten que és sempre o normalment la seva parella l'encarregada de fer-la (63,2% dels casos), és la de les "petites reparacions de la llar", les quals han estat tradicionalment masculinitzades.

Si posem el focus en el temps dedicat concretament a la cura de menors i/o persones dependents, al dossier *L'impacte de gènere de la COVID-19 en dades* (2020), s'exposa que les dones majoritàriament afirmen dedicar-se entre 20 i 40 hores setmanals al

21 Disponible a:

https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/LES-DONES-A-CATALUNYA_2021_Ok.pdf

treball de cures i ho fan en un 3,7% més que els homes (2,9% homes, 6,6% dones). A més, en un 5,1% més que els homes (0,5% homes, 5,6% dones), les dones afirmen dedicar-se al treball de cures “Totes o moltes hores”.

A part, s'indica que del total de persones que han respost que no hi ha corresponsabilitat en la cura de criatures i persones dependents, un 58,7% són dones.

Aquest fet és constatat, també, al dossier *Les dones a Catalunya* (2021), concretament s'exposa que:

Les dones consideren que són elles les principals cuidadores de la població menor de 18 anys a la llar en un 37,8% dels casos i els homes ho consideren en un 8,7% dels casos. Així mateix consideren en un 40,5% que són elles i la seva parella qui ho fan conjuntament, que en el cas dels homes el % puja al 44,8%. També cal destacar que el 10,1% de les dones i el 8,5% dels homes apunten que se'n cuida una altra persona de la llar no parella, com sovint són les àvies i avis.

El 42% de les dones considera que són elles qui tenen cura principalment de les persones de 75 anys o més, el 25,8% que en tenen cura juntament amb la seva parella. Pel que fa als homes, el 14,1% considera que són ells qui tenen cura de les persones de 75 anys o més, el 19,6% que se'n cuida la seva parella i el 25,6% que en tenen cura conjuntament.

El 41,4% de les dones ha indicat que són les cuidadores principals de les persones amb discapacitat i el 8,6% la seva parella. El 9,1% considera que ho fan conjuntament amb la parella. En el cas dels homes, un 16,2% considera que són ells qui tenen cura de les persones amb discapacitat de la llar, un 18,4% la seva parella i un 15,6% que en tenen cura conjuntament amb la parella. És, doncs, en aquest darrer cas, on es troba una menor situació de corresponsabilitat.

- Programa Temps per Cures

És significativa l'existència del programa *Temps per Cures*, creat per la Generalitat de Catalunya i per a poder ser desplegat des dels Consells Comarcals i els ens locals. L'objectiu d'aquest programa és avançar en la corresponsabilitat pública vers les cures, amb la finalitat de consolidar el dret a les cures de les menors; alliberar temps per a les famílies, especialment per a les dones, a qui, majoritàriament, s'ha atribuït el treball de les cures; acreditar l'experiència adquirida en l'àmbit de les cures; i, generar nova ocupació de qualitat en aquest sector.

Concretament, des del Consell Comarcal de l'Alt Empordà s'està elaborant una diagnosi per tal d'orientar el desplegament d'aquest servei a la comarca.

El mercat de treball en xifres

A continuació, es presenten els principals resultats dels indicadors d'anàlisi que possibiliten l'avaluació del mercat de treball en clau de gènere.

Les dades que es mostren són principalment de la comarca de l'Alt Empordà, no obstant això, quan l'indicador no es pot complementar amb dades concretes d'aquest territori, i igual que s'ha fet a l'apartat "El treball domèstic i de cures en xifres", s'exposen les dades que refereixen a la situació de Catalunya, ja que marquen les tendències principals que també poden estar afectant als municipis del CCAE.

Població activa i taxa d'activitat

Segons les dades disponibles a l'Idescat, de la població total de la comarca de l'Alt Empordà, la població activa registrada el 2016 era de 59.243 persones, i la taxa d'activitat del 50,5%. És a dir, únicament la meitat de la població major de 16 anys es trobava en disposició de treballar. Pel que fa a la taxa d'activitat segons sexe, s'observa que la dels homes era del 54,4%, mentre que la de les dones era del 47,3%.

Al Sistema d'Informació Estadística Local – XIFRA de la Diputació de Girona, podem trobar algunes dades més actualitzades, i s'observa que la població activa registrada de 2022, tenint en compte tots els municipis de la província de Girona, és d'un total de 63.486 persones, 33.902 són homes i 29.584 són dones.

Per tenir una visió comparativa, si parem atenció a les dades proporcionades per l'Observatori del Treball i Model Productiu de la Generalitat de Catalunya, elaborades a partir de l'Enquesta de Població Activa, sobre la població de Catalunya el 2022, es posa de manifest que la taxa d'activitat de les dones és de 74,3%, mentre que la dels homes és de 82,3%.

Població ocupada i taxa d'ocupació

Pel que fa a les dades de l'Idescat sobre la població ocupada de la comarca de l'Alt Empordà, el 2016, es van registrar 49.914 persones. La taxa d'ocupació era del 55%, poc més de la meitat de la població de més de 16 anys. Com en el cas de la taxa d'activitat, a la taxa d'ocupació també hi havia diferències entre homes i dones, els homes representaven el 59,01% i les dones el 50,67%.

A partir de dades més actualitzades del XIFRA, s'observa que la població ocupada registrada de 2022, tenint en compte tots els municipis de la província de Girona, és d'un total de 62.877 persones, 34.261 homes i 28.616 dones. Per tant, continua havent-hi menys dones ocupades, una realitat que, com s'ha explicat anteriorment, pot explicar-se per la desigual distribució de les tasques domèstiques i de cures existent.

Novament, podem comparar aquestes dades amb les que proporciona l'Observatori del Treball i Model Productiu de la Generalitat de Catalunya. A Catalunya, el 2022, la taxa d'ocupació de les dones és de 66,7%, mentre que la dels homes és de 75,2%.

Població aturada i taxa d'atur

Pel que fa a la població aturada de la comarca de l'Alt Empordà, a Idescat es registra el 2021 un total de 8.423 persones a l'atur, d'elles 3.763 són homes i 4.659 són dones.

La distribució segons edat i sexe de les persones aturades es comporta de la manera següent:

Figura 12. Nombre de persones aturades a l'Alt Empordà segons sexe i edat (2021).

Nº persones aturades segons sexe i edat. 2021.						
Edats	16-19	20-24	25-39	40-54	55 i més	Total
Homes	91,8	249,1	941,3	1.456,8	1.024,8	3.763,8
Dones	69,0	261,1	1.401,7	1.680,8	1.246,7	4.659,3

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

Tal com s'aprecia a la taula anterior, les edats més afectades per l'atur tant en homes com en dones són les compreses entre 40 i 54 anys. En tots els grups a partir dels 20 anys, destaca una quantitat més gran de dones aturades que d'homes. I és en les edats entre 25 i 39 anys que hi ha una major diferència entre el nombre de dones aturades i el nombre d'homes aturats, quelcom que pot explicar-se, en part, per ser l'edat en què majoritàriament les dones es queden embarassades i han d'assumir la criança de les criatures. Al no ser assumida la criança de forma coresponsable, sovint són elles les que han d'acabar renunciant a continuar treballant al mercat laboral, essent els homes de la parella els qui sí que hi treballen.

La taxa d'atur de l'Alt Empordà el 2021 es trobava en 11,5%, sent el 9,5% entre els homes i el 13,7% entre les dones.

La taxa d'atur per sexe a Catalunya el 2022, segons l'Observatori del Treball i Model Productiu de la Generalitat de Catalunya, és, en canvi, de 10,1% en el cas de les dones i 8,5% en el cas dels homes.

Alhora, s'observa que són les dones les que més temps passen en situació d'atur. El 2022, a Catalunya, el 61,6% de les dones i el 38,4% dels homes es troben en situació d'atur de llarga durada.

Excedències

Una altra variable a tenir en compte en aquest punt, és el percentatge de persones que s'acullen a una excedència per motiu de cura de fills i filles o persones dependents. Segons s'exposa al dossier *Les dones a Catalunya* (2021), del total de persones en excedència el 2019 per cura de familiars, el 79,06% eren dones i el 20,94% homes. Mentre que del total de persones que se l'agafarien per cura de fills/es, el 92,53% eren dones i el 7,47% homes.

No es disposa de dades concretes sobre la situació a la comarca.

Contractació

Respecte a la tipologia de contractació de la comarca de l'Alt Empordà, segons les dades disponibles a XIFRA i Idescat, s'observa:

La distribució per sexe de la contractació registrada a la comarca (2016): 58% homes, 42% dones.

La distribució per sexe de la contractació registrada de la població estrangera (2016): 72,5% homes, 27,5% dones.

La distribució per sexe dels contractes temporals registrats (2016): 58,5% homes, 41,5% dones. I taxa de temporalitat (no s'han trobat dades).

La distribució per sexe dels contractes indefinits registrats (2016): 58,6% homes i 41,4% dones.

Després del treball de camp, es constata que l'estacionalitat i l'ocupació autònoma, que són característiques de la comarca, generen situacions de desprotecció social en la població. En aquest sentit, a més, cal tenir en compte que és una comarca on es treballa

principalment a l'estiu, període de l'any en el qual les criatures es troben de vacances escolars i moltes dones que són mares, i famílies, necessiten poder disposar igualment d'espais de lleure, serveis i recursos per als fills i filles i la conciliació.

D'altra banda, tot i que la temporalitat també havia estat un signe de fragilitat del mercat de treball de la comarca de l'Alt Empordà, després de l'aprovació del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*²², pot esperar-se un descens del nombre de contractacions temporals. La reforma laboral introdueix el caràcter prioritari de la contractació indefinida i la nova modalitat de contracte fix-discontinuu. Aquest segon, un tipus de contracte que està dirigit als sectors que recorrien a la contractació temporal, no obstant, a diferència del contracte temporal, amb el fix-discontinuu, els drets associats són els mateixos que amb el contracte indefinit.

Per últim, val la pena donar un cop d'ull a les dades actualitzades que proporciona l'Observatori del Treball i Model Productiu de la Generalitat de Catalunya, sobre l'evolució de les taxes de temporalitat i de parcialitat a Catalunya el 2022. Aquestes indiquen que la taxa de temporalitat de les dones és del 18,7%, en canvi la dels homes és del 14,2%, així com que hi ha hagut una evolució descendent a partir de la nova llei. Quant a la taxa de parcialitat, la de les dones és de 17,2% i la dels homes de 5,9%, amb una evolució força estable en el temps.

Així doncs, a Catalunya, són les dones les que treballen en major mesura que els homes amb contractes temporals (60,8% dones contracte temporal, 39,2% dones contracte indefinit i 56,7% homes contracte temporal, 43,3% homes contracte indefinit) i jornades a temps parcial (39,2% dones temps parcial, 50,3% dones temps complet i 23,5% homes temps parcial, 65,6% homes temps complet), quelcom que, novament, pot explicar-se per la divisió sexual del treball.

Distribució de la població ocupada segons tipus de treball i càrrec

Per a aquest indicador no es disposa de cap dada objectivable relativa a la comarca de l'Alt Empordà, no obstant això, els fenòmens que es presenten a partir de dades sobre Catalunya, també hi incideixen.

L'Observatori del Treball i Model Productiu de la Generalitat de Catalunya, posa de manifest la persistència de fenòmens com la segregació horitzontal i vertical del mercat

de treball. Pel que fa a la segregació horitzontal concentra homes i dones en determinades ocupacions i llocs de treball a partir d'una atribució cultural i social, basada en els estereotips i rols de gènere normatius, que les considera posicions “masculines” o “femenines”. Aquesta segregació horitzontal es complementa també amb la segregació vertical, en què els càrrecs de poder o de decisió són majoritàriament masculins.

Si ens preguntem pels motius de la persistència ens hem de referir als conceptes de Terra enganxifós i Sostre de vidre. Les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones i que impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions amb els homes, s'ha referenciat sota el concepte de Terra enganxifós. En canvi, el concepte Sostre de vidre, fa referència a la barrera invisible que representen les limitacions amb què es troben les dones per a ascendir en la seva carrera professional fins als càrrecs de més responsabilitat.

Més concretament, veiem que pel que fa a les categories professionals més qualificades, a Catalunya, el 2022, les dones representen el 35,1% dels càrrecs de direcció i gerència (els homes el 64,9%), ara bé, representen el 57,1% de les persones científiques i intel·lectuals (els homes el 42,9%).

La categoria professional més representada per dones és la d'empleades d'oficina, comptables i administratives”, en un 70,4%, els homes representen només un 29,6% d'aquesta categoria. També, les dones tenen molta representació en el sector dels serveis –la categoria de “treballadores restauració, personals i venedores”–, un 61,8%, els homes representen només un 38,2%.

Igualment, cal destacar una quarta categoria molt representada per les dones, la de les “ocupacions elementals”, en un 51,3%, mentre que els homes la representen en un 48,7%. Unes xifres que amb el temps s'han anat igualant, per un descens de la representació de les dones i una lleugera tendència a l'alça de la representació dels homes.

Tanmateix, si ens fixem també en la representació de les ocupacions tradicionalment masculinitzades, “operadors instal·lacions i maquinària, i muntadors” (77,9% homes i 22,1% dones) i “treballs qualificats agricultura, indústria i construcció” (90,6% homes i 9,4% dones), es confirma que encara es segueixen reproduint els estereotips de gènere normatius.

Aquestes dades posen de manifest que les dones es situen en sectors més precaritzats i menys valorats econòmic i socialment, encara que a arrel de la COVID-19 es donés visibilitat als sectors més feminitzats com els més essencials per a fer front a la situació extraordinària, quedant alhora les dones més exposades a la COVID-19 que els homes.

Segons dades del 2020, del dossier *L'impacte de gènere de la COVID-19 en dades* (2020), el personal de neteja en els establiments va estar representat en un 86% per dones, mentre que només el 14% eren homes. En relació amb les feines relacionades amb la cura de la gent gran i persones malaltes, també van ser les dones en un 84% les responsables de l'activitat. Un altre sector amb una gran representativitat femenina va ser el de les persones treballadores a serveis socials on el 80% eren dones que farien possible l'operativitat. Segueixen en el mateix sentit, el personal sanitari i farmacèutic amb un 70% de la plantilla ocupada per dones, i el professorat de primària, secundària i universitari, on les dones ocupaven el 65%.

Finalment, cal fer menció a un fenomen al qual, des de l'Àrea de Benestar del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, es dona especial importància. Ens estem referint al sector de les treballadores de la llar (treball remunerat) i a les condicions laborals de semiesclavitud amb les que poden arribar a trobar-se, sent un dels col·lectius que ha estat més invisibilitzat i maltractat institucional i socialment.

Aquest sector, a Espanya, segons dades estatals de l'Institut Nacional d'Estadística – INE, el 2022, està representat per un 85% de dones, la meitat són dones migrades o d'origen estranger, i només una part estan afiliades al sistema de seguretat social (la resta roman en l'economia informal). A més, la majoria de les treballadores de la llar desenvolupen el seu treball a temps parcial, la qual cosa les impulsa a la pluriocupació i a dobles i triples jornades laborals.

Com s'ha vist anteriorment, una part de les llars externalitzen el treball domèstic i de les cures que, com hem dit, és dut a terme principalment per dones migrades i freqüentment en precari. Fruit d'això, s'han produït en les darreres dècades el que s'anomenen les cadenes globals de cures, aquestes dones migrades han deixat en el seu país d'origen a familiars dependents, sovint també a càrrec d'altres dones, per venir al nou país a treballar atenent altres persones. En el cas de la comarca de l'Alt Empordà les dones llatinoamericanes estan altament representades en el col·lectiu. De fet, segons les dades presentades pel sindicat CCOO de Catalunya el 2020, el 38% de dones llatinoamericanes a Catalunya són treballadores de la llar, i representen el 73,7% de totes les dones estrangeres que treballa en aquest sector.

La relació entre el treball domèstic i de cures i la migració laboral internacional femenina ja la va establir l'Organització Internacional del Treball – OIT: Les dones representen prop de la meitat de la població de les persones migrades internacionals en el món. En arribar al nou país, la tendència és que trobin feina en ocupacions tradicionalment femenines en les quals han d'afrontar situacions de vulnerabilitat i violació de drets humans i laborals. Algunes de les problemàtiques amb què es troben són: contractació precària; aïllament social i cultural; dificultats per accedir a la informació, sobre condicions i drets laborals o sobre els serveis i recursos socials disponibles; falta de cobertura de la legislació laboral (regulació insuficient, inequitativa i ineficient); restriccions a la llibertat de circulació i d'associació; o, tot el que pot comportar estar en situació d'irregularitat.

Per aquest motiu, l'OIT, el 2011, va aprovar el *Conveni número 189, sobre el treball decent per a les treballadores i els treballadors domèstics*, com a estratègia global per a regular –a partir d'establir unes normes laborals– i dignificar el treball del conjunt de treballadores i treballadors de la llar, denunciant que el treball domèstic i de cures és una de les formes d'ocupació més precària, mal retribuïda, insegura i desprotegida.

L'11 d'abril de 2016, el Parlament de Catalunya va aprovar la *Resolució 56/XI, sobre l'equiparació de les condicions i els drets laborals dels treballadors de la llar amb els de la resta de treballadors*, declarant que compartia els continguts del Conveni 189 de l'Organització Internacional del Treball.

No obstant això, tant en el cas d'Espanya com de Catalunya, durant el context de pandèmia, es posaria en evidència la necessitat urgent d'elaborar normatives i polítiques laborals específiques per a les treballadores de la llar, que milloressin les seves condicions laborals i de vida, ja que quedarien excloses de les mesures laborals protectores i urgents que s'aprovarien el 17 de març de 2020 davant l'impacte econòmic i social de la COVID-19.

La denúncia pública que van fer les treballadores, sobretot des d'associacions referents que porten molt de temps treballant per a la promoció de l'empoderament de les persones empleades de la llar i de les cures, com l'Associació Servicio Doméstico Activo – SEDOAC o l'Associació Mujeres Pa'lante, seria clau per a la posterior aprovació del *Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*²³.

23 Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14680>

Així doncs, si bé hi ha hagut avenços importants, cal continuar actuant a nivell autonòmic, comarcal i municipal per a fer efectius els drets de les treballadores de la llar.

Bretxa salarial

El darrer indicador a contemplar, estretament correlacionat amb els exposats fins ara, és el de la bretxa salarial de gènere, el qual mesura la diferència entre els salaris dels homes i de les dones i permet detectar fàcilment la desigualtat retributiva.

A l'Alt Empordà, segons l'Informe *Indicadors Clau de l'Alt Empordà (2021)*²⁴, l'any 2019 el salari brut anual mitjà dels homes era de 28.965,38€ i el de les dones de 22.988,22€. Aquesta diferència representa que hi ha una bretxa salarial del 21%, és a dir, que les dones guanyen un 21% menys que els homes anualment.

A Catalunya, segons l'Informe publicat el 2022, *Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya, 2019*²⁵, tot i que es mostra una tendència descendent, la desigualtat salarial persisteix amb una bretxa del 20,6% en detriment de les dones. Mentre que al 2019 a Catalunya el salari anual dels homes era de 28.965€, el de les dones era de 22.988€. En el cas d'Espanya, la bretxa va ser una mica inferior, de 19,50%.

Així, doncs, la bretxa de gènere de la comarca de l'Alt Empordà és lleugerament superior a la de Catalunya i Espanya.

Amb tot, podem concloure que les condicions amb què les dones accedeixen i romanen al mercat de treball, condicionades pel sistema de gènere i particularment per la divisió sexual del treball que aquest perpetua, acaben tenint un impacte molt negatiu sobre les trajectòries laborals i vitals de les dones, així com contribueixen a la feminització de la pobresa. Impliquen que les dones disposen de menys ingressos, i per tant, menys capacitat adquisitiva durant la seva vida laboral i també durant la seva jubilació, en cas que hi puguin accedir. A més de col·locar a les dones en una situació de pobresa de temps que impacta directament contra la seva salut i qualitat de vida.

24 Disponible a:
https://www.indikasalut.cat/wp-content/uploads/2022/01/HdF_IndicadorsAltEmporda2021_digital_CAT_AAFF.pdf

25 Disponible a:
https://observatorit treball.gencat.cat/web/.content/02_-_ambits_tematicos_emo/mercat_de_treball/salaris/Bretxa_salarial/arxius/Evolucio-bretxa-salarial-de-genere-2019.pdf

En definitiva, les dades presentades mostren la permanència de desigualtats estructurals entre homes i dones al mercat de treball del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

5.6 Participació i lideratge de les dones i feminista

La participació i lideratge de les dones, en l'àmbit social i polític, i la vida pública en peus d'igualtat, són essencials per a l'avenç cap a societats més justes i equitatives. Alhora, són elements que poden col·laborar a incrementar l'autonomia i empoderament de les dones i persones en situacions de major vulnerabilitat. De fet, la millora de les condicions de vida de les dones està estretament correlacionada amb la seva presència en aquests espais de participació i lideratge.

Tanmateix, encara avui, derivat dels estereotips de gènere i, més concretament, de la divisió sexual del treball, ens trobem amb la infrarepresentació de les dones en les posicions de presa de decisions amb major incidència política, així com continuem veient una dimensió pública més marcada en els homes, de manera que es contribueix a sobrerrepresentar la seva veu i les seves necessitats específiques.

En aquest sentit, són conegudes les dificultats de les dones de classe treballadora per obtenir temps disponible per a la participació social i política, en haver de compaginar les múltiples jornades laborals amb les tasques domèstiques i de cures. O, també, la poca representació i gairebé invisibilitat d'alguns col·lectius de dones en situació de vulnerabilitat, com poden ser les dones migrades, les dones amb diversitat funcional o les dones grans, les quals solen trobar-se més aïllades.

Així, doncs, d'una banda, per garantir la igualtat, caldrà no només que les polítiques s'adrecin a la pluralitat de les dones, sinó també que les dones estiguin presents als òrgans de decisió política, i deixin de produir-se situacions de segregació en els diferents espais de representació i participació política.

Per a això, entre d'altres qüestions, serà important: vetllar per l'acompliment de la paritat en els càrrecs polítics i òrgans de participació política; impulsar la participació de les dones en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques públiques; i, reforçar i crear espais de participació política, que facilitin a les dones articular les seves veus i demandes.

D'altra banda, si bé no podem oblidar el que s'ha exposat, una gran proporció de persones que participen en les entitats, associacions, moviments i actuacions

feministes, són dones. La implicació del conjunt de la ciutadania en aquests espais específics; l'impuls d'espais de trobada, d'aliances en xarxa i de l'associacionisme de les dones i feminista; o, la creació de programes comunitaris amb perspectiva de gènere, continuarà sent bàsic.

En definitiva, promoure la participació social i política de les dones, alhora que es milloren les seves condicions de vida perquè puguin exercir en pler dret l'agència política i social, serà clau per revertir les desigualtats de gènere.

5.6.1 La situació a la comarca de l'Alt Empordà

A continuació s'analitza la participació i lideratge de les dones i feminista a la comarca de l'Alt Empordà, fixant-nos en: **1)** les dones electes a la política institucional; **2)** els espais i òrgans de participació política feminista formals; **3)** el teixit i moviment associatiu de les dones i feminista.

Dones electes a la política institucional

En primer lloc, resulta pertinent conèixer quina és la representació de dones electes del Consell Comarcal de l'Alt Empordà i dels ens de la comarca de l'Alt Empordà. Com es mostrarà a partir de les dades que s'exposen a continuació, proporcionades per l'Institut Català de les Dones, si bé en els darrers anys el nombre de dones electes ha crescut significativament, encara és lluny de la paritat.

Dones electes dels Consells Comarcals:

Concretament, si ens fixem en les presidències –el càrrec de màxima responsabilitat–, la majoria de Consells Comarcals de Catalunya, estan presidits per homes. Per això, és valora com a positiu el fet que al Consell Comarcal de l'Alt Empordà la presidència l'ocupi una dona:

- Presidència Consell Comarcal de l'Alt Empordà: 100% (1 dona / 0 homes).

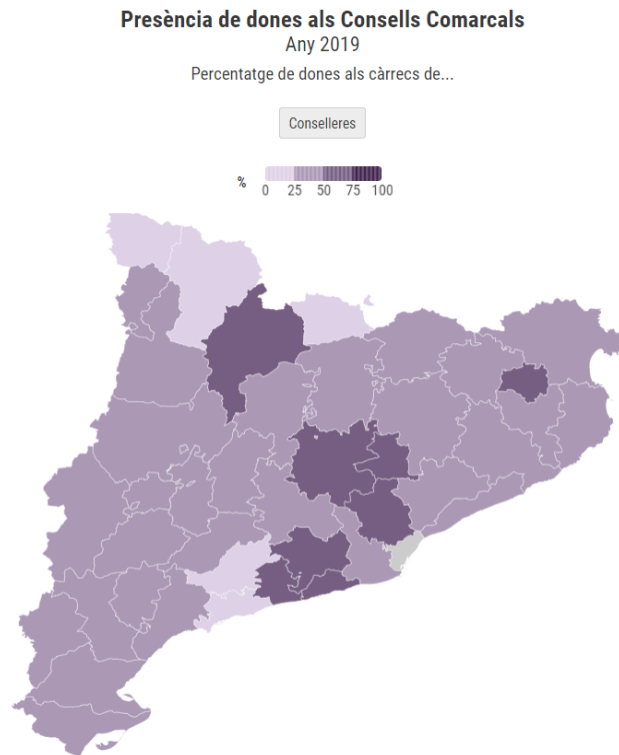
Pel que fa a les vicepresidències dels diferents Consells Comarcals de Catalunya, en canvi, hi ha menys homogeneïtat. Tanmateix, en el cas del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, trobem 4 homes i cap dona.

- Vicepresidència Consell Comarcal de l'Alt Empordà: 0% (0 dones/4 homes).

Finalment, s'observa com hi ha una major presència de conselleres, al voltant del 50%, a gran part dels Consells Comarcals de Catalunya. Pel que fa al Consell Comarcal de

l'Alt Empordà, malauradament, la presència de les dones no és equiparable a la dels homes, trobem 8 dones, representant el 29,63%, i 19 homes.

- Figura 13. Presència de dones als Consells Comarcals de Catalunya (2019).



Font: Institut Català de les Dones.

Dones alcaldesses:

Si prenem atenció a les alcaldies dels ens municipals de Catalunya, mitjançant dades de l'Institut de Ciències Polítiques i Socials – ICPS, proporcionades per l'Institut Català de les Dones, es posa en evidència com a mesura que ha anat passant el temps (des de 1979 i fins les darreres eleccions municipals, el 2019), el nombre de territoris amb dones alcaldesses ha augmentat, tot i que sense arribar a haver-hi una presència equitativa de dones i homes.

Concretament, només un 23,13% dels municipis de Catalunya tenen alcaldessa. Així doncs, el poder municipal, continua copat pels homes. Recordem que, des de fa 12 anys, és vigent la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, que hauria de garantir una distribució equitativa entre sexes en tots els espais de representació política.

És interessant, també, com al comparar l'evolució de la mitjana d'alcaldeses i regidores als municipis catalans, es manifesta una tendència positiva en tots dos casos, tot i que per a tots els anys (1979-2019), hi ha una major presència de dones a les regidories envers les alcaldies.

Si ens fixem únicament en els municipis de l'Alt Empordà, de nou veiem que aquest càrrec polític d'alta visibilitat pública continua primordialment masculinitzat, el 26% (18) de les alcaldies estan ocupades per dones, mentre que el 74% (50) estan ocupades per homes.

Per concloure, s'observa que hi ha una absència rellevant de dones en espais de decisió determinants. Tot i això, en aquest punt cal posar en valor el fet que, des de l'Àrea de Benestar del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, s'han portat a terme formacions en clau de gènere al càrrecs polítics, per tal que el conjunt de representants electes puguin integrar lideratges feministes.

Espais i òrgans de participació política feminista formals

En segon lloc, es presenten els espais i òrgans de participació formals, tècnics i professionals i/o per a la ciutadania, en els quals participa l'Àrea de Benestar del CCAE o bé són impulsats per aquesta.

Són espais per consultar, assessorar, reflexionar, proposar, treballar, incidir i fer seguiment en xarxa entorn les polítiques i accions per la igualtat i equitat de gènere, en el marc de diferents matèries, i que s'acaben desplegant a la comarca. Compten amb representació de les àrees municipals, institucions, entitats i ciutadania.

A continuació s'exposen els principals Grups, Comissions, Taules i Consells Consultius existents:

- Comissió Comarcal de Violència de Gènere de l'Alt Empordà.
- Comissió de Seguiment del *Protocol d'Actuació en els casos de violència masclista i de gènere a la demarcació de Girona*.
- Grup de treball *Protocol de coordinació contra els abusos sexuals i altres maltractaments a infants i adolescents a la demarcació de Girona*.
- Grup de treball *Protocol d'actuació contra el maltractament a les persones grans de la demarcació de Girona*.

- Taula comarcal de maltractament a les persones grans de l'Alt Empordà.
- Grup de treball *Protocol de prevenció a la mutilació genital femenina i Protocol per l'abordatge dels matrimonis forçats*.
- Taula de treball sobre Mutilació Genital Femenina i Matrimonis Forçats.
- Taula de treball sobre Prostitució de la Jonquera.
- Taula per a la Inclusió i la Cohesió Social de l'Alt Empordà.
- Consell de la Gent Gran de l'Alt Empordà.

Teixit i moviment associatiu de les dones i feminista

En tercer lloc, es posa el focus en la presència i visibilitat de les dones al teixit associatiu i en el moviment associatiu feminista de la comarca de l'Alt Empordà. Després del treball de camp, es constata que les xarxes associatives de dones promotores de la igualtat i equitat de gènere que permetin situar aquesta prioritat en l'agenda política comarcal encara són febles. Es constata, igualment, la no constància d'associacions orientades a treballar les noves masculinitats i els micromasclismes.

No obstant això, des del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, es reconeix el valor del teixit i moviment associatiu com a agent per a la generació de xarxes de sororitat, suport, cures i gaudi, i pel foment de l'activisme polític per l'assoliment de drets i llibertats de les dones i del conjunt de la ciutadania. De manera que, des de l'Àrea de Benestar, s'ha treballat per a reforçar i dinamitzar el teixit associatiu de dones de la comarca. D'una banda, acompanyant en la creació d'entitats/associacions de dones de la comarca i, de l'altra, facilitant formació en capacitat de lideratge i gestió d'entitats amb perspectiva de gènere.

Específicament, des del 2020 fins enguany, es ressalta l'acompanyament i treball col·laboratiu amb l'associació *Amunt i Crits!*, així com, també, la creació, el 2022, de l'Associació *LGBTI+ Alt Empordà*.

L'associació *Amunt i Crits! Dones Referents Comunitàries de l'Alt Empordà*²⁶, va sorgir arrel del *Programa de Dones Referents Comunitàries de l'Alt Empordà* impulsat per l'Àrea de Benestar.

Amunt i Crits! vol ser un pont per facilitar l'acollida de les dones i persones migrades treballant amb les administracions públiques, les escoles i instituts, les associacions i

26 Per a més informació, podeu consultar la web de l'entitat a: <https://amunticritsdones.cat/>

entitats del tercer sector i les empreses, interessades a millorar l'acollida de les persones migrades, a promoure la diversitat intercultural i a trencar amb els estereotips i el racisme encara imperants a la societat, amb l'objectiu de millorar la vida quotidiana, la convivència i la cohesió social a la comarca.

Pel que fa a l'entitat de nova creació, *Associació LGTBI+ Alt Empordà*, vol fer visible el col·lectiu LGTBI a la demarcació i estar a prop de la ciutadania i del col·lectiu, recollint necessitats, oferint informació i acompanyament.

Finalment, pot afirmar-se que, tot i que caldrà donar continuïtat i reforçar aquest treball, des de l'Àrea de Benestar del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, s'ha vingut treballant pel reconeixement, la participació i el lideratge de les dones en tots els àmbits i nivells de la vida pública, apostant per concebre i tractar a la ciutadania i al conjunt d'agents socials del territori com a subjectes actius pel canvi cap a una comarca feminista.

6. PLA D'ACCIÓ

En aquest apartat es presenten els eixos estratègics, objectius operatius i accions a desplegar en el període de vigència del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere (2023-2027).

El present Pla d'Acció, s'articula per donar resposta a les necessitats i reforçar les fortaleses detectades a la fase de la diagnosi, alhora que fa possible un marc i estratègia d'actuació comuna per al disseny i implementació de polítiques i accions per la igualtat i equitat de gènere a la comarca de l'Alt Empordà.

Com es veurà tot seguit, per a cada un dels eixos estratègics del Pla d'Acció, es fixen uns objectius operatius específics i s'estableixen les accions a executar, les quals es poden adaptar i acabar de definir en funció de qui les executi.

Aquestes accions s'acompanyen d'una bateria d'indicadors que possibilitaran avaluar si s'han complert les accions i de quina manera, així com si s'han assolit els objectius.

Concretament, es proposen uns indicadors bàsics que permetin conèixer, entre d'altres qüestions, si s'ha portat a terme l'acció; el nivell de participació de les dones i els homes en les accions; els perfils de les persones participants a les accions; els impactes de gènere en termes d'empoderament de les dones i persones en diversos àmbits; el grau de satisfacció de les persones participants a les accions i de les persones que l'organitzen, etc.

A més, les accions també s'acompanyen d'un calendari d'execució orientatiu i de l'assignació de les accions a diferents agents responsables.

En aquest sentit, encara que la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla i l'Equip d'Igualtat de l'Àrea de Benestar del CCAE [veure apartat 7 *Sistema d'Implementació*] tindran un paper central per a garantir el desplegament del Pla d'Acció, aquest requerirà la implicació i el compromís de les diverses àrees, unitats i serveis del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

Igualment, degut a la tipologia de Pla i de les accions que recull, el conjunt d'agents de la comarca cabdals per a l'impuls de les polítiques de gènere feministes (ajuntaments, entitats i col·lectius, centres educatius, centres sanitaris, cossos de seguretat, empreses, comerços, restauració, ciutadania en general, etc.) també hi tindran un rol rellevant.

A continuació es concreten els eixos estratègics prioritaris i els objectius operatius que responen a les qüestions que cal abordar en el marc de cada eix estratègic.

Posteriorment, es mostraran les graelles de pla d'acció que recullen totes les accions associades a cada objectiu.

EIXOS ESTRATÈGICS I OBJECTIUS OPERATIUS

EIX 1: Reforç del compromís del CCAE amb les polítiques de gènere feministes.

OBJECTIUS:

- Consolidar la transversalitat de la perspectiva de gènere i interseccional al CCAE i a la comarca.
- Situar la igualtat i equitat de gènere com a dret fonamental i com a valor central de l'acció institucional.
- Garantir el desplegament del PCIG.
- Assegurar els recursos i eines per a les polítiques de gènere feministes.
- Sensibilitzar en clau de gènere feminista.
- Comunicar en clau de gènere feminista.

EIX 2: Impuls del treball en xarxa i comunitari per la promoció de les polítiques de gènere feministes a la comarca.

OBJECTIUS:

- Millorar la coordinació interdepartamental del CCAE.
- Millorar la cooperació interinstitucional amb els ens locals, el teixit associatiu i la ciutadania de la comarca.

EIX 3: Millora de la prevenció, detecció i abordatge de la violència masclista a la comarca.

OBJECTIUS:

- Enfortir la Xarxa de Serveis i Recursos d'Atenció a la Violència Masclista comarcal.
- Reforçar la coordinació entre els diferents serveis i recursos comarcals que atenen a dones en situació de violència masclista.
- Prioritzar les actuacions de sensibilització i formatives contra les violències masclistes per millorar la detecció de casos invisibilitzats i la disminució de casos en general.

EIX 4: Empoderament de les dones i persones en situació de vulnerabilitat de la comarca a través de projectes comunitaris.

OBJECTIUS:

- Promoure la millora de les condicions de vida de les dones en matèria de drets bàsics.
- Promoure la millora de les condicions de vida de les dones en matèria de cures i treballs.

EIX 5: Treball de suport a les entitats feministes i a la ciutadania de la comarca.

OBJECTIUS:

- Fomentar la participació de les dones en tots els àmbits i nivells de la vida pública.

6.1 ACCIONS

EIX ESTRATÈGIC 1: **Reforç del compromís del CCAE amb les polítiques de gènere feministes.**

Objectiu Operatiu 1. Consolidar la transversalitat de la perspectiva de gènere i interseccional al CCAE i a la Comarca.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E1:O1.A1	Crear l'Equip d'Igualtat de l'Àrea de Benestar, per impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional de forma transversal a l'organització, liderant i sent l'òrgan de referència del CCAE en matèria de polítiques de gènere feministes.	- Nom, càrrec i responsabilitats del personal referent de l'equip tècnic d'igualtat. - Valoració dels recursos necessaris perquè l'equip d'igualtat pugui portar a terme les seves funcions.	2023	Equip d'Igualtat
E1:O1.A2	Crear una bateria d'indicadors d'avaluació per a cada àrea del CCAE per poder avaluar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en cada una d'elles i detectar els aspectes assolits i les necessitats per abordar els que tenen marge de millora.	- Nombre i àrea dels indicadors creats per tal d'avaluar la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional. - Resultats dels indicadors.	2023-2024	Equip d'Igualtat
Objectiu Operatiu 2. Situar la igualtat i equitat de gènere com a dret fonamental i com a valor central de l'acció				

institucional.

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E1:O2.A1	Fer explícit en els reglaments, documents i espais estratègics del CCAE el posicionament a favor de les polítiques de gènere feministes.	- Nombre de reglaments, documents i espais estratègics que inclouen el posicionament a favor de les polítiques de gènere feministes	2023-2027	Àrea de RRHH Equip d'Igualtat
E1:O2.A2	Reforçar l'acció comarcal per la igualtat i equitat de gènere, durant tot l'any i especialment durant els dies commemoratius.	- Nombre i tipologia d'accions específiques d'igualtat realitzades.	2023-2027	Equip d'Igualtat
E1:O2.A3	Incorporar la perspectiva de gènere interseccional a tots els projectes i serveis (i a les seves fases) del CCAE.	- Nombre i tipologia d'accions realitzades per a la incorporació i reforç de la perspectiva de gènere al CCAE.	2023-2027	Equip d'Igualtat
Objectiu Operatiu 3. Garantir el desplegament del PCIG.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E1:O3.A1	Aprovar formalment el PCIG del CCAE.	- Data d'aprovació del PCIG del CCAE.	2023	Equip d'Igualtat
E1:O3.A2	Crear la Comissió de Seguiment i Avaluació del PCIG.	- Nom i càrrec de les persones integrants de la Comissió de Seguiment i Avaluació del PCIG.	2023	Equip d'Igualtat
Objectiu Operatiu 4. Assegurar els recursos i eines per a les polítiques de gènere feministes.				

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E1:O4.A1	Fer seguiment dels recursos (econòmics, humans, etc.) destinats a les polítiques de gènere feministes per valorar si són els adequats.	- Existència de resultats, per àrees, de les valoracions envers els recursos destinats a les polítiques de gènere.	2023-2027	Equip d'Igualtat Àrea de RRHH
E1:O4.A2	Assegurar que totes les licitacions, subvencions i els serveis que es contractin compleixin amb clàusules/criteris d'igualtat i equitat gènere.	- Percentatge de licitacions que compleixen amb les clàusules / criteris d'igualtat i equitat de gènere. - Percentatge de subvencions que compleixen amb les clàusules / criteris d'igualtat i equitat de gènere. - Percentatge de serveis contractats que compleixen amb les clàusules / criteris d'igualtat i equitat de gènere.	2023-2027	Equip d'Igualtat Àrea de RRHH
E1:O4.A3	Fer el seguiment i l'avaluació dels instruments estratègics per a les polítiques de gènere feministes i mantenir-los actualitzats.	- Nombre i tipologia de Comissions de seguiment associades als instruments estratègics. - Nombre d'instruments estratègics per a les polítiques de gènere actualitzats.	2023-2027	Equip d'Igualtat
E1:O4.A4	Recollir dades desagregades per sexe o per sexe i altres variables (edat, origen, etc.).	- Nombre d'instruments de recollida de dades que incorporen la variable de sexe. - Nombre d'instruments de recollida de dades que incorporen la variable origen. - Nombre d'instruments de recollida de dades que incorporen l'edat.	2023-2027	Equip d'Igualtat Observatori Social

E1:O4.A5	Elaborar diagnòstics, estudis i recerques sobre la realitat social de la comarca en clau de gènere interseccional.	- Nombre d'estudis / diagnòstics / recerques realitzats sobre realitat social, amb la transversalització de la perspectiva de gènere i interseccional.	2023-2027	Equip d'Igualtat Equip d'Inclusió
Objectiu Operatiu 5. Sensibilitzar en clau de gènere feminista.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E1:O5.A1	Realitzar accions de sensibilització i formatives a professionals del CCAE.	- Nombre i temàtica de les accions de sensibilització i formatives realitzades. - Nombre i perfil de les persones participants. - Nombre d'accions realitzades per tal de conèixer les necessitats formatives dels diferents perfils professionals.	2023-2027	Equip d'Igualtat
E1:O5.A2	Realitzar accions de sensibilització i formatives als Ajuntaments adherits al Pla en matèria d'igualtat i interseccionalitat.	- Nombre i temàtica de les accions de sensibilització i formatives realitzades. - Nombre i perfil de les persones participants.	2023-2027	Equip d'Igualtat
E1:O5.A3	Accions de sensibilització i formació a la ciutadania.	- Nombre i temàtica de les accions de sensibilització i formatives realitzades. - Nombre i perfil de les persones participants.	2023-2027	Equip d'Igualtat
1:O5.A4	Reforçar i ampliar l'oferta coeducativa que s'ofereix des del recurs de la <i>Motxilla Pedagògica</i> , la qual s'adreça als centres	- Nombre i temàtica de les formacions en matèria coeducativa realitzades segons centre educatiu.	2023-2027	Equip d'Igualtat SIS

	educatius de la comarca.			
Objectiu Operatiu 6. Comunicar en clau de gènere feminista.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E1:O6.A1	Fer ús del llenguatge no sexista i inclusiu en tota la comunicació interna i externa.	- Àrees del CCAE que fan ús del llenguatge no sexista i inclusiu.	2023-2027	Equip d'Igualtat Equip d'Inclusió
E1:O6.A2	Elaborar una eina de suport per a l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu.	- Existència de la Guia de Llenguatge no sexista i inclusiu.	2023	Equip d'Igualtat Equip d'Inclusió
E1:O6.A3	Reforçar la comunicació interna i externa sobre les accions que promou el CCAE per a la igualtat i equitat de gènere o que es porten a terme a la comarca.	- Nombre i tipologia de comunicacions realitzades segons àrea.	2023-2027	Equip d'Igualtat Equip d'Inclusió
E1:O6.A4	Portar a terme campanyes comunicatives comarcals de sensibilització en clau de gènere, sobre diferents temàtiques i dirigides a diferents perfils de la població.	- Nombre i temàtica de les campanyes de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere.	2023-2027	Equip d'Igualtat Equip d'Inclusió

EIX ESTRATÈGIC 2: Impuls del treball en xarxa i comunitari per la promoció de les polítiques de gènere feministes a la comarca.

Objectiu Operatiu 1. Millorar la coordinació interdepartamental del CCAE.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E2:O1.A1	Crear un espai de treball entre les diferents àrees del CCAE que permeti impulsar i transversalitzar iniciatives compartides a favor de la igualtat i equitat de gènere.	- Creació de l'espai de treball. - Nombre de trobades.	2023	Equip d'Igualtat
E2:O1.A2	Portar a terme iniciatives per la igualtat i equitat de gènere impulsades i organitzades per diferents àrees alhora.	- Nombre i tipologia d'iniciatives impulsades de forma interdepartamental. - Àrees participants segons iniciativa.	2023-2027	Equip d'Igualtat
Objectiu Operatiu 2. Millorar la cooperació interinstitucional amb els ens locals, el teixit associatiu i la ciutadania de la comarca.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E2:O2.A1	Promoure l'adhesió al Pla dels municipis de la comarca.	- Nombre de municipis adherits al Pla.	2023	Equip d'Igualtat
E2:O2.A2	Acompanyar als ens locals en l'atterratge del Pla als municipis.	- Nombre d'accions per a l'acompanyament de l'atterratge del PCIG.	2023-2027	Equip d'Igualtat
E2:O2.A3	Oferir suport tècnic als ens locals en l'impuls d'accions de gènere a nivell local.	- Nombre i tipologia d'accions a les quals s'ha donat suport, segons municipi.	2023-2027	Equip d'Igualtat
E2:O2.A4	Mantenir i reforçar els espais de coordinació	- Nombre i tipologia de comissions i taules creades.	2023-2027	Equip d'Igualtat

	i treball existents per a la igualtat i equitat de gènere, entre el conjunt d'agents del territori, prestant especial atenció a les taules i comissions de treball.	- Nombre i perfil d'agents participants.		Equip d'Inclusió
--	---	--	--	------------------

EIX ESTRATÈGIC 3: Millora dels mecanismes comarcals per prevenir, detectar, abordar i erradicar les violències masclistes.

Objectiu Operatiu 1. Enfortir la Xarxa de Serveis i Recursos d'Atenció a la Violència Masclista.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E3:O1.A1	Vetllar pel bon funcionament dels serveis i recursos comarcals d'atenció a les persones en situació de violència masclista (bàsics o especialitzats) per atendre, acompanyar i abordar adequadament a les dones en situació de VM	- Nombre de reunions de coordinació realitzades entre serveis. - Nombre i càrrec de les persones assistents en les reunions de coordinació entre serveis. - Evolució del nombre de professionals contractats que atenen a les persones usuàries dels serveis. - Nombre de formacions en violències masclistes realitzades al personal tècnic. - Nombre i càrrec de les persones assistents a les formacions realitzades.	2023-2027	SIAD
E3:O1.A2	Reforçar les actuacions per donar a conèixer els serveis i recursos d'atenció a les	- Nombre i tipologia d'accions de difusió dels serveis i recursos d'atenció a les violències masclistes de la	2023-2027	SIAD Equip d'Igualtat

	violències masclistes disponibles a la comarca a tota la ciutadania i promoure el seu ús.	Comarca.		
Objectiu Operatiu 2. Reforçar la coordinació entre els diferents serveis i recursos comarcals que atenen a dones en situació de violència masclista.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E3:O2.A1	Generar espais de treball amb el conjunt d'agents de la comarca que atenen a dones en situació de violència masclista.	- Nombre i tipologia d'espais de treball entre el conjunt d'agents.	2023-2027	SIAD
Objectiu Operatiu 3. Prioritzar les actuacions de sensibilització i formatives contra les violències masclistes per millorar la detecció de casos invisibilitzats i la disminució de casos en general.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E3: O3.A1	Realitzar formacions sobre VM a professionals del Consell Comarcal	- Nombre i tipologia de formacions sobre VM realitzades a professionals.	2023-2027	SIAD
E3: O3.A2	Realitzar formacions sobre VM a polítiques i polítics.	- Nombre i tipologia de formacions sobre VM realitzades a personal polític. - Nombre i perfil de les persones participants.	2024	SIAD Equip d'Igualtat
E3: O3.A3	Impulsar formacions sobre VM dirigides al teixit associatiu i a la ciutadania.	- Nombre i tipologia de formacions sobre VM realitzades a teixit associatiu i a la ciutadania. - Nombre i perfil de les persones participants.	2023-2027	SIAD Equip d'Igualtat

EIX ESTRATÈGIC 4: Empoderament de les dones i persones en situació de vulnerabilitat de la comarca a través de projectes comunitaris.

Objectiu Operatiu 1. Promoure la millora de les condicions de vida de les dones en matèria de drets bàsics.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E4:O1.A1	Garantir l'accés als béns bàsics de les dones en situació de major vulnerabilitat per part dels Serveis Socials d'Atenció Primària.	- Nombre, edat i origen de dones ateses pels Serveis Socials d'Atenció Primària per tal de facilitar l'accés als béns bàsics.	2023-2027	SIAD Serveis Socials d'Atenció Primària
E4:O1.A2	Garantir l'acompanyament i protecció necessària a les dones en situació administrativa irregular.	- Nombre, edat i origen de dones en situació administrativa irregular ateses pels Serveis Socials d'Atenció Primària.	2023-2027	Serveis Socials d'Atenció Primària Equip d'Inclusió
E4:O1.A3	Formar en matèria de drets bàsics a les professionals dels Serveis Socials d'Atenció Primària	- Nombre i tipologia de formacions realitzades. - Nombre i perfil de les persones participants.	2023-2027	Equip d'Igualtat Equip d'Inclusió
E4:O1.A4	Mantenir i ampliar les actuacions de caràcter comunitari i en clau d'empoderament per treballar especialment amb dones que formen part de col·lectius en situació de vulnerabilitat.	- Nombre i tipologia d'actuacions de caràcter comunitari realitzades. - Nombre i tipologia d'actuacions realitzades en clau d'empoderament personal, social i econòmic. - Informe d'impacte de les accions realitzades sobre el col·lectiu de dones que formen part de col·lectius en situació de vulnerabilitat.	2023-2027	Equip d'Igualtat Equip d'Inclusió
Objectiu Operatiu 2. Promoure la millora de les condicions de vida de les dones en matèria de cures i treballs.				

Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E4: O2.A1	Portar a terme accions de sensibilització cap a les empreses de la comarca sobre (mesures conciliació, mesures de corresponsabilitat, formació en gènere de tota la plantilla, revisió taules salarials en clau de gènere, etc.), igualtat i equitat de gènere al món laboral.	- Nombre i tipologia d'accions de sensibilització realitzades a les empreses per tal d'impulsar la igualtat de gènere al món laboral.	2024-2027	Equip d'Igualtat Equip Temps per Cures
E4: O2.A2	Desplegar projectes d'acció comunitària que facilitin espais de cura.	- Nombre i tipologia de projectes comunitaris per a facilitar espais de cura. - Nombre i perfil de les persones participants.	2023-2027	Equip d'Igualtat Equip Temps per Cures Equip d'Inclusió
E4: O2.A3	Portar a terme accions de sensibilització dirigides al teixit associatiu i a la ciutadania per desarticular els estereotips i rols de gènere normatius.	- Nombre i tipologia d'accions de sensibilització dirigides al teixit associatiu i a la ciutadania per superar els estereotips i rols de gènere normatius.	2023-2027	Equip d'Igualtat Equip d'Inclusió

EIX ESTRATÈGIC 5: Treball de suport a les entitats feministes i a la ciutadania de la comarca.

Objectiu Operatiu 1. Fomentar la participació de les dones en tots els àmbits i nivells de la vida pública.				
Codi	Accions	Indicadors	Calendari	Responsables
E5:O1.A1	Generar més espais de participació adreçats a dones / feministes.	- Nombre i tipologia d'espais de participació realitzats. - Nombre i perfil de les persones participants.	2023-2027	Equip d'Inclusió Equip d'Igualtat
E5:O1.A3	Acompanyar en la creació d'entitats/associacions de dones i feministes a la comarca.	- Nombre i perfil d'entitats i associacions de dones / feministes a les quals s'ha acompanyat durant el procés de creació.	2023-2027	Equip d'Inclusió Equip d'Igualtat
E5:O1.A4	Facilitar formació en capacitat de lideratge i gestió d'entitats amb perspectiva de gènere.	- Nombre de formacions per tal de fomentar el lideratge amb perspectiva de gènere realitzades.	2025-2027	Equip d'Inclusió Equip d'Igualtat

7. SISTEMA D'IMPLEMENTACIÓ

A continuació es presenta una proposta de sistema de seguiment i avaluació de les actuacions i mesures que integren el Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, la qual es correlaciona amb la informació presentada a les graelles de les accions (indicadors, calendari, responsables de les accions). La finalitat d'aquesta és posar a disposició una eina de caràcter sintètic que faciliti monitoritzar i valorar la consecució del Pla.

Concretament, l'eina consisteix en unes pautes que han de permetre que les professionals responsables de la implementació del Pla (Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla / Equip d'Igualtat de l'Àrea de Benestar i altres agents implicades) puguin disposar d'orientacions pràctiques relatives al seguiment i avaluació d'aquest.

L'objectiu general del sistema de seguiment i avaluació és:

Aportar informació qualitativa i quantitativa que permeti conèixer l'estat del desplegament del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere, els resultats i els impactes de les actuacions que l'integren, i establir eventuais mecanismes de millora o correcció per a garantir l'assoliment dels seus objectius.

A partir de l'objectiu general es plantegen els següents objectius específics:

- Conèixer el grau d'execució de les actuacions previstes en el Pla (avaluació de l'execució).
- Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti valorar i traslladar els resultats i els impactes de les actuacions en relació amb els objectius establerts (avaluació de resultats i avaluació d'impacte).
- Analitzar el procés i la gestió de la implementació del Pla (persones implicades, compliment de calendaris, adequació de recursos...) i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció (avaluació del procés).
- Identificar noves necessitats en matèria de promoció i garantia de la igualtat de gènere al Consell Comarcal i a la comarca (actualització del diagnòstic).

Dels objectius se'n desprèn que el procés de seguiment i avaluació del PCIG possibilita que sigui un instrument cíclic de millora contínua. És a dir, aquest ha de permetre establir nous punts de millora i dissenyar noves actuacions que empenyin al Consell Comarcal de l'Alt Empordà a continuar millorant en termes d'igualtat i equitat de gènere. Perquè sigui possible, els progressos han de ser mesurables i, per això, com ja

s'ha presentat, s'ha incorporat un sistema d'indicadors d'avaluació associat a cada acció perquè puguin reflectir el grau d'execució de les actuacions, els resultats obtinguts o l'impacte produït.

D'altra banda, és evident que l'assignació de responsabilitats, tant per a crear, efectuar i valorar les accions –presentada anteriorment–, com per fer el seguiment i avaluació global del PCIG –presentat a continuació–, és bàsic per a assegurar-ne l'èxit i la continuïtat en el temps.

Tot seguit es planteja quins haurien de ser els principals òrgans responsables d'assumir el monitoratge del desplegament del Pla, especificant els nivells d'intervenció:

Nivell estratègic: Liderat per la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla i l'Equip d'Igualtat de l'Àrea de Benestar del CCAE, que tindran la tasca de vetllar per l'assoliment dels objectius del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere, assegurant les condicions necessàries perquè així sigui. → Mínim 1 reunió anual.

Nivell operatiu: Liderat per l'Equip d'Igualtat de l'Àrea de Benestar del CCAE, de forma coordinada amb el conjunt d'agents responsables de les accions. Tindran la tasca d'assegurar el desplegament del Pla d'Acció i de recopilar informació per fer-ne el seguiment i l'avaluació. → Mínim 1 reunió anual.

Finalment, val a dir que, en última instància, serà la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla l'òrgan responsable principal de decidir sobre eventuais canvis en els objectius i les actuacions del Pla Comarcal d'Igualtat de Gènere (2023-2027) del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

8. ANNEXOS

8.1 Índex de figures

Figura 1. Principis bàsics del PCIG.....	9
Figura 2. Taula de municipis amb més i menys habitants.....	17
Figura 3. Evolució de la població de la Comarca de l'Alt Empordà. Període 2010 - 2022.	18
Figura 4. Evolució de l'Índex d'envelliment a l'Alt Empordà, en comparació amb l'Índex d'envelliment mitjà de Catalunya. Període 2012 – 2022.....	19
Figura 5. Àmbit geogràfic del lloc de naixement de la població de l'Alt Empordà segons sexe.....	20
Figura 6. Principals països de naixement de la població de l'Alt Empordà. Any 2021..	21
<i>Figura 7. Formes d'abordar els diferents eixos de desigualtat.....</i>	<i>30</i>
Figura 8. Població atesa pels Serveis Bàsics d'Atenció Social a l'Alt Empordà (2004- 2021).....	33
Figura 9. Població atesa pels Serveis Bàsics d'Atenció Social de l'Alt Empordà per sexe (2004-2021).....	33
Figura 10. Nombre de feminicidis segons l'àmbit territorial (2012-2022).....	38
Figura 11. Dones ateses pel SIAD, i els principals serveis adscrits (2008-2021).....	39
Figura 12. Nombre de persones aturades a l'Alt Empordà segons sexe i edat (2021).....	51
Figura 13. Presència de dones als Consells Comarcals de Catalunya (2019).....	60

8.2 Glossari

Androcentrisme: visió del món que situa l'home al centre de totes les coses, de manera que allò masculí és més important i de major valor. Implica, per tant, qualificar el masculí com a neutre i universal.

Asexualitat: persona que no experimenta atracció sexual per altres persones.

Assetjament per raó de sexe: comportament no desitjat de naturalesa sexual, sigui verbal, no verbal o físic, que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu...

Binarisme: concepte que fa referència al fet que només existeixen dos gèneres, home i dona, i que totes les persones s'han de categoritzar en una d'elles.

Bisexualitat: persona que sent atracció sexual, eròtica, emocional i/o amorosa per persones de més d'un gènere, no necessàriament a la vegada, de la mateixa manera ni en el mateix grau.

Bretxa salarial: distància entre la retribució mitjana entre homes i dones. Aquest indicador permet detectar la desigualtat retributiva, la qual varia segons el sector i l'edat. Està determinada pels estereotips i rols de gènere, la infravaloració de les feines, capacitats i habilitats de les dones, la segregació laboral per motiu de gènere (segregació vertical i horitzontal), el sostre de vidre, el terra enganxós, l'estructura salarial...

Cisgènere: persona que el seu sexe de naixement encaixa amb la seva identitat de gènere.

Conciliació: organització dels temps de treball en relació amb els temps per a la vida familiar o domèstica, personal i laboral. Les responsabilitats de cura estan distribuïdes de manera desigual i jeràrquica, de manera que les dones són qui es responsabilitzen d'aquests treballs, els quals no tenen valor social, cosa que entra en tensió amb el seu creixement professional.

Corresponsabilitat: concepte que va més enllà de la conciliació i es refereix al fet que les tasques de cura deixen de ser problemes individuals o domèstics per passar a ser problemes socials. Per tant, implica que els homes, les dones, les empreses i les institucions públiques assumeixin la seva responsabilitat social.

Crisi de cures: les societats occidentals contemporànies han patit canvis demogràfics (augment de l'esperança de vida i envelliment de la població) acompanyats de l'augment de la participació de les dones en el mercat de treball formal. Aquesta

transformació de les estructures tradicionals genera la “crisi de les cures” que, per manca de resposta de l'Estat i el mercat, se soluciona amb l'externalització de les cures a través del treball de les dones migrants dels països del sud global. Això suposa que es generin múltiples crisis de cures i cadenes globals de cura entre dones a escala internacional, augmentant així les desigualtats de gènere, classe, ètnia i procedència.

Cures: totes aquelles tasques necessàries pel sosteniment de la vida i la generació de benestar (tenir cura de persones dependents, cuinar i preparar aliments, netejar, comprar, gestionar i organitzar les tasques...). Una bona part d'aquest treball no és remunera, és majoritàriament femení, és infravalorat i invisibilitzat i no forma part de la lògica mercantil.

Discriminació directa: situació en què una persona es tractada desfavorablement per raó del seu sexe, gènere, raça, ètnia, classe, diversitat sexual, diversitat funcional...

Discriminació indirecta: situació en què una pràctica o mesura aparentment neutra posseeix un efecte advers i injustificat sobre determinades persones per raó del seu sexe, gènere, raça, ètnia, classe, diversitat sexual, diversitat funcional...

Discriminació monofocal: forma d'abordar els eixos de desigualtat que aborda les discriminacions de manera independent i unitària, sense considerar les interaccions entre elles.

Discriminació múltiple: forma d'abordar els eixos de desigualtat que aborda les interaccions entre diversos eixos de desigualtat com el gènere, el sexe, la raça, l'edat, la classe, la diversitat sexual, la diversitat funcional... Aquest model al·lega que cada discriminació augmenta amb cada eix afegit, de manera que estudia les opressions i els eixos de poder que les creen com a estructures separades i independents.

Discriminació: tracte desfavorable, excloent, intolerant i menyspreador cap a una persona, col·lectiu o grup de població per raó de gènere, edat, sexe, raça, ètnia, cultura, diversitat funcional, diversitat sexual... Inclou des d'actituds subtils i invisibles fins la violència física o l'assetjament.

Diversitat funcional: concepte que entén a cada individu com un ésser únic i amb capacitats o funcionalitats diferents i diverses entre si, deixant de banda els seus dèficits i carències. La finalitat d'aquesta paraula no és ser una alternativa als conceptes de discapacitat i minusvàlua, que tenen una connotació negativa i pejorativa, sinó d'evitar la discriminació i exclusió.

Diversitat sexual: fa referència les múltiples maneres d'expressar i practicar la sexualitat, és a dir, la manera en què les persones organitzem els nostres desitjos, impulsos eròtics, vivències i pràctiques.

Divisió sexual del treball: manera en què s'organitza la distribució de treball en funció dels rols de gènere. La distribució de les tasques es fa en funció del sexe biològic i es divideix entre treball reproductiu i productiu: el treball productiu, remunerat i l'espai públic s'assigna a l'home, mentre que el treball reproductiu i l'espai domèstic i privat s'assigna a la dona. Aquests rols tenen una diferent valoració social i econòmica, de manera que la divisió sexual del treball es tradueix en relacions jeràrquiques de poder.

Doble jornada: també anomenada “doble presència”, es tracta de la doble càrrega de treball, atès que el treball de les dones en l'àmbit productiu (món de treball formal) s'acompanya del treball en l'àmbit reproductiu (món de treball domèstic i familiar). Com a resultat, les dones dediquen més del doble del temps a la cura de la llar i la família que els homes, cosa que repercuteix en el seu àmbit professional, i al seu torn implica una major concentració de les dones en contractes a temps parcial i temporals.

Equitat de gènere: distribució justa i equivalent dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos, tenint present les posicions desiguals de determinades persones per partir d'una posició igualitària. L'equitat de gènere, per tant, no consisteix en tractar totes les persones de la mateixa manera (igualtat de gènere), sinó en tenir en compte les seves circumstàncies personals i establir accions per resoldre les situacions de desavantatge.

Estereotip de gènere: comportaments, actituds i expectatives associades al sexe, que són compartits per una majoria de persones i impliquen una simplificació dels trets o comportaments. Representen les dones com a inferiors i reforcen les desigualtats de gènere.

Expressió de gènere: manera en què una persona expressa públicament el seu gènere independentment de la seva identitat de gènere.

Feminicidi: assassinat d'una dona per raó de gènere.

Feminisme(s): pensament i pràctica crítica i plural que parteix del rebuig a la situació de desavantatge i discriminació de les dones.

Feminització de la pobresa: es refereix als mecanismes, barreres socials, econòmiques, jurídiques i culturals que generen que les dones es trobin més exposades a la pobresa. Les experiències de pobresa i d'exclusió social estan travessades per les

desigualtats de gènere, a causa del desigual accés als recursos i la posició subordinada de la dona al mercat de treball (la centralitat de l'economia de mercat atribueix valors desiguals a les aportacions dels homes i les dones). Així, la feminització de la pobresa fa referència a la major incidència i severitat de la pobresa en les dones que en els homes, especialment les dones de classe treballadora, d'origen migrant i/o dependents.

Gènere: construcció sociocultural que assigna a les persones un conjunt de característiques culturals, socials, econòmiques, jurídiques, polítiques i psicològiques, com a pròpies d'homes i de dones. Configura les relacions socials i de poder entre homes i dones i les seves identitats.

Heterocentrisme: idea que l'heterosexualitat és l'única orientació sexual existent i vàlida, i que és universal. És l'assumpció que tota persona és heterosexual i que aquesta és superior a la resta de sexualitats, de manera que l'heterosexualitat és la norma.

Heteropatriarcat: sistema que estableix una jerarquia de sexe, edat i orientació sexual on l'home blanc, adult, heterosexual i cap de família gaudeix de la màxima autoritat social, política i moral.

Heterosexualitat: persona que sent atracció sexual, eròtica, emocional i/o amorosa per persones de sexe diferent a l'identificat com a propi.

Homosexualitat: persona que sent atracció sexual, eròtica, emocional i/o amorosa per persones del mateix sexe a l'identificat com a propi.

Identitat de gènere: identificació de ser home, dona o altra categoria no binària, no sent necessari que es correspongui amb el sexe biològic.

Igualtat de gènere: principi segons el qual totes les persones tenen els mateixos drets, recursos i oportunitats, independentment del seu gènere, sexe, raça, diversitat sexual, diversitat funcional...

Igualtat de tracte i oportunitats: principi informador de l'ordenament jurídic que suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, així com altres eixos de desigualtat que la travessin (classe, edat, raça, ètnia, origen, diversitat sexual, diversitat funcional...).

Igualtat real i efectiva: principi informador de l'ordenament jurídic que proclama que els homes i dones no només són iguals davant la llei, sinó en tots els àmbits de la societat. Per tant, quan hi ha igualtat real i efectiva, els homes i les dones parteixen des del mateix punt, poden accedir als mateixos recursos, tenen les mateixes oportunitats i

poden participar en tots els àmbits en les mateixes condicions, sense cap discriminació per raó de sexe.

Interseccionalitat: forma d'abordar els eixos de desigualtat que analitza la interrelació entre el gènere, raça, etnicitat, diversitat sexual, diversitat funcional, origen, classe social... i com aquests entrecreuaments produeixen experiències úniques d'opressió que són més que la simple suma de discriminacions.

Intersexualitat: persona amb característiques genitals típicament assignades a homes i dones, de manera que no s'adequa al model binari. En la majoria dels casos s'assigna un gènere determinat i s'utilitza la cirurgia com a mecanisme corrector.

LGBTI+: abreviatura de Lesbianes (L), Gais (G), Bisexuals (B), Transgènere (T), Intersexuals (I) i altres diversitats sexuals i de gènere no incloses en l'acrònim.

Llenguatge inclusiu i no sexista: pràctica lingüística que combat l'androcentrisme i sexisme del llenguatge amb l'objectiu de representar i visibilitzar totes les persones, siguin binàries o no binàries. Es tracta d'expressions que es coneixen com a neutres i garanteixen la igualtat de tracte. Per exemple, l'ús de termes genèrics (com alumnat o personal).

Masclisme: conjunt d'idees, actituds i pràctiques fonamentades en la superioritat de l'home envers la dona.

Micromasclisme: conductes subtils i quotidianes que constitueixen estratègies de control i microviolència que atempten contra l'autonomia personal de les dones i que solen ser invisibles o, fins i tot, estar perfectament legitimades per l'entorn social. El terme "micro" no fa referència a que siguin "petits", sinó al fet que són comportaments subtils, reiteratius i gairebé invisibles.

Patriarcat: organització social i cultural on les relacions socials s'estructuren pel domini de l'home sobre la dona. Es basa en la inferioritat de les dones respecte els homes en tots els àmbits de la vida.

Perspectiva de gènere: terme que analitza les diferències basades en el gènere i considera com aquestes conformen les necessitats i els interessos de les persones. Per tant, treballar des d'aquesta perspectiva no només significa analitzar l'experiència de les dones, sinó també com s'articulen les relacions de poder entre gèneres situades en un sistema heteropatriarcal, racista i capitalista.

Segregació horitzontal: concentració d'homes i dones en determinades ocupacions i llocs de treball a partir d'una atribució cultural i social, basada en els estereotips i rols

de gènere normatius, que les considera posicions “masculines” o “femenines”. Les dones se solen concentrar en llocs de treball amb remuneració i valor social inferior, com ara en sectors relacionats amb la cura, l’atenció a les persones i les tasques administratives.

Segregació vertical: exclusió de les dones dels càrrecs de poder o de decisió, els quals són majoritàriament masculins.

Sexe: conjunt de característiques físiques i biològiques que permeten classificar-nos com a mascles o femelles. La construcció binària del sexe com a categories inamovibles és propi de la nostra cultura, ja que està subjecte a canvis segons el lloc, el temps i la cultura.

Sexisme: discriminació o desigualtat per raó de sexe o de gènere.

Sistema sexe-gènere: fa referència a les formes de relació social entre homes i dones i són el conjunt d’estructures socioeconòmiques i polítiques segons el qual la societat transforma el sexe biològic en un conjunt de rols, pràctiques, símbols, representacions, normes i valors vinculats al gènere. El gènere es construeix a partir del sexe assignat i, de la mateixa manera que aquest últim, es pressuposa que només pot existir de dues formes: masculí i femení. Per tant, s’assumeix que una persona assignada amb el sexe femení tindrà un gènere femení, serà femenina (expressió de gènere) i se sentirà sexualment atreta cap a homes (heteronormativitat). Les societats occidentals estan subjectes per un sistema de sexe-gènere que sosté la relació de poder desigual entre homes i dones.

Sostre de vidre: barrera invisible que representen les limitacions amb què es troben les dones per a ascendir en la seva carrera professional fins als càrrecs de més responsabilitat. Fa referència a les dificultats de les dones per accedir a càrrecs directius, bloquejant les seves aspiracions professionals.

Terra enganxifós: tasques i càrregues que culturalment s’associen a les dones i que impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions amb els homes. Fa referència a les dificultats de les dones per abandonar llocs de treball precaris, amb major temporalitat i menor remuneració.

Trans*: terme paraigües que engloba persones amb identitat i/o expressió de gènere diferent a les expectatives culturals i socials basades en el sexe assignat al naixement.

Transversalitat de gènere: estratègia que reclama la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política i de la societat. Aquesta estratègia és essencial per aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats en les polítiques públiques.

Usos dels temps: el treball remunerat organitza els temps socials, és a dir, el temps que destinem a fer totes les activitats quotidianes. L'organització social dels temps exclou, invisibilitza i dificulta la realització de les tasques del treball domèstic i de cures.

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones pel fet de ser-ho, és a dir, com a manifestació de la discriminació i desigualtat en un sistema patriarcal, i que resulta en un dany físic, sexual o psicològic, independentment de si es produeix en l'espai públic o privat.

Violència simbòlica: violència que, mitjançant missatges, valors o signes de l'esfera cultural i social, reproduïx i transmet la discriminació i desigualtat. Es tracta d'una violència indirecta i invisibilitzada que s'empra per justificar i legitimar la violència directa i estructural.

8.3 CheckList de la documentació requerida a analitzar

La documentació que es va sol·licitar al CCAE, a través d'una CheckList en format Excel, va ser la llistada a continuació:

Compromís amb la igualtat-equitat de gènere:

- Pla Comarcal d'Igualtat anterior / Tota la informació relativa sobre l'estat de la seva implementació: Resultats dels indicadors de seguiment i avaluació associats a les accions del Pla anterior.
- Conjunt de documents estratègics del CCAE per les polítiques de gènere (plans, protocols, legislació, etc.).
- Organigrama del CCAE i de l'Àrea de Benestar on aparegui el lloc que ocupa l'Àrea de Feminismes / Document amb descripció del seu recorregut històric / Document amb descripció dels seus principals espais i canals de coordinació i treball, interns del CCAE (de l'àrea o amb altres àrees i serveis del CCAE).
- Pressupost igualtat (històric i any actual) / Estudi impacte de gènere dels pressupostos.
- Clàusules de gènere de sol·licitud licitacions, subvencions, o de contractació d'empreses - entitats.
- Pla formatiu o detall de les formacions en clau de gènere destinades a la plantilla del CCAE.
- Memòries sobre serveis i accions per a la igualtat i equitat de gènere.

Acció contra les violències masclistes, desigualtats i discriminacions de gènere:

- Protocols i circuits d'abordatge de les violències masclistes, sexuals, de gènere.
- Formacions a agents que formen part dels protocols i circuits.
- Dades del SIAD, SAI, SIE... i d'altres recursos especialitzats en l'atenció a les dones o dels serveis socials bàsics (històric sobre nombre d'usuàries, tipologia d'intervenció, principals potencialitats, principals dificultats, canals d'accés, etc.).

Cures i treballs:

- Dades generals de la situació de les dones de la comarca en l'àmbit dels treballs.
- Dades dels programes o recursos d'inserció i emprenedoria per a dones.

Lideratge i participació de les dones:

- Subvencions per a entitats feministes, requisits i pressupost atorgat.
- Nombre d'entitats i col·lectius de dones i/o feministes del territori i descripció d'aquestes.
- Principals accions realitzades amb col·laboració de les entitats del territori en clau d'igualtat-equitat de gènere i feministes.
- Llistat de canals i espais de comunicació i coordinació amb la ciutadania.

Coeducació i sensibilització en clau feminista:

- Tallers o activitats coeducatives dirigides a l'alumnat o centres educatius (nom, breu descripció, participants, etc.).
- Dades específiques sobre formacions i accions de sensibilització en clau de gènere dirigides a la ciutadania.

Cultura i mitjans de comunicació:

- Guies per a procurar l'ús de la comunicació amb perspectiva de gènere i el llenguatge no-sexista i inclusiu, i formació sobre aquesta qüestió.
- Llistat programació cultural amb perspectiva de gènere i continguts feministes.

8.4 Guió general de les entrevistes

Les entrevistes virtuals van consistir en recopilar informació respecte a:

- L'històric i evolució de les polítiques de gènere feministes a la comarca de l'Alt Empordà.
- L'organització del Consell Comarcal de l'Alt Empordà per al disseny, implementació, seguiment i avaluació de les polítiques de gènere feministes.
- Els serveis, recursos, programes, projectes, activitats... del CCAE i de la comarca específics per a l'empoderament de les dones i persones en situacions de vulnerabilitat i per a l'abordatge i erradicació de les discriminacions i violències masclistes.
- Les principals fites aconseguides i necessitats detectades per a l'assoliment de la igualtat i l'equitat de gènere a la comarca.
- Els espais de coordinació i treball entre el conjunt d'agents de la comarca.
- Els espais de participació en clau feminista del teixit associatiu de la comarca.

8.5 Model de qüestionari

El model de qüestionari virtual comprenia les preguntes següents:

- De quin servei/recurs del Consell Comarcal de l'Alt Empordà formes part?
- Quines fortaleses (punts forts), en clau de gènere, observes al teu servei/recurs?
- Quines necessitats (punts dèbils), en clau de gènere, detectes al teu servei/recurs?
- Quines accions de millora en relació a l'àmbit de **POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL CONSELL COMARCAL** (accions i mesures impulsades des del Consell Comarcal i dirigides a la plantilla o a la ciutadania) creus que són prioritàries?
- Quines accions de millora en relació a l'àmbit d'**ACCIÓ SOCIAL CONTRA LES DISCRIMINACIONS I LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE** (activitats, recursos i circuits d'actuació) creus que són prioritàries?
- Quines accions de millora en relació a l'àmbit dels **USOS DEL TEMPS, CURES I TREBALLS** (desigualtat i discriminacions a nivell de conciliació, corresponsabilitat i mercat de treball remunerat) creus que són prioritàries?
- Quines accions de millora en relació a l'àmbit de **PARTICIPACIÓ I LIDERATGE DE LES DONES** (participació política i comunitària, teixit associatiu del municipi...) creus que són prioritàries?
- Quines accions de millora en relació a l'àmbit de la **SENSIBILITZACIÓ I COEDUCACIÓ** (sensibilització i formació de la ciutadania i del conjunt d'agents comarcals...) creus que són prioritàries?
- Quines accions de millora en relació a l'àmbit de la **CULTURA I FESTES** (programació del Consell Comarcal i el teixit associatiu) creus que són prioritàries?
- Quines accions de millora en relació a l'àmbit de la **SALUT** (biaixos de gènere en l'accés i l'atenció a la salut, morbiditat diferencial) creus que són prioritàries?
- Quines accions de millora en relació a l'àmbit d'**URBANISME** (percepció de l'espai públic i els equipaments, a nivell de seguretat, accessibilitat...) creus que són prioritàries?
- Quines accions de millora en relació a l'àmbit de l'**ESPORT** (biaixos de gènere en l'accés i la pràctica de l'esport) creus que són prioritàries?

8.6 Definició de les formes i àmbits de violència masclista que es reconeixen a la *Llei 17/2020*

Tal com estableix l'article 3 de la *Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*, les diferents formes de violència masclista, sigui puntual o reiterada, són:

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

supòsits legalment establerts i la dificultat per a accedir als mètodes contraceptius, als mètodes de prevenció d'infeccions de transmissió sexual i del VIH, i als mètodes de reproducció assistida, i també les pràctiques ginecològiques i obstètriques que no respectin les decisions, el cos, la salut i els processos emocionals de la dona.

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

Així mateix, l'article 5 de la Llei catalana 17/2020 recull els àmbits de la vida on es manifesta la violència masclista, sent els que s'especifiquen a continuació:

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

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

c) Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

- Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.
- Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

d) Violència en l'àmbit social o comunitari: comprèn les manifestacions següents:

- Agressions sexuals: ús de la violència física i sexual contra les dones determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne.
- Assetjament sexual.
- Tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual i amb altres finalitats amb dimensió de gènere.
- Mutilació genital femenina o risc de patir-ne: inclou qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o que hi produeixi lesions, encara que consti el consentiment exprés o tàcit de la dona.

- Violència derivada de conflictes armats: inclou totes les formes de violència contra les dones que es produeixen en aquestes situacions, com l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat, l'avortament forçat, l'esterilització forçada, la infecció intencionada de malalties, la tortura o els abusos sexuals.
 - Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones, com els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.
 - Feminicidis: els assassinats i homicidis de dones per raó de gènere, les induccions al suïcidi i els suïcidis com a conseqüència de la pressió i violència exercida cap a la dona.
 - Agressions per raó de gènere.
 - Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic.
 - Restriccions o privacions de llibertat a les dones, o d'accés a l'espai públic o als espais privats, o a activitats laborals, formatives, esportives, religioses o lúdiques, i també restriccions a l'expressió en llibertat pel que fa a llur orientació sexual o expressió i identitat de gènere, o a llur expressió estètica, política o religiosa.
 - Represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectius de les dones que reclamen el respecte de llurs drets, i també expressions i discursos públics que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament l'hostilitat, la discriminació o la violència envers les dones.
- e) **Violència en l'àmbit digital:** violència masclista que es produeix a les xarxes de comunicació digitals, enteses com a nova àgora d'interacció, participació i governança per mitjà de les tecnologies de la informació i la comunicació. Entre altres pràctiques, inclou el ciberassetjament, la vigilància i el seguiment, la calúnnia, els insults o les expressions discriminatòries o denigrants, les amenaces, l'accés no autoritzat als equips i comptes de xarxes socials, la vulneració de la privacitat, la manipulació de dades privades, la suplantació d'identitat, la divulgació no consentida d'informació personal o de continguts íntims, el dany als equips o canals d'expressió de les dones i dels col·lectius de dones, els discursos d'incitació a la discriminació envers les dones, el xantatge de caràcter sexual per canals digitals i la publicació d'informació personal amb la intenció que altres persones agredixin, localitzin o assetgin una dona.
- f) **Violència en l'àmbit institucional:** accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques

públiques i a l'exercici dels drets que reconeix aquesta llei per a assegurar una vida lliure de violència masclista, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. La manca de diligència deguda, quantitativa i qualitativa, en l'abordatge de la violència masclista, si és coneguda o promoguda per les administracions o esdevé un patró de discriminació reiterat i estructural, constitueix una manifestació de violència institucional. Aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores. La violència institucional inclou la producció legislativa i la interpretació i aplicació del dret que tingui per objecte o provoqui aquest mateix resultat. La utilització de la síndrome d'alienació parental també és violència institucional.

- g) Violència en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones:** la violència masclista que es produeix en espais de la vida pública i política, com les institucions polítiques i les administracions públiques, els partits polítics, els mitjans de comunicació o les xarxes socials. Quan aquesta forma de violència masclista ocorre en les institucions polítiques o les administracions públiques i és tolerada i no sancionada, esdevé també una forma de violència institucional.
- h) Violència en l'àmbit educatiu:** qualsevol tipus de violència que es produeix en l'entorn educatiu entre els membres de la comunitat educativa. Es pot produir entre iguals, de major d'edat a menor d'edat o viceversa. Inclou l'assetjament, l'abús sexual i el maltractament físic, sexual, psíquic o emocional. Entre aquestes violències n'hi ha que es produeixen per raó de gènere o d'identitat sexual.