

PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I
HOMES DEL MUNICIPI DE
PALAFRUGELL

2017 – 2020



**ajuntament de
palafrugell**
benestar social i ciutadania
espai dona

ÍNDEX

1. Presentació
2. Marc Legal i Normatiu
3. Actuacions del Pla d'Igualtat:
 - EIX 1: Presència i Participació
 - EIX 2: Reorganització del treball, nous usos del temps
 - EIX 3: Territori
 - EIX 4: Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
 - EIX 5: Acció contra la violència masclista
 - EIX 6: Compromís del Govern Local per la igualtat efectiva entre dones i homes i la tranveraslilitat de les polítiques de gènere
4. Avaluació i situació de les accions del III Pla d'Igualtat entre dones i homes Municipal
5. Annex 6.1. Glossari de paraules clau

1/ PRESENTACIÓ

El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi de que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'èsser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals (Llei17/2015).

La igualtat és la possibilitat que tenen totes les persones de desenvolupar les seves capacitats personals, tant públiques com privades, de prendre decisions sense les limitacions imposades en funció del seu sexe biològic, però també és una necessitat estratègica per aprofundir en la democràcia i per la construcció d'una societat més justa, cohesionada i desenvolupada, tant socialment com econòmicament.

Es per aquesta raó que des de les administracions públiques hem de reconèixer les mancances derivades del model del qual provenim i aplicar les mesures per eliminar els estereotips i els obstacles en què es basen les desigualtats per avançar cap un nou sistema de relacions personals i comunitàries basades en l'equitat.

El IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a dones i homes de l'Ajuntament de Palafrugell -continuació i ampliació del I (2007), II (2010) i III (2013)- expressa la voluntat i el compromís institucional de continuar treballant en aquest sentit integrant la dimensió del gènere en totes les activitats i en totes les polítiques que afecten la vida quotidianan dels ciutadans. Proposa una igualtat respectuosa amb la diversitat i integradora de les especificitats de cadascú, amb mesures transversals elaborades amb perspectiva de gènere i accions positives específiques, que permetin corregir algunes pràctiques socials aparentment neutres i que no ho són.

L'elaboració d'aquest Pla no hauria estat possible sense la participació del personal tècnic de les àrees municipals , els agents socials locals de la nostre vila, que s'han volgut implicar i fer, d'aquesta igualtat d'oportunitats entre dones i homes, també un dels seus objectius.

Margarita Mauri Junqué
Regidora Àrea de Benestar Social, ciutadania i Igualtat
Ajuntament de Palafrugell

2/ MARC LEGAL I NORMATIU

El principi d'igualtat entre homes i dones ha anat evolucionant al llarg de les darreres dècades i aquesta evolució queda reflectida en diferents disposicions adoptades en els àmbits tant internacional i europeu com estatal i català.

El principi d'igualtat entre homes i dones s'incorpora a l'esfera dels drets humans i fonamentals de diferents ordenaments jurídics per esdevenir un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes. Tot i això, el reconeixement d'aquest principi des de la doctrina jurídica no implica l'eradicació de les discriminacions entre dones i homes.

LEGISLACIÓ INTERNACIONAL

Al 1919 la OIT (Organització Internacional del Treball), proclamava **“tots els éssers humans amb independència de la seva raça, creença o sexe tenen el dret a gaudir del seu progrés material i el seu desenvolupament espiritual dintre la llibertat i la dignitat”**.

Amb la Declaració Universal dels Drets Humans a les Nacions Unides, al 1945, s'estableix per primera vegada a la història la igualtat entre els sexes com a dret fonamental.

- “Considerant que en la Carta de les Nacions Unides els pobles han proclamat llur fe en els drets fonamentals de l'home, en la dignitat i la vàlua de la persona humana, en la **igualtat de drets d'homes i dones**, i que s'han demostrat disposats a afavorir el progrés social i instaurar millors condicions de vida dins d'una més gran llibertat” . L'assemblea general proclama:
- Art. 1. “Tots els éssers humans neixen lliures i **iguals** en dignitats i drets”

En el conveni núm. 100 OIT de 1951 es recull la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la femenina per a un treball del mateix valor.

L'ONU, l'any 1979, va realitzar una Convenció per a l'eliminació de tota mena de discriminació. Es defineix l'expressió “discriminació contra la dona” com “tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menyscar o anul·lar el reconeixement o exercici per la dona...”.

El 1993 a la **Conferència dels Drets de Viena** és remarca la primera etapa d'establiment del principi d'igualtat entre homes i dones com a dret humà. Aquesta conferència va proclamar que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets universals i va subratllar la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones en la vida pública i privada

Un altre referent per a la consecució dels drets de les dones és la **IV Conferència Mundial de les Dones (Beijing, 1995)**, on la “transversalització de gènere” es posicionarà en l'agenda internacional. A través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, s'introdueix la igualtat i la no discriminació per raó de sexe com a factor clau per construir les societats del SXXI. En la IV conferència es demana a tots els governs que de manera explícita integrin la perspectiva de gènere en totes les polítiques i

programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions.

Des de l'any 1997, el Tractat de les Comunitats Europees obliga expressament a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes en totes les activitats i el objectius comunitaris. Igualment, s'aplica la **integració de la perspectiva de gènere**, és a dir, la incorporació dels aspectes relacionats amb la igualtat entre dones i homes en les polítiques comunitàries (articles 2 i 3 del Tractat, TUE).

UNIÓ EUROPEA

El marc normatiu de la Unió Europa (UE) ha estat marcat per l'evolució de l'ordenament jurídic internacional. El principi d'igualtat entre homes i dones ha estat present en els diferents tractats de la UE, els quals han anat recollint i madurant el seu compromís vers les polítiques de gènere.

La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre les dones i homes en el **Tractat de Roma de l'any 1957** en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114). El **Tractat d'Amsterdam de 1999** avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores, que constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de transversalització de gènere en les mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes.

L'any 2001, amb el Tractat de Niça, no sols estableix la igualtat com un dret si no que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

El **Tractat de la Unió Europea** converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú a la UE. Aquest principi també està present a la **Carta dels drets Fonamentals de la UE** (eix de la carta social europea de 1989) adoptada el desembre de 2000 però amb efectes jurídics des de l'any 2010.

Cal destacar el **IV Programa d'Acció Comunitària (1996-2000)** que s'inspira directament en les estratègies assenyalades a la Conferència Mundial de la Dona de Beijing on s'introdueixen conceptes com l'apoderament de les dones i la transversalitat de gènere, i es parla d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions públiques.

Posteriorment en l'etapa de 2001-2005 es defineix **l'Estratègia marc comunitària per la igualtat de gènere** que continua amb el **Pla de treball per la igualtat entre els homes i les dones (2006-2010)** que es defineixen 6 àrees prioritàries d'actuació: la mateixa independència econòmica per homes i dones, la conciliació de la vida privada i laboral, la mateixa representació en la presa de decisions, l'eradicació de totes les formes de violència de gènere, l'eliminació dels estereotips sexistes i la promoció de la igualtat de gènere en la política exterior i de desenvolupament.

Succeeix a aquest pla de treball **l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entres dones i homes 2010-2015**, molt centrada en la millora de la situació de les dones en el mercat de treball i llocs de decisió. L'estratègia marca les cinc prioritats bàsiques de la UE en la matèria d'igualtat de gènere: Independència econòmica de les dones, salari igual per treball igual o per treball d'igual valor, igualtat en la presa de decisions, dignitat, integritat i fi de la violència sexista, igualtat en l'acció exterior.

LEGISLACIÓ ESPANYOLA

A l'Estat espanyol des de l'any 1978 amb la instauració de la democràcia i l'aprovació de la Constitució s'intenta adaptar l'ordenament jurídic a la no discriminació per raó de sexe. Aquest principi queda recollit en els diferents articles de la Constitució:

- Art. 1.1.

Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la igualtat i el pluralisme polític.

- Art. 9.2

Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives, remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans a la vida política, econòmica, cultural i social.

- Art. 14.

Els espanyols i espanyoles són iguals vers la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol condició o circumstància personal o social.

L'Estatut dels treballadors i treballadores també ho fa constar als següents articles:

- Art. 4.2... "els treballadors tenen dret a no ser discriminats per al treball, o una vegada treballant, per raons de sexe, estat civil"
- Art. 16.2... "les agències de col·locació hauran de garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés al treball, no podent establir cap discriminació basada en motius de raça, sexe, edat, estat civil..."
- Art. 17.1 Principi de no discriminació en les relacions laborals.
- Art. 24.2 Igualtat de tracte en els criteris d'ascens.
- Art. 28 Igualtat de remuneració per raó de sexe.

L'any 1983 es va crear, per la llei 16/1983, de 24 d'octubre, **el Instituto de la Mujer**, per tal de promoure actuacions per impulsar la igualtat d'oportunitats per a les dones.

La Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

A banda de l'articulat de la Constitució, el poder legislatiu ha aprovat diverses lleis amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, és essencial destacar la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEDH)**. És important destacar que aquesta llei fa referència a la igualtat des d'una estratègia dual: la incorporació de la transversalitat com a estratègia, i l'aplicació, alhora de les accions positives com a eina.

LEGISLACIÓ CATALANA

A l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 1979 es reconeix la igualtat entre dones i homes com un dret fonamental i el govern de la Generalitat de Catalunya té les competències exclusives en matèria de promoció de les dones.

En 1986 al Parlament de Catalunya, es va aprovar la Resolució 81/II sobre la promoció de la dona, i per Decret 25/1987, es va formar la Comissió Inter-departamental amb els objectius següents: promoure la igualtat de drets i de fet i la no-discriminació entre homes i dones, promoure equitativament la participació de les dones en la vida social, cultural, econòmica i política.

Al 1989, per la Llei 11/ 1989, de 10 de juliol, es va crear l'Institut Català de les Dones, com a organisme autònom depenent de la Presidència de la Generalitat de Catalunya. Una de les accions de les polítiques de gènere a l'Estat espanyol és la posada en marxa de plans que comprenen un conjunt de mesures d'igualtat d'oportunitats, amb què es pretén combatre la desigualtat entre dones i homes en diferents àrees: econòmica, social i política, entre d'altres.

L'any 2006 es modifica l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, el qual estableix que els poders públics han de promoure les condicions necessàries en tots els àmbits per tal d'assolir la igualtat real entre homes i dones.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. La importància d'aquesta normativa rau en el fet que es tracta d'una llei global i transversal que eleva el màxim rang normatiu competencial l'exigència d'eradicació de la violència masclista de les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.

A posteriori de la Llei 5/2008, s'aproven la **Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i el Govern**, i la **Llei 26/2010 del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya**. En ambdues, la novetat, pionera a nivell Europeu, és la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació de les polítiques públiques catalanes.

El Parlament va aprovar el 8 de juliol del 2015, per consens majoritari, la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta és essencial per assolir la igualtat de forma real i efectiva entre homes i dones. Algunes de les obligacions generals, dels àmbits sobre els que es fa menció són; la necessitat de reconèixer social i econòmicament el treball domèstic i de cura, la conciliació, les quotes dins les Administracions públiques (en concret en els òrgans col·legiats), entre altres. I en quant a mesures específiques, la coeducació i el dret de les dones al seu propi cos, els drets sexuals i reproductius, són alguns àmbits mencionats a la Llei, de les esferes susceptibles de millora que hauran d'especificar accions específiques per assolir la igualtat.

L'Institut Català de les dones ha desplegat un total de 6 Plans Estratègics de polítiques de dones:

- Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per la igualtat d'oportunitats per a les dones 1989-1992
- Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per la igualtat d'oportunitats per a les dones 1994-1996
- III Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 1998-2000
- IV Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 2001-2003
- V Pla d'acció i desenvolupament del es polítiques de dones a Catalunya 2005 - Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011.

LEGISLACIÓ MUNICIPAL

La legislació municipal que regula el Pla d'igualtat d'oportunitats de Palafrugell és la següent:

- Article 28 de la Llei 7/1985 modificada per la Llei 11/99, reguladora de les bases de règim local, que estableix com a competència complementària dels municipis la promoció de la dona.
- També en aquest mateix sentit i com a competència complementària dels municipis catalans, la promoció de les dones es recull en l'article 71.1.c) del Decret legislatiu 2/ 2003, pel qual s'aprova el Text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya.

3/ ACTUACIONS DEL PLA D'IGUALTAT:

EIX 1: PRESENCIA I PARTICIPACIÓ

La presència de les dones en el que s'anomena "l'esfera pública" és un dels grans objectius que s'han d'aconseguir per tal de permetre trencar amb la invisibilitat que han patit les dones al llarg de la història. Aquesta visibilitat ha d'anar més enllà d'una simple qüestió d'imatge i ha de permetre reconèixer la contribució i el saber de la dona en tots els àmbits de la vida pública i social. En aquest sentit, cal que existeixin els canals a través dels quals les dones puguin expressar-se i participar de la vida social i cultural de la ciutat.

	OBJECTIUS	ACCIONS	INDICADORS	ESTÀNDARD	CALENDARI	ÀREES RESPONSABLES	PRESSUPOST
1	Conèixer a nivell estadístic la realitat de la presència de la dona a l'esfera pública (entitats, cultural, mitjans de comunicació locals, treball privat i administració pública local, òrgans ,...) per si cal fer alguna acció	Crear i posar en funcionament un observatori de la igualtat i posar-lo en marxa i que tingui en compte la diversitat	Creació i posada en funcionament de l'observatori per la igualtat	SI	2017	Benestar Social (Plis, Espai Dona, Consell de Benestar Social- Comissió d'Igualtat)	Dins els recursos propis de l'Àrea
		Fer un estudi estadístic per any de la participació de les dones a almenys 3 espais d'esfera pública i veure si hi ha segregació vertical	Nombre d'esferes per les quals l'observatori proporciona dades per conèixer la realitat Informe estadístic	3 SI	2018-2020	Benestar Social Benestar Social (Plis, Espai Dona, Consell de Benestar Social- Comissió d'Igualtat)	Dins els recursos propis de l'Àrea

2	Reconèixer i visibilitzar la tasca de dones a l'esfera pública (diferents professions, segments d'edat, cultures, del present i del passat)	Fer entrevistes o reportatge de dones o sobre dones: polítiques, empresàries, artistes, entre d'altres del municipi i que es publiquin als mitjans de comunicació	<p>Nombre d'entrevistes</p> <p>Nombre de mitjans de comunicació als quals s'ha publicat una o més entrevistes</p> <p>Mitjana dels mitjans de comunicació en els quals s'ha publicat cada entrevista</p>	<p>2 l'any</p> <p>A partir de 4</p> <p>75%</p>	2017 - 2020	<p>Comunicació</p> <p>Espai Dona</p> <p>Més les àrees implicades dels diferents àmbits a visibilitzar l'aportació femenina</p>	Dins els recursos propis de l'Àrea
		Aprofitar els espais de participació i col·laboració entre administració i agents socials per facilitar la coordinació en la tasca de visibilització de les dones	Nombre d'actors que han estat involucrats en les accions de visibilització	<p>Més de 2 (que no sigui Espai Dona)</p>	<p>2017 si considerem igual que la comissió d'igualtat</p> <p>2020 si la considerem diferent a la comissió d'igualtat</p>	<p>Benestar Social (Plis, Espai Dona, Consell de Benestar Social- Comissió d'igualtat)</p> <p>Més les àrees implicades dels diferents àmbits a visibilitzar l'aportació femenina</p>	Dins els recursos propis de les l'Àrea

3	Incrementar la participació de les dones d'altres cultures en l'esfera pública	Detectar els possibles espais significatius on podem trobar dones d'altres cultures	Nombre d'espais significatius	5 o més	2017 - 2020	Benestar Social (Plis, Espai Dona, Consell de Benestar Social- Comissió d'Igualtat)	Dins els recursos propis de les l'Àrea
		Proposar la col·laboració de dones d'altres cultures en l'organització de dies commemoratius	3 accions que poden realitzar col·laboracions (8 de març, 23 d'abril i 25 de novembre) % de dones d'altres cultures respecte dones autòctones	1 o més 0,4%	2017 - 2020	Benestar Social (Plis, Espai Dona, Consell de Benestar Social- Comissió d'Igualtat)	Dins els recursos propis de les l'Àrea
4	Incrementar la participació i presència de la dona en els diferents esports	Incentivar a les entitats esportives mitjançant la millora de l'atogament de subvencions esportives per l'increment de la presència femenina en els diferents esports.	Nombre de participació femenina l'any 2020 respecte el 2017 % increment dels equips en relació el 2020 respecte el 2017	20% 20%	2019	IMEP	Dins els recursos propis de l'Àrea

		Realitzar una jornada sobre dona i esport, on es s'ofereix a nenes i noies provar diferents esports col·lectius i individuals que es duen a terme a Palafrugell	Realització d'una jornada sobre dona i esport de promoció dels diferents esports de la vila Nombre de nenes i noies participants a la jornada	SI 50 o més	2017 - 2020	IMEP	Dins els recursos propis de l'Àrea
5	Afavorir l'associacionisme de dones	Detectar grups informals de dones	Nombre de grups informals	5 o més	2017	Benestar Social (Plis, Espai Dona, Consell de Benestar Social- Comissió d'Igualtat) Joventut	Dins els recursos propis de les l'Àrea
		Oferir una xerrada bianual sobre associacionime per dones	Realització de la xerrada % de grups informals que han participat respecte el nombre de grups informals que s'havien detectat Nombre de dones participants	SI 30% 10 o més	2018 – 2020	Benestar Social (Plis, Espai Dona, Consell de Benestar Social- Comissió d'Igualtat)	Dins els recursos propis de les l'Àrea

EIX 2: REORGANITZACIÓ DEL TREBALL I NOUS USOS DEL TEMPS

L'evolució de la situació de la dona en els darrers anys ha estat provocada, en gran part, per la incorporació de la dona al mercat de treball. Ara bé, aquesta incorporació ha generat nous elements de discriminació cap a la dona, fins i tot, ha exigint que les dones haguessin d'escollir entre la carrera professional i la vida familiar. Cal que els agents del món econòmic i laboral modifiquin valors que dificulten la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i adaptin les seves polítiques laborals tenint en compte els paràmetres d'igualtat de gènere. D'altra banda, tota la organització horària del treball posa en evidència una problemàtica estructural que afecta de manera directa a les dones.

	OBJECTIUS	ACCIONS	INDICADORS	ESTÀNDARD	CALENDARI	ÀREES RESPONSABLES	PRESSUPOST
1	Donar suport a les iniciatives supramunicipals sobre millores en les condicions d'organització horària per la conciliació de la vida laboral i familiar	Bonificar a empreses a petites i mitjanes empreses que promoguin mesures de conciliació laboral i familiar	Nombre d'empreses a les quals s'ha pogut bonificar respecte el total d'empreses	10%	2018	IPEP	Pendent de pressupost
		Valorar l'adhesió de la moció reformahoraria.cat	Valoració de l'adhesió per part dels agents implicats	SI	2017	Benestar Social (Plis, Espai Dona, Consell de Benestar Social- Comissió d'Igualtat) Altres àrees implicades en la moció	Dins els recursos propis de les l'Àrea

2	Incentivar a les empreses perquè instaurin mesures de conciliació i igualtat	Incorporar al plec de clàusules criteris de puntuació en relació als plans d'igualtat a les empreses	Incorporació en el plec de clàusules criteris de puntuació del pla d'igualtat Pes específic que té aquest punt respecte la puntuació total	SI 5%	2017	Secretaria	Dins els recursos propis de les l'Àrea
		A les prospeccions d'empreses de l'IPEP: Incorporar donar informació sobre temes d'igualtat Recollir registres sobre mesures de conciliació que fan les empreses	Informe sobre les mesures de conciliació que fan les empreses de Palafrugell Nombre d'empreses a les quals s'ha demanat	SI 25% any	2017- 2020	IPEP Suport tècnic de Benestar Social (Espai Dona)	Dins els recursos propis de les l'Àrea
		Jornades cada dos anys de sensibilització a les empreses sobre perspectiva de gènere (bones pràctiques, horaris, distribucions de la jornada, salaris,...)	Realització de les jornades Nombre d'empreses assistents respecte el total d'empreses que hi ha a Palafrugell	SI 20%	2018 i 2020	IPEP	Pendent de pressupost

3	Potenciar que les activitats formatives organitzades a nivell municipal siguin amb horaris compatibles amb la conciliació de la vida laboral i familiar	Fer un decàleg de bones pràctiques per les diferents àrees municipals que promouen activitats formatives amb l'objectiu de programar-les amb horaris conciliadors	Realització del decàleg Nombre de serveis als quals s'ha fet difusió Nombre de formacions les quals s'han pogut dur a terme alguna de les bones pràctiques amb el total de formacions	SI 100% 40%	2019	Benestar Social (Espai Dona)	Dins els recursos propis de l'Àrea
		Quan s'organitzen formacions fer una enquesta de preferència horària abans de fer la formació amb dos o més propostes d'horaris (per saber disponibilitat) i després (per poder avaluar)	Nombre de formacions a les quals s'ha pogut fer l'enquesta	50%	2019	Educació IPEP Biblioteca PLIS Joventut Altres serveis i àrees que organitzin formacions, cursos	Dins els recursos propis de les Àrees

EIX 3: TERRITORI

Algunes vegades es considera que els àmbits relacionats amb l'organització territorial no tenen cap vinculació ni relació amb les polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

L'organització territorial ha prioritzat el món anomenat productiu, mentre que les necessitats de l'àmbit familiar i domèstic han quedat en segon lloc, supeditades a les necessitat econòmiques i comercials. Les persones que ocupen rols i activitats que desenvolupen l'espai familiar i domèstic (habitualment les dones), fan un ús de l'espai urbà diferenciat de les persones que desenvolupen l'espai més productiu (habitualment els homes): majors desplaçament interns, major ús dels diferents recursos i serveis de la ciutat, mobilitat amb càrregues,...

Les dones, per assignació de gènere, s'han situat en l'àmbit domèstic han desenvolupat una sèries d'estratègies per optimitzar i gestionar els recursos de l'entorn. En aquest sentit caldria recuperar i aprofitar els sabers femenins en tant que signifiquen maneres de contribuir a la millora del medi ambient.

Per tant, les polítiques territorials locals han de contemplar les necessitats de la vida quotidiana de les persones, tenint en compte els diferents usos del municipi i les limitacions que pot produir un mal disseny de l'espai urbà i l'organització territorial pels diferents col·lectius de la ciutadania

	OBJECTIUS	ACCIONS	INDICADORS	ESTÀNDARD	CALENDARI	ÀREES RESPONSABLES	PRESSUPOST
1	Identificar els punts urbanístics del territori que generen inseguretats personal: il·luminació, elements urbanístics,..)	Constitució d'un grup d'observació i identificació de zones insegures de diferents zones de Palafrugell	Creació i posada en marxa del grup Nombre de zones avaluades i informes fets de la zona respecte el total de zones del municipi	SI 2 zones per any	2017 constitució del grup 2018-2020 identificació de zones insegures	Benestar Social (Comissió d'igualtat i Comissió accessibilitat) del Consell de Benestar Social PLIS Espai Dona	Dins els recursos de l'àrea

		Presentació dels informes als serveis corresponents i impulsar la implementació de mesures correctores	% de mesures correctores fetes respecte el total	25%	2018-2020	Benestar Social (Comissió d'igualtat i Comissió accessibilitat) del Consell de Benestar Social PLIS Espai Dona	Dins els recursos de l'Àrea
2	Incrementar la senyalització i mitjans de difusió dels serveis d'atenció a les dones (CAP, Serveis Socials, Espai Dona, Mossos d'Esquadra, Policia Local, Associació de Suport a la Dona)	Fer un estudi sobre la senyalització i difusió dels serveis d'atenció per dones i presentar-lo als serveis corresponents per tal de corregir-les	Informe sobre l'estudi Presentació de l'estudi a les àrees i serveis implicats per modificar la senyalització i visibilització dels serveis	SI 100%	2018	Benestar Social (Comissió d'igualtat i Comissió accessibilitat) del Consell de Benestar Social PLIS Espai Dona	Dins els recursos de l'Àrea
		Senyalització (ubicació dels recursos municipals, entitats) i incloure'ls en les eines d'informació municipals (web, mapes,...)	Accions a realitzar segons l'estudi	90%	2019-2020	Serveis Municipals IPEP Mobilitat Administració electrònica	Dins els recursos de l'Àrea
3	Millorar accessibilitat en relació a les voreres al municipi	Seguiment de les millores d'accessibilitat dels carrers	Increment anual de metres lineals de voreres i carrers on s'ha intervingut en accessibilitat al respecte el total de metres lineals totals	1%	2017-2020	Benestar Social (Comissió accessibilitat del Consell de benestar social PLIS)	Dins els recursos de l'Àrea

4	Identificar la senyalització sexista dels serveis públics	Fer un anàlisi de la distribució dels wc públics i la senyalització d'aquests	Informe sobre la senyalització i distribució dels wc públics	SI	2018	Benestar Social (Espai Dona Comissió d'igualtat del Consell de Benestar Social, PLIS)	Dins els recursos de l'Àrea
		Dur a terme mesures correctores de l'informe sobre l'anàlisi de wc públics sobre distribució i senyalització sexista	Nombre de d'espais on s'ha pogut corregir respecte el nombre total d'espais on s'ha detectat que s'havia d'aplicar una mesura correctora	40%	2019-2020	Serveis Municipals Urbanisme	Dins els recursos de l'Àrea
		Incloure en els equipaments de reforma i nova construcció una distribució i senyalització no sexista dels wc públics	Nombre d'espais on s'ha aplicat aquesta mesura respecte els nombre d'espais de nova construcció	100%	2017-2020	Urbanisme Serveis Municipals	Dins els recursos de l'Àrea

EIX 4: COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

La influència de la societat patriarcal ha afectat bona part de les actituds i els valors que els homes i les dones manifesten en les seves activitats socials. La construcció de la nostra identitat, així com la conceptualització dels rols de gènere i les relacions que s'estableixen entre els mateixos, es realitza a través del procés de socialització. La socialització és un procés que dura tota la vida, però que s'inicia i té una especial importància en les primeres etapes d'aquesta (infància i adolescència).

És molt important la funció que desenvolupen els centres educatius amb les generacions més joves, però no només ells tenen la responsabilitat. Els agents socialitzadors (l'escola, la família, entitats socials i esportives, els mitjans de comunicació,...) han de tenir en compte la perspectiva de gènere i aplicar criteris que promoguin la igualtat d'oportunitats i el canvi d'actituds per tal de transformar els valors discriminatoris cap a les dones.

	OBJECTIUS	ACCIONS	INDICADORS	ESTÀNDARD	CALENDARI	ÀREES RESPONSABLES	PRESSUPOST
1	Augmentar la participació dels homes en les activitats per la igualtat	Que la publicitat de les activitats relacionades amb la igualtat especifiqui s'adrecen a homes i dones	Inclusió d'aquesta mesura en la publicitat de totes les activitats relacionades amb la igualtat	100%	2019	Espai Dona Serveis programadors d'activitats	Dins els recursos de l'Àrea
		Decàleg de bones pràctiques sobre comunicació no sexista en elements de publicitat per distribuir-los a totes les àrees i serveis que fan publicitat d'activitats	Creació d'un recull d'elements per trencar estereotips a la publicitat. Nombre de serveis on s'ha distribuït	SI 100%	2020	Benestar Social (Espai Dona) Servei de Programadors d'activitats	Dins els recursos de l'Àrea

		Modificar el significat de SIAD, Servei d'Igualtat i Atenció per dones	Modificació del significat en base a normativa i contracte programa	SI	2019	Benestar Social	Dins els recursos de l'Àrea
2	Explicar la coeducació i temes d'igualtat a tots els àmbits (escolar, associatiu,...) per millorar el coneixement de les famílies i agents en temes d'igualtat,	1 xerrada l'any a escoles i una altra a l'any per entitats sobre la coeducació	1 taller per any per entitats i escoles Nombre de persones assistents % de nombre d'entitats assistents amb el nombre d'entitats totals	SI més de 10 per xerrada 30%	2017-2018	Educació (Escola de família) Benestar Social	200 € per xerrada 1.600 € en total (8 xerrades)
3	Treballar la coeducació amb l'alumnat dels centres educatius de Palafrugell	Realització de tallers sobre diferents temes de gènere i igualtat a l'alumnat dels centres educatius de Palafrugell - 4rt primària: Estereotips i respecte a la diferència - 5è: Organització familiar -6è: professions - 1r ESO: Publicitat no sexista	% d'escoles on s'han realitzat els tallers respecte el % total % de cursos on s'ha realitzat respecte el % de cursos en total Valoració general del taller per part de l'alumnat (sobre 5)	100% 90%	2017-2020	Benestar Social (Espai Dona)	Dins els recursos de l'Àrea

4	Realitzar formació dels gestors dels mitjans de comunicació locals	Formació als mitjans de comunicació locals (xarxes, entitats, radio,...) sobre comunicació inclusiva, no sexista i temes d'igualtat	Realització de la formació % de mitjans de comunicació assistents respecte el total	SI 50%	2019	RRHH	Dins els recursos de l'Àrea
5	Promoure campanyes per la igualtat de gènere (associacions, entitats, colles)	Concurs a Instagram per detectar publicitat sexista i igualitaria al municipi per part dels joves	Realització del concurs Nombre de participants	SI 20 o +	2019	Joventut Benestar Social (Espai Dona)	Dins els recursos de l'Àrea.
		Des de colles i diferents entitats del 8 de març i el 25 de novembre desenvolupar alguna acció per poder exposar-la després a la ciutadania	Nombre d'entitats i colles participant respecte el nombre total	10%	2018	Benestar Social (Espai Dona Comissió d'Igualtat del Consell de Benestar Social PLIS)	Dins els recursos de l'Àrea

EIX 5: ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Fins al dia d'avui les relacions de gènere han estat caracteritzades per la desigualtat, provocant mancances i limitacions tant per homes com per dones. Un dels exponents més colpidors d'aquesta desigualtat és la violència de gènere.

Si sumem la desigualtat de gènere i la utilització de la violència com a manifestació de poder i forma de resolució de conflictes, tenim un terreny abonat perquè surtin d'aquests potencials persones adultes que participin com a víctimes o com a agressores en les seves relacions afectives, siguin de parella, familiars, d'amistat, etc. La violència de gènere no és un fet aïllat, sinó que constitueix un aspecte estructural de l'organització del sistema social, i es produeix de forma transversal en tots els àmbits socioeconòmics.

Contra aquestes agressions freqüents, dirigides majoritàriament contra la dona, s'imposa la necessitat d'una actuació multidisciplinària (sanitària, social, judicial i policial) que actuï contra tots els factors que intervenen en aquestes dinàmiques de relació violentes.

La violència masclista es pot donar: en la parella, la comunitat i en el treball.

	OBJECTIUS	ACCIONS	INDICADORS	ESTÀNDARD	CALENDARI	ÀREES RESPONSABLES	PRESSUPOST
1	Informar, per donar a conèixer els indicadors de violència masclista a la població	Guia explicativa/cartells a serveis municipals adaptats a joves de 17 a 29 anys i difusió d'aquesta.	Creació de la guia i cartells	SI	2019	Benestar Social Joventut	700 €

	Tallers per a joves que estan cursant 3r i 4rt d'ESO sobre prevenció de violències en la parella	<p>% de centres d'educació secundària on s'han realitzat els tallers respecte el % total</p> <p>% de cursos on s'ha realitzat respecte el % de cursos en total</p> <p>Valoració general del taller per part de l'alumnat (sobre 5)</p>	<p>100%</p> <p>90%</p> <p>Puntuació per sobre de 4</p>	2017-2020	Benestar Social (Espai Dona)	Dins els recursos de l'Àrea
	Ampliar tallers sobre la prevenció de violències en la parella a 2n d'ESO	<p>% de centres d'educació secundària on s'han realitzat els tallers respecte el % total</p> <p>% de cursos on s'ha realitzat respecte el % de cursos en total</p> <p>Valoració general del taller per part de l'alumnat (sobre 5)</p>	<p>si/no100%</p> <p>90%</p> <p>Puntuació per sobre de 4</p>	2019	Benestar Social (Espai Dona)	Dins els recursos de l'Àrea

2	Donar a conèixer els recursos disponibles contra i d'atenció la violència masclista (escoles, ampes,..) dates senyalades	Guia explicativa i material informatiu (visual, impactant en positiu,..) per facilitar a la ciutadania els recursos disponibles	Revisió de la guia existent	SI	2019	Benestar Social (Espai Dona)	Dins el recursos de l'Àrea
		Difusió per xarxes socials, cartells municipals, web, radio, etc.	% d'espais on s'ha publicat i fet difusió respecte el total	80% o +	2019	Benestar Social (Espai Dona) Comunicació	Dins els recursos de l'Àrea
3	Sensibilització entorn el 25 de novembre, Dia contra la violència masclista	Activitat participativa del 25 de novembre a la comunitat escolar de secundària Activitat proposada per igual a totes els centres educatius des de l'Espai Dona. Concurs "Escriu teva cançó per la igualtat"	Proposta a tots els centres educatius de secundària Nombre de persones/grups participants	100% a totes les escoles/instituts. 4 o +	2017-2020	Benestar Social (Espai Dona)	Dins els recursos de l'Àrea
4	Donar a conèixer el protocol d'actuació en casos de violència de gènere a professionals del municipi i l'ajuntament	Informar als professionals sobre el protocol a seguir en cas de violència de gènere Fer una sessió informativa adreçada als col·lectius i entitats que han de fer servir el protocol	Realització de la sessió. Nombre d'entitats i serveis assistents respecte al total d'entitats i serveis que existeixen	SI 70%	2018	Benestar Social (Espai Dona, Serveis socials, Àrea Atenció família) Policia Local, Mossos d'Esquadra	Dins els recursos propis de l'Àrea

		Formació en la prevenció i detecció de la violència de gènere	Realització de la formació Nombre d'entitats i serveis assistents respecte al total d'entitats i serveis que existeixen	SI 70%	2019	Benestar Social	Dins els recursos propis de l'Àrea
5	Treballar per detectar la violència masclista a la comunitat	Formar als agents de salut joves en matèria d'igualtat i fer alguna acció sobre l'assetjament a les festes.	Incloure dins la formació d'agents de salut joves la perspectiva de gènere en relació a violència masclista comunitària Desenvolupament d'una acció a les festes de Palafrugell	SI SI	2018 2017	Benestar Social Joventut	Dins els recursos propis de l'Àrea
		Implicar als agents cívics en el treball de la violència masclista comunitària	Nombre d'accions a les quals se'ls ha implicat	1 o +	2019	Benestar Social (Mediació, Espai Dona)	Dins els recursos propis de l'Àrea

6	Promoure i col·laborar en actuacions de lluita contra el tràfic de dones, nenes i nens destinats a la prostitució.	Adhesió a la xarxa de ciutats lliures del tràfic de dones, nens i nenes destinats a la prostitució.	Adhesió a la xarxa de ciutats lliures de tràfic de dones destinats a la prostitució	SI	2017	Àrea de Benestar Social i Ciutadania.	Dins els recursos propis de l'Àrea
		Campanyes per sensibilitzar contra l'explotació sexual de les dones	Realització de la campanya	SI	2018-2020	Àrea de Benestar Social i Ciutadania.	Dins els recursos propis de l'Àrea

EIX 6: COMPROMÍS DEL GOVERN LOCAL AMB LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE HOMES I DONES I LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES

	OBJECTIUS	ACCIONS	INDICADORS	ESTÀNDARD	CALENDARI	ÀREES RESPONSABLES	PRESSUPOST
1	Potenciar la formació del personal de l'Ajuntament en polítiques d'igualtat de gènere	Contemplar dins el Pla de formació anual formació en matèries d'igualtat	<p>Nombre d'accions formatives en aquesta matèria a cada pla</p> <p>Nombre de persones assistents respecte el nombre total de places ofertades</p>	<p>1 o +</p> <p>60%</p>	2017-2020	Recursos humans	Dins els recursos propis de l'Àrea

			% de recursos econòmics destinats a aquesta formació respecte el total	3%			
2	Incrementar la segregació de dades per sexe d'àrees i serveis municipals	Fer estudi sobre quines àrees i serveis segreguen per sexe i quines dades serien importants de segregat	Informe sobre quines àrees segreguen per sexe i en quines seccions.	SI	2019	Àmbits Benestar Social (Comissió d'Igualtat del consell de benestar social, Espai Dona)	Dins els recursos de l'Àrea
		Petició a les àrees i serveis que surten a l'informe i no segreguen per sexe algunes de les seves dades que ho facin	Nombre de serveis que han segregat les dades per sexe respecte el total	80%	2020	Àmbits Benestar Social (Comissió d'Igualtat del consell de benestar social, Espai Dona)	Dins els recursos de l'Àrea
3	Presentar el Pla d'igualtat municipal a tota la ciutadania	Espai fixe d'igualtat a la web de l'ajuntament Visibilitzar-lo a la web a través d'un ban	Incorporació d'un espai d'igualtat fixe al web de l'Ajuntament amb continguts sobre el Pla, butlletí electronic,...)	SI	2017-2018	Administració electrònica Benestar Social (Espai Dona)	Dins els recursos de l'Àrea

		Fer difusió sobre temes PIM de forma periòdica en els espais de convivència a través del disseny d'una campanya (cartell)	Elaboració del disseny Nombre d'espais on s'ha fet difusió	SI 20 o +	2017 2018-2020	Benestar Social Comunicació	Disseny 400€ 100€/any de difusió = 300€
4	Promoure i difondre informació sobre igualtat	Augment de les entitats inscrites al butlletí. Enviar informació del butlletí a les entitats que no estan registrades.	Nombre d'entitats que falten per inscriure respecte el nombre d'entitats totals	Augment 5% anual	2017-2020	Benestar Social (Espai Dona)	Dins els recursos de l'Àrea
		Incloure informació del butlletí electrònic dins de revistes conegudes de Palafrugell: El nou, Revista de Palafrugell, Can Bech	Nombre de revistes a les quals s'ha introduït % de números l'any per revista als quals s'ha introduït respecte el nombre total de números de cada revista.	1 cop cada dos anys per mitjà de comunicació. 50%	2018-2020	Comunicació Espai dona	Dins els recursos de l'Àrea

5/ SITUACIÓ DE LES ACCIONS DEL III PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES MUNICIPAL

Acabant el 2016 es va dur a terme l'avaluació del III Pla d'Igualtat entre dones i homes del Municipi de Palafrugell. Les accions no s'han introduït de nou al IV Pla perquè la majoria estan acabades i integrades a les àrees, tret d'aquelles que s'han iniciat i que està contemplat que finalitzin aquest 2017 i aquelles que per dificultats de recursos no ha estat possible dur-les a terme i s'ha valorat que no es duran que són la minoria.

Per tant, podem dir que la situació de continuïtat de les diferents accions són:

1. Aquelles que estan acabades i integrades en les àrees. Que són la majoria.

Exemples:

- Mantenir la perspectiva de gènere en els continguts de la col·lecció "Quaderns de Palafrugell"
- Criteri de paritat en les noves nomenclatures de carrers, places i espais públics de la vila.
- Paritat en els autors i autores de la col·lecció "Galeria de Personatges"
- Presència de les dones a la Viquipèdia
- Augment de noies participants a l'espai Jove
- Incloure de manera transversal la temàtica "Igualtat, gènere i mercat laboral" a les formacions de PTT.
- Facilitar a les empreses a través de la pàgina web informació sobre igualtat
- Incloure candidats i candidates en les ofertes laborals enviades a les empreses gestionades pel SOMI
- Commemoració del 8 de març i 25 de novembre

2. Aquelles que temporalment es s'han iniciat i finalitzaran el 2017.

Exemples:

- Desenvolupar i promocionar el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament.
- Creació d'un mapa d'accessibilitat i mobilitat segura

3. S'ha valorat que no són possibles d'aplicar per dificultat de recursos.

Exemples:

- Elaboració d'indicadors de violència de gènere de Palafrugell

6/ GLOSSARI DE PARAULES CLAU

Per tal de difondre un llenguatge comú per totes les persones que treballen en aquest àmbit s'ha elaborat el següent glossari, paraules que normalment s'utilitzen en el camp de la política de la igualtat d'oportunitats.

A

Acció positiva o mesura de discriminació positiva

Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats de les dones mitjançant mesures concretes i puntuals a un grup determinat que justifica un tracte diferenciat en situacions de desigualtat. Aquestes han de permetre corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.

Agent per la igualtat

Especialista que dissenya, avalua i implanta polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Àmbit productiu

Amb el desenvolupament de la industrialització es produeix per primera vegada la separació dels àmbits o espais de producció i reproducció. Definit en oposició de l'espai reproductiu, fa referència al lloc d'activitat productiva de l'economia mercantil i formal, l'espai en el qual es realitza el procés de producció de béns i la producció orientada al mercat. Els productes tenen un valor de canvi.

Àmbit reproductiu

Definit en oposició a l'espai productiu, fa referència al lloc de l'activitat no productiva, de l'economia no mercantil i no formal, l'espai en el que es realitza el procés de reproducció de les persones i la producció de béns d'ús privat.

Androcentrisme

L'home com a mesura de totes les coses. Això significa que la visió del món així com l'enfocament d'un estudi, anàlisi o investigació es fa només des d'una perspectiva masculina. Utilitzant els resultats com a vàlida per totes les persones siguin homes o dones.

Visió del món i de les coses on l'home és el centre referent, invisibilitzant la dona. L'home és genèric, i la dona és vista com un subgrup d'aquest genèric, creant així un imaginari col·lectiu totalment patriarcal.

Assetjament per raó de sexe

Comportament agressiu contra una persona només pel fet de pertànyer a un sexe determinat, o pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crea un entorn intimidador, degradant, ofensiu.

Assetjament sexual en el treball

Assetjament basat en qualsevol comportament verbal i físic de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular que crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

B

Bretxa salarial

Diferència entre el salari mitjà dels homes i les dones

Barreres invisibles

Actituds resultants de les expectatives, normes i valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per a processos de presa de decisions o per la seva plena participació a la societat.

C

Coeducació

Mètode d'intervenció educatiu que va més enllà de l'educació mixta, i que es basa en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de les nenes i nens, independentment del seu sexe. La coeducació, és per tant, educar des de la igualtat de valors de les persones, potenciar la participació dels dos sexes a l'escola, realitzar feines i activitats evitant els estereotips sexistes i afavorir les actituds, els comportaments i els continguts que preveuen les aportacions de les dones a la societat.

Conciliació de la vida personal i laboral

Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, laboral i social, i el poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat en el treball productiu

Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques de responsabilitats de la vida familiar, tant de treball domèstic com de la cura de les persones dependents.

D

Desigualtat

Manca d'igualtat. Quan les persones de diferents grups no tenen els mateixos drets. La desigualtat entre sexes les tasques assignades al sexe femení tenen menys valor.

Diferència a causa del gènere

Diferència existent entre homes i dones, en qualsevol àmbit, pel que fa als seus nivells de participació, accés a recursos, drets, remuneració o beneficis.

Discriminació

Aplicació de distincions i pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup determinat per raó de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

Discriminació directe per raó de sexe

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou a una persona explícitament per raó de sexe.

Discriminació indirecte per raó de sexe

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o pràctica aparentment imparcial exclou implícitament una persona per raó de sexe.

Discriminació salarial

Trencament del principi d'igualtat entre persones en el salari rebut per la realització d'una mateixa feina. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració en els llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere i la configuració dels salaris i dels complements.

Divisió sexual del treball

Repartiment socials de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada

Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de les persones dependents.

E

Equitat de gènere

Distribució justa de drets, beneficis i obligacions, oportunitats i recursos entre persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

Estereotip de gènere

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen les característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes

Espai privat / domèstic

S'identifica amb l'àmbit reproductiu, on es té cura de les persones dependents (fills/es, gent gran, familiars,...). Es cobreixen les necessitats personals i és en aquest espai on tradicionalment s'ha col·locat a les dones.

Espai públic

S'identifica amb l'espai productiu, amb l'espai de l'activitat, on es desenvolupa la vida laboral, social, política i econòmica, és el lloc de la participació en la societat i del reconeixement. En aquest espai és on s'ha col·locat als homes.

F

Feminisme

Moviment social que denuncia la desigualtat social de gènere i exigeix canvis polítics i socials en els hàbits relacionat amb els sexes perquè les dones puguin desenvolupar-se plenament en la nostra societat.

G

Gènere

Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments de cada societat assigna com a "propis", "naturals" a dones i homes.

Els sexe ve determinat de manera natural, però el gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

I

Igualtat de dret o igualtat formal

Condicció de ser iguals els homes i dones en la legislació

Igualtat de fet o igualtat real

Igualtat efectiva que canvia els costums i estructures de desigualtats existents entre homes i dones

Igualtat de gènere

Condicció a ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitat de tothom són considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Condicció de ser igual homes i dones en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense actituds i estereotips sexistes que limitin les seves possibilitats.

M

Maltractament de dones

Violència exercida contra les dones per la seva parella o per qualsevol altra persona.

Masclisme

Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen la superioritat de l'home i que rebaixen la dignitat de les dones per raó de sexe sense cap altra justificació.

N

Nou ús del temps o nova organització del temps

Nova manera d'organitzar socialment la realitat quotidiana, tenint en compte la necessitat de les persones de conciliar el temps personal, els temps laboral i el temps social.

P

Paritat

Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Patriarcat

Organització sociocultural en la qual el domini de l'home estructura la totalitat de les relacions socials. Ideològicament, el patriarcat estableix com a natural la valoració als homes i dones i atorga superioritat als homes i inferioritat a les dones.

Perspectiva de gènere

Presència de consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten a les dones.

La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, social i cultural i trobar línies d'actuació per a la solució de desigualtats.

Pla d'Igualtat de d'oportunitats entre homes i dones

Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre els homes i les dones, eliminant els estereotips, les actituds i obstacles en qualsevol àmbit

Política de conciliació

Actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores i permetre una major comptabilitat entre ambdues.

Política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per a combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre homes i dones

R

Rol de gènere

Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

S

Segregació horitzontal de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es

caracteritzen per una remuneració i uns valors socials inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan de l'àmbit domèstic

Segregació vertical de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball amb menor responsabilitat.

Sensibilització de gènere

Procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix una discriminació per raó de sexe.

Sexisme

Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

Sexisme en el llenguatge

Atribucions de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Sostre de vidre

Fa referència a les barreres invisibles objectives o subjectives i invisibles que es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament en l'àmbit públic que una vegada ha arribat a aquest punt molt poques dones passen aquesta barrera, quedant estancades les seves carreres professionals, polítiques; posant fre al seu accés en àmbits de decisió. Les causes provenen del prejudici sobre la capacitat de les dones per exercir, acomplir llocs de responsabilitat. També influeix la seva disponibilitat minvada per l'assignació exclusiva de les responsabilitats familiars, domèstiques i de cura.

T

Transversalitat

Significa considerar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones d'una manera transversal, és a dir, en les polítiques de tots els àmbits (urbanisme, medi ambient, ocupació, salut, educació cultura i participació ciutadana) i no solament treballar aquest tema específicament a les dones.

Comporta la necessitat d'establir vies de comunicació i acció entre agents diversos (sectors i serveis de l'Ajuntament, altres Administracions Públiques, iniciativa social, iniciativa privada) al voltant d'uns objectius comuns i articular, d'aquesta manera l'acció municipal. Per fer-ho es necessita una coordinació capaç de sumar esforços i sinèrgies dels agents implicats.

V

Violència de Gènere

Tot acte de violència basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de la llibertat, tingui lloc aquests fets en la vida pública o en la privada. Afirmar que es tracta d'una vulneració dels drets humans fonamentals, que impossibilita el ple desenvolupament de les dones i de la democràcia i que és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre homes i dones. IV Conferència Mundial de les Dones de les Nacions Unides (Beijing, 1995)

**MEMÒRIA DE REDACCIÓ:
PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS ENTRE
HOMES I DONES DEL MUNICIPI
DE PALAFRUGELL**

2017 - 2020



**ajuntament de
palafrugell**
benestar social i ciutadania
espai dona

INDEX

1. **Presentació**
2. **Pla d'Igualtat:**
 - 2.1. **Principis orientadors**
 - 2.2. **Eixos d'actuació, objectius i àrees implicades**
 - 2.3. **Fases d'elaboració del Pla**
 - 2.4. **Estructura del Pla**
3. **Dades demogràfiques**
4. **Annex: Buidatge del procés participatiu**

1. PRESENTACIÓ

El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi de que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals (llei17/2015).

La igualtat és la possibilitat que tenen totes les persones de desenvolupar les seves capacitats personals, tant públiques com privades, de prendre decisions sense les limitacions imposades en funció del seu sexe biològic, però també és una necessitat estratègica per aprofundir en la democràcia i per la construcció d'una societat més justa, cohesionada i desenvolupada, tant socialment com econòmicament.

Es per aquesta raó que des de les administracions públiques hem de reconèixer les mancances derivades del model del qual provenim i aplicar les mesures per eliminar els estereotips i els obstacles en què es basen les desigualtats per avançar cap un nou sistema de relacions personals i comunitàries basades en l'equitat.

El IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a dones i homes de l'Ajuntament de Palafrugell - continuació i ampliació del I (2007), II (2010) i III (2013)- expressa la voluntat i el compromís institucional de continuar treballant en aquest sentit integrant la dimensió del gènere en totes les activitats i en totes les polítiques que afecten la vida quotidiana dels ciutadans. Proposa una igualtat respectuosa amb la diversitat i integradora de les especificitats de cadascú, amb mesures transversals elaborades amb perspectiva de gènere i accions positives específiques, que permetin corregir algunes pràctiques socials aparentment neutres i que no ho són.

L'elaboració d'aquest Pla no hauria estat possible sense la participació del personal tècnic de les àrees municipals, els agents socials locals de la nostra vila, que s'han volgut implicar i fer, d'aquesta igualtat d'oportunitats entre dones i homes, també un dels seus objectius.

Margarita Mauri Junqué
Regidora Àrea de Benestar Social, Ciutadania i Igualtat
Ajuntament de Palafrugell

2. PLA D'IGUALTAT: PRINCIPIS, EIXOS, OBJECTIUS, PROCÈS D'ELABORACIÓ, ÀREES IMPLICADES I AVALUACIÓ

2.1. PRINCIPIS ORIENTADORS

Els **principis orientadors** que guien les actuacions d'aquest IV Pla són:

- **Transversalitat:** entesa com una estratègia que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits i contextos possibles (polítics, socials, municipals, empresarials, etc.).
- **Ciutadania activa i participació:** Palafrugell és un municipi plural i amb una àmplia oferta participativa. Es pretén enfortir aquesta participació i, particularment, potenciar i incentivar la participació de les dones, tant en les polítiques del municipi com en la societat civil.
- **Pluralitat:** La realitat de les dones del nostre municipi és diversa (edat, procedència, cultura, situació familiar, situació econòmica, social, etc.). Conèixer aquesta realitat plural i canviant permet desenvolupar polítiques i propostes d'igualtat més adequades i concretes. Aquest principi està subjecte a una cultura del diàleg, on el respecte a la diferència i l'absència d'estereotips o patrons culturals discriminatoris reverteixin en una millor qualitat de vida.
- **Governança:** Comporta una manera de governar que implementa i executa les polítiques públiques mitjançant la col·laboració, la coordinació i la relació entre els diferents poders polítics i la societat.

2.2. EIXOS D'ACTUACIÓ, OBJECTIUS I ÀREES IMPLICADES

Partint d'aquests principis, els **eixos, objectius i àrees implicades** que configuren el Pla són els següents:

EIX 1: Presència i Participació

La presència de les dones en el que s'anomena l'esfera pública és un dels grans objectius que s'han d'aconseguir per tal de permetre trencar amb la invisibilitat que han patit les dones al llarg de la història. Aquesta visibilitat ha d'anar més enllà d'una simple qüestió d'imatge i ha de permetre reconèixer la contribució i el saber de la dona en tots els àmbits de la vida pública i social. En aquest sentit, cal que existeixin els canals a través dels quals les dones puguin expressar-se i participar de la vida social i cultural de la ciutat.

- ❖ **Objectiu 1.1:** Conèixer a nivell estadístic la realitat de la presència de la dona a l'esfera pública (entitats, cultural, mitjans de comunicació locals, treball privat i administració pública local, òrgans ,...)
- ❖ **Objectiu 1.2:** Reconèixer i visibilitzar la tasca de dones a l'esfera pública (diferents professions, segments d'edat, cultures, del present i del passat).
- ❖ **Objectiu 1.3:** Incrementar la participació de les dones d'altres cultures en l'esfera pública.
- ❖ **Objectiu 1.4:** Afavorir l'associacionisme de dones.

Àrees implicades: Benestar Social (Plis, Espai Dona, Consell de Benestar Social-Comissió d'igualtat- Comunicació, IMEP, suport tècnic de Benestar Social.

EIX 2: Reorganització del treball i nous usos del temps

L'evolució de la situació de la dona en els darrers anys ha estat provocada, en gran part, per la incorporació de la dona al mercat de treball. Ara bé, aquesta incorporació ha generat nous elements de discriminació cap a la dona, fins i tot, ha exigint que les dones haguessin d'escollir entre la carrera professional i la vida familiar. Cal que els agents del món econòmic i laboral modifiquin valors que dificulten la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i adaptin les seves polítiques laborals tenint en compte els paràmetres d'igualtat de gènere. D'altra banda, tota la organització horària del treball posa en evidència una problemàtica estructural que afecta de manera directa a les dones.

- ❖ **Objectiu 2.1:** Donar suport a les iniciatives supramunicipals sobre millores en les condicions d'organització horària per la conciliació de la vida laboral i família.
- ❖ **Objectiu 2.2:** Incentivar a les empreses perquè instaurin mesures de conciliació i igualtat.
- ❖ **Objectiu 2.3:** Potenciar que les activitats formatives organitzades a nivell municipal siguin amb horaris compatibles amb la conciliació de la vida laboral i familiar.

Àrees implicades: Educació, Promoció Econòmica, Biblioteca, IPEP, PLIS, Joventut, Secretaria, Benestar Social (Espai Dona),

EIX 3: Territori

Algunes vegades es considera que els àmbits relacionats amb l'organització territorial no tenen cap vinculació ni relació amb les polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

L'organització territorial ha prioritzat el món anomenat productiu, mentre que les necessitats de l'àmbit familiar i domèstic han quedat en segon lloc, supeditades a les necessitat econòmiques i comercials. Les persones que ocupen rols i activitats que desenvolupen l'espai familiar i domèstic (habitualment les dones), fan un ús de l'espai urbà diferenciat de les persones que desenvolupen l'espai més productiu (habitualment els homes): majors desplaçament interns, major ús dels diferents recursos i serveis de la ciutat, mobilitat amb càrregues,...

Les dones, per assignació de gènere, s'han situat en l'àmbit domèstic han desenvolupat una sèries d'estratègies per optimitzar i gestionar els recursos de l'entorn. En aquest sentit caldria recuperar i aprofitar els sabers femenins en tant que signifiquen maneres de contribuir a la millora del medi ambient.

Per tant, les polítiques territorials locals han de contemplar les necessitats de la vida quotidiana de les persones, tenint en compte els diferents usos del municipi i les limitacions que pot produir un mal disseny de l'espai urbà i l'organització territorial pels diferents col·lectius de la ciutadania

- ❖ **Objectiu 3.1:** Identificar els punts urbanístics del territori que generen inseguretats personals: il·luminació, elements urbanístics,..)
- ❖ **Objectiu 3.2:** Incrementar la senyalització i mitjans de difusió dels serveis d'atenció a les dones (CAP, Serveis Socials, Espai Dona, Mossos d'Esquadra, Policia Local, Associació de Suport a la Dona).
- ❖ **Objectiu 3.3:** Millorar accessibilitat en relació a les voreres al municipi.
- ❖ **Objectiu 3.4:** Identificar la senyalització sexista dels serveis públics.

Àrees implicades: Urbanisme, Serveis Municipals, Benestar Social (Espai Dona, Comissió d'igualtat del consell de Benestar Social, PLIS) - (Comissió accessibilitat del consell de Benestar Social).

EIX 4: Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

La influència de la societat patriarcal ha afectat bona part de les actituds i els valors que els homes i les dones manifesten en les seves activitats socials. La construcció de la nostra identitat, així com la conceptualització dels rols de gènere i les relacions que s'estableixen entre els mateixos, es realitza a través del procés de socialització. La socialització és un procés que dura tota la vida, però que s'inicia i té una especial

importància en les primeres etapes d'aquesta (infància i adolescència).

És molt important la funció que desenvolupen els centres educatius amb les generacions més joves, però no només ells tenen la responsabilitat. Els agents socialitzadors (l'escola, la família, entitats socials i esportives, els mitjans de comunicació,...) han de tenir en compte la perspectiva de gènere i aplicar criteris que promoguin la igualtat d'oportunitats i el canvi d'actituds per tal de transformar els valors discriminatoris cap a les dones.

- ❖ **Objectiu 4.1:** Augmentar la participació dels homes en les activitats per la igualtat
- ❖ **Objectiu 4.2:** Explicar la coeducació i temes d'igualtat a tots els àmbits (escolar, associatiu,...) per millorar el coneixements de les famílies i agents en temes d'igualtat
- ❖ **Objectiu 4.3:** Treballar la coeducació amb l'alumnat dels centres educatius de Palafrugell
- ❖ **Objectiu 4.4:** Realitzar formació dels gestors dels mitjans de comunicació locals
- ❖ **Objectiu 4.5:** Promoure campanyes per la igualtat de gènere (associacions, entitats, colles)

Àrees implicades: Espai Dona, Centres Educatius Formals i no formals, Biblioteca, Educació, Institut Municipal d'Esports, Benestar Social, Joventut, RRHH.

EIX 5: Acció contra la violència maslista

Fins al dia d'avui les relacions de gènere han estat caracteritzades per la desigualtat, provocant mancances i limitacions tant per homes com per dones. Un dels exponents més colpidors d'aquesta desigualtat és la violència de gènere.

Si sumem la desigualtat de gènere i la utilització de la violència com a manifestació de poder i forma de resolució de conflictes, tenim un terreny abonat perquè surtin d'aquests potencials persones adultes que participin com a víctimes o com a agressores en les seves relacions afectives, siguin de parella, familiars, d'amistat, etc. La violència de masclista no és un fet aïllat, sinó que constitueix un aspecte estructural de l'organització del sistema social, i es produeix de forma transversal en tots els àmbits socioeconòmics. Contra aquestes agressions freqüents, dirigides majoritàriament contra la dona, s'imposa la necessitat d'una actuació multidisciplinària (sanitària, social, judicial i policial) que actuï contra tots els factors que intervenen en aquestes dinàmiques de relació violentes.

- ❖ **Objectiu 5.1:** Informar, per donar a conèixer els indicadors de violència masclista a la població.
- ❖ **Objectiu 5.2:** Donar a conèixer els recursos disponibles contra i d'atenció la

violència masclista (escoles, ampes,..) dates senyalades.

- ❖ **Objectiu 5.3:** Sensibilització entorn el 25 de novembre, Dia contra la violència masclista.
- ❖ **Objectiu 5.4:** Donar a conèixer el protocol d'actuació en casos de violència de gènere a professionals del municipi i l'ajuntament.
- ❖ **Objectiu 5.5:** Treballar per detectar la violència masclista a la comunitat.
- ❖ **Objectiu 5.6:** Detecció i atenció a les dones víctimes de violència masclista.
- ❖ **Objectiu 5.7:** Promoure i col·laborar en actuacions de lluita contra el tràfic de dones, nenes i nens destinats a la prostitució.

Àrees implicades: Benestar Social (Espai Dona), Joventut, Mediació, Mossos d'esquadra, Policia Local.

EIX 6: Compromís del Govern Local amb la igualtat efectiva entre homes i dones i la transversalitat de gènere en les polítiques

L'aprovació del Pla d'Igualtat requereix un compromís real i pràctic per part de l'Administració Local, adoptant un paper de lideratge en l'impuls d'actuacions que generin escenaris d'igualtat d'oportunitats tant de forma interna com externa a la pròpia administració.

- ❖ **Objectiu 6.1:** Potenciar la formació del personal de l'Ajuntament en polítiques d'igualtat de gènere.
- ❖ **Objectiu 6.2:** Aconseguir que totes les àrees de l'Ajuntament segreguin les dades per sexe.
- ❖ **Objectiu 6.3:** Presentar el Pla d'iguat municipal a tota la ciutadania.
- ❖ **Objectiu 6.4:** Promoure i difondre informació sobre igualtat.

Àrees implicades: OAC, Comunicació, Benestar social (Espai Dona).

2.3. FASES DE L'ELABORACIÓ DEL PLA

Per tal de poder proposar aquest Pla s'ha treballat i es treballarà en diferents **fases**:

FASE 1: Diagnosi (2016)

Per tal de fer un apropament a la realitat de les dones del municipi, s'han utilitzat les següents fonts i metodologies:

- Recull, revisió i anàlisi de Dades estadístiques
- Tallers participatius amb diferents col·lectius del Municipi; Entitats del Consell de Benestar Social, Entitats del Consell d'entitats juvenils, grup de premonitors i premonitores de l'Espai Jove.
- Enquesta on-line a la ciutadana

FASE 2: Creació i aprovació del IV Pla

- Creació de la Comissió de redacció del Pla d'Igualtat que es van reunir el 14, 21 i 28 de febrer per treballar l'elaboració dels objectius/accions.

Àrees i Serveis Municipals:

- o Benestar Social i Ciutadania
- o Àrea d'Educació
- o Cultura
- o Arxiu Municipal
- o Institut de Promoció Econòmica
- o Institut Municipal d'Esports
- o Participació Ciutadana
- o Policia Local Palafrugell
- o Joventut

Entitats:

- o Associació de Suport a la Dona
- o Creu Roja
- o Càritas
- o AREP
- o Fundació Pallach
- o Vimar

- Bibliografia (Pla Estratègic de Polítiques de Dones de la Generalitat de Catalunya)

El març de 2017: Presentació i aprovació per part del Plenari Municipal.

FASE 3: Aplicació del III Pla (2017-2020)

A partir de l'aprovació del Pla es procedirà a treballar amb les àrees les propostes i els seus indicadors d'avaluació, les quals es realitzaran dins la temporalitat marcada. Moltes d'elles ja s'estan duent a terme, essent una continuació del II Pla.

En el transcurs de l'execució del Pla es realitzarà entrevista amb les diferents entitats del Municipi d'atenció a les persones per la implicació de les propostes del Pla, en concret, dels dies commemoratius trobant les possibles sinergies i col·laboracions, sorgint-ne d'altres i convertint el Pla en un document viu i canviant. S'ha realitzat entrevista amb entitats com: Creu Roja, Afatram, Tresc, Fundació Josep Pallach, Associació de Fibromialgia.

FASE 4: Seguiment i avaluació del IV Pla (2017-2020)

Per tal que el Pla es pugui aplicar correctament, amb qualitat, tingui una continuïtat, es puguin incorporar noves propostes, vagi canviant i creixent, és important que es faci un seguiment, avaluació i revisió del Pla:

- Cada any es realitzarà una avaluació del Pla presentant un informe amb la revisió i noves propostes. Aquesta avaluació es farà a través de reunions amb les diferents àrees recollint dades quantitatives (els indicadors d'avaluació), qualitatives.
- Reunions de seguiment del Pla d'Igualtat, a través de la Comissió d'Igualtat del Consell de Benestar Social.

El servei responsable d'elaborar, avaluar i revisar el Pla d'Igualtats del Municipi de Palafrugell és Espai Dona. Les àrees municipals implicades són responsables de dur a terme les propostes i recollir els indicadors d'avaluació.

2.4. ESTRUCTURA DEL PLA

El pla s'ha estructurat en 6 eixos, de cada eix hi ha definits uns objectius i de cada objectiu hi ha descrites diferents propostes.

De cada proposta es descriuen:

- L'**avaluació** i els seus **indicadors**.
- La **temporalitat** que es durà a terme l'activitat
- Les àrees **responsables**,
- Els **recursos necessaris i el pressupost**.

3. DADES DEMOGRÀFIQUES DE PALAFRUGELL

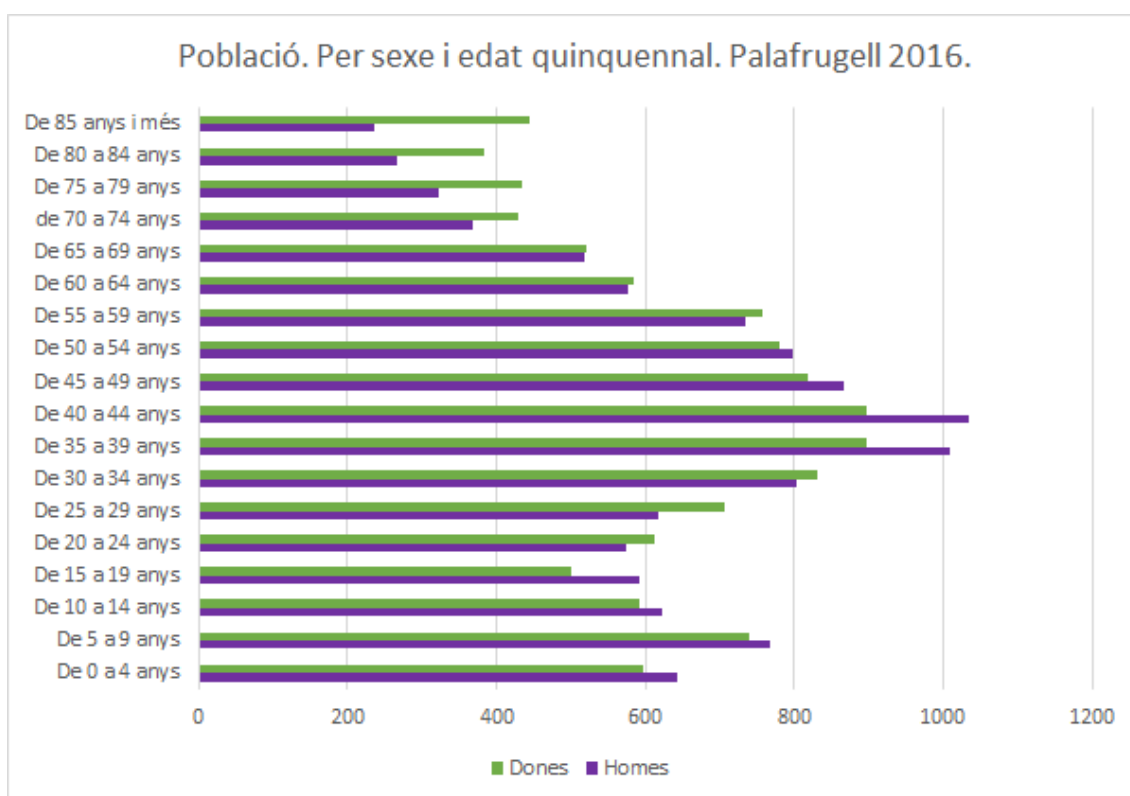
Quadre 1: Població total

HOMES	DONES	TOTAL
11.313	11.420	22.733

Font: IDESCAT 2015

El Municipi de Palafrugell està format pels nuclis de Palafrugell (21.175 habitants), Calella (701 habitants), Llafranc (306 habitants), Tamariu (267 habitants) i Llofriu (284 habitants)

Quadre 2: Població per edat i sexe



Quadre 3: Població per nacionalitat i sexe

	PERSONES AUTÒCTONES	PERSONES IMMIGRADES	TOTAL
HOMES	8.776	2.566	11.342
DONES	8.964	2.562	11.526
TOTAL	17.740	5.128	22.868

Font: Idescat 2016

Quadre 3: Nacionalitats

	HOMES	DONES	TOTAL
Població total Espanyola	8.410	8.623	17.033
Àfrica	1.737	1.444	3.181
Amèrica	331	399	730
Àsia	40	43	83
Europa	957	894	1.851
Resta del món	1	1	1
Total població estrangera	3.066	2.781	5.847
TOTAL	11.476	11.404	22.880

- De les 1.444 dones del continent africà, 1.242 dones són d'origen marroquí.
- D'Europa el 60% de les dones provenen de Romania i l'altre 40% d'altres Països Europeus.
- D'Amèrica la procedència és més variada, essent Hondures (83 dones), Colòmbia (51 dones) i Bolívia (46 dones) els països amb major nombre de dones estrangeres.

Quadre 4: Nivells d'instrucció

NIVELL INSTRUCCIÓ	HOMES	DONES	TOTALS
No sap llegir ni escriure	992	1.044	2.207
Sense estudis	81	88	168
Primària incompleta	5.723	5.466	11.195
Batxillerat elemental o EGB2 complet	2.445	2.235	4.688
FP1 o oficialia	430	461	892
FP2 o mestratge	373	381	757

B.superior. BUP,COU	790	840	1.628
Diplomatures	250	456	705
Arquitectura /enginyeria tècnica	54	21	75
Llicenciatura universitària	448	476	924
Estudis superiors no universitaris	4	5	9
Doctorat, postgrau, master	37	44	79
Desconegut	6	11	16
TOTAL	11.633	11.528	23163

Font: Padró municipal d'habitants. 2013

Quadre 5: Atur registrat

HOMES	DONES	TOTAL
836,8	791,9	1.628,8

Font: IDESCAT. 2016

Quadre 6: Sectors de l'atur

Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Sense ocupació anterior	TOTAL
47,0	119,9	300,1	1.011,2	150,6	1.628,8

Font: IDESCAT. 2016

Quadre 7: Població activa

EDAT	HOMES	DONES	TOTALS
16 -24 anys	282	317	599
25 – 34 anys	1.083	903	1.986
35 – 44 anys	1.546	1.240	2.786
45 – 54 anys	1.378	1.128	2.506
55 – 64 anys	951	745	1.696
TOTAL	5.240	4.333	9.573

Nota: Població activa local estimada a partir de les taxes d'activitat provincial de l'EPA i el padró municipal.

Font de les dades: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE

La població activa correspon a totes les persones de 16 o més anys que, estan treballant o estan disponibles i amb condicions per aquesta producció. Per tant, la població activa la podríem subdividir en població ocupada i parada.

Quadre 8: Ocupats a temps parcial segons sexe i edat, per percentatge.

EDAT	HOMES	DONES
16 -19 anys	46,9	61,1
20 – 24 anys	28,1	45,1
25 – 29 anys	16,3	29,1
30 – 34 anys	9,3	23,6
35 – 39 anys	6,6	24,6
40 - 44 anys	5,5	24,8
45 - 49 anys	4,9	24,2
50 – 54 anys	4,1	21,2
55 – 59 anys	4,5	21,0
60 - 64 ays	6,1	23,6
65 – 69 anys	15,9	33,8
70 o més	38,0	35,7

Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE. Any 2015.

Aquesta taula ens mostra les diferències existents entre homes i dones, segons edats, respecte les jornades completes i jornades a temps parcial. Com es pot observar des dels 16 anys fins els 19, quan tant homes com dones s'inicien en el món laboral, ambdós presenten alts percentatges d'ocupació a temps parcial. Es a partir d'aquesta edat quan la diferència és fa notòria. A la franja d'edat dels 20 als 24 anys, una de cada dos dones treballa a temps parcial, mentre que ells és un de cada tres. Als 35, fins els 39 anys aquests percentatges comencen a tenir un valor més similar al que es té al llarg dels anys. De mitjana els homes treballen a jornada parcial un 15,51%, mentre que les dones ho fan un 30.68%.

4. ANNEX: Informació del procés participatiu

- Tallers participatius amb diferents col·lectius del Municipi; entitats del Consell de Benestar Social, Consell d'entitats juvenils, grup de premonitors i premonitores de l'Espai Jove.

Es van organitzar tres tallers participatius amb diferents agents del municipi, es van dur a terme el 10 de novembre, el 13 de desembre de 2016 i el 20 de gener del 2017, amb l'objectiu d'extreure els punts forts i els punts dèbils de tots els eixos d'actuació establerts. El primer d'ells va ser amb les entitats del Consell de Benestar Social, el segon amb les entitats del Consell d'Entitats Juvenils i el tercer amb el grup de premonitors i premonitores de l'Espai Jove. Amb els tres grups van sorgir punts forts i dèbils diferents que van enriquir el procés i el diagnòstic en la seva totalitat.

En aquests tallers participatius l'assistència va ser la següent:

Van participar 43 persones; 19 dones i 24 homes.

ENTITATS PARTICIPANTS:

1. Fundació Palafrugell. Gent Gran.
2. MELIC.
3. Associació suport a la dona.
4. Baix Empordà Assistència a Domicili
5. Caritas Parroquial.
6. Creu Roja.
7. Defensor del ciutadà.
8. Fundació Catalunya – La Pedrera.
9. Fundació Pallach.
10. Suara.
11. Tresc.
12. El gremio de la Càbala
13. Club Atlètic Palafrugell
14. Club Handbol Garbí
15. Birres Braves
16. JNC
17. NOSA Col·lectiu
18. Associació Il·lusions
19. AEI
20. Club Hoquei Palafrugell
21. Basquet Club Palafrugell
22. JERC
23. AEP

SESSIÓ PARTICIPATIVA AMB ENTITATS DEL CONSELL DE BENESTAR SOCIAL– 10 novembre 2016
12 participants: 10 dones i 2 homes

EIXOS	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
1. PRESENCIA I PARTICIPACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> - A nivell cultural les dones tenen presència. - El reconeixement de les dones és òptim. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'administració pública fa contractes que exclouen per gènere. - Poques dones als càrrecs directius. - Falta visibilitat a nivell polític. / No paritat.
2. REORGANITZACIÓ DEL TREBALL I NOUS USOS DEL TEMPS	<ul style="list-style-type: none"> - Conciliació d'horaris (nivell europeu): comerç, escoles, treball. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promoure flexibilitat amb famílies que treballen per temporada. - Durant la temporada d'estiu la dona treballa i no hi ha escola. Falta casal amb horari de tarda-vespre i caps de setmana. - Canviar concepte n° d'hores = productivitat. - Potenciar la participació de les dones en reunions, AMPA's, etc, amb ludoteques, espais per fills/es. - Facilitar a les dones poder desenvolupar-se com a persona social / laboral / associativa... - Quin paper tenen els avis/àvies en la conciliació del treball i usos del temps? - Potenciar xarxes col·laboratives entre dones.

<p>3. TERRITORI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - S'han arreglat carrers que afavoreixen que les persones amb "rodes" puguin circular. 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar la seguretat dels carrers. Llum, sonoritat. - Il·luminació fosca (color mercuri). - Manca de transport públic urbà, per exemple, un minibus que recorri el poble i acosti a les dones (per exemple immigrants que no tenen carnet de conduir) als seus destins. Em trobo aquesta realitat al servei on treballo. - Vorerres estretes i en mal estat: cotxets, cadires de rodes, carrets de compra.
<p>4.PROMOCIÓ DE CANVIS DE VALORS I CREENCES AL VOLTANT DE LA DEISGUALTAT ENTRE HOMES I DONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realització de tallers d'autoestima i emocions. - Trencar mites i rols amb els tallers de prevenció a les escoles. - Tenim accés a més informació i serveis. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tenim la motxilla plena de prejudicis, estereotips... - Les noies no participen a la vida associativa / Fomentar que les noies participin a les entitats que hi ha. - Les noies no participen ni van als serveis que s'ofereixen als joves. - Treballar la coeducació i la igualtat a l'escola / També amb adults. - Fer més tallers d'autoestima, emocions, assertivitat. En tots els àmbits: nens, adults... - Les persones d'origen immigrades i formades no poden exercir per qüestions culturals. - Doble discriminació: ser dona i ser de procedència immigrada i/o risc d'exclusió.

		<ul style="list-style-type: none"> - Mitjans de comunicació ++ Formació.
5. VIOLÈNCIA MASCLISTA	<ul style="list-style-type: none"> - Accions als IES es valoren de forma positiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fer més èmfasi/incidir amb altres tipus de violència com per exemple l'econòmica, emocional... i no només la física. - Es podria fer alguna actuació al Consell dels infants (i als pares). - No s'incideix en els docents, les famílies, els referents tècnics dels nens i joves. - Prevenció en l'àmbit escolar / CEIP. Des dels 3 anys. - Promoure pràctica o cursos de defensa personal per dones i homes. - Dependrà del professional detectar situacions de violència. PROPOSTA: formació i protocol per les entitats i serveis.
6. POTENCIACIÓ DE LA PERSPECTIVA D'IGUALTAT EN EL GOVERN LOCAL	<ul style="list-style-type: none"> - Es té com a objectiu treballar-ho amb el pla d'igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar revisions amb perspectiva de gènere als mitjans de comunicació. - Que totes les regidories estiguin implicades. - Implicar a altres entitats socials de treball en xarxa. - Doble discriminació: ser dona i ser de procedència immigrada i/o risc d'exclusió. - Mitjans de comunicació ++ Formació.

ENTITATS PARTICIPANTS:

1. Fundació Palafrugell. Gent Gran.
2. MELIC.
3. Associació suport a la dona.
4. Baix Empordà Assistència a Domicili
5. Caritas Parroquial.
6. Creu Roja.
7. Defensor del ciutadà.
8. Fundació Catalunya – La Pedrera.
9. Fundació Pallach.
10. Suara.
11. Tresc.

SESSIÓ PARTICIPATIVA AMB EL CONSELL D'ENTITATS JUVENILS DE PALAFRUGELL

13 de desembre de 2016

18 participants: 16 nois i 2 noies

TEMES	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
1. PARTICIPACIÓ	<ul style="list-style-type: none">- Hi ha més dones al món musical- Més progrés al nord del país.	<ul style="list-style-type: none">- Baixa participació femenina en les entitats- Educar el respecte a la diferència- Fa falta potenciar més en esports col·lectius
2. MÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none">- Més presència en política	<ul style="list-style-type: none">- anivellar la baixa de maternitat amb la de paternitat- L'embaràs impedeix la vida laboral.- canviar IMPUTS des de la base- Facilitar a les dones poder desenvolupar-se com a persona social / laboral / associativa...

3. SEXISME A LES FESTES	- La conscienciació	- Desconeixença dels serveis d'atenció. - entrades gratuïtes a noies i nois pagant. - Reclam publicitari amb l'ús del cos femení.
4. VIOLÈNCIES EN LA PARELLA	- Més recursos per fer front a la violència de gènere - Més implicació masculina a la llar - Major visibilitat	- Els homes també estan afectats per el masclisme.

Entitats participants

- El gremio de la Càbala
- Club Atlètic Palafrugell
- Club Handbol Garbí
- Birres Braves
- JNC
- NOSA Col·lectiu
- Associació Il·lusions
- AEI
- Club Hoquei Palafrugell
- Basquet Club Palafrugell
- JERC
- AEP

**SESSIÓ PARTICIPATIVA AMB EL GRUP DE PREMONITORS I PREMONITORES
DE L'ESPAI JOVE
20 de gener de 2017
13 participants: 7 noies i 6 nois**

TEMES	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
<p>1. SEXISME A LES FESTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - S'està visibilitzant a la televisió el sexisme a les festes - S'està inventant un pintaungles que canvia de color quan barregis la beguda si hi ha alguna droga 	<ul style="list-style-type: none"> - Els homes "perrear" ho interpreten com una provocació per part de les dones - Algunes cabreres no cobren a les dones i als homes si - Les noies també entren en el joc d'anar provocant - Per els homes veuen a les dones com objectes sexuals - Els nois són molt pesats. No entenen què és un no - "Una vez sales de fiesta se te va la olla y no te enteres"

<p>2. COEDUCACIÓ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guia de coeducació per els pares per educar als seus fills 	<ul style="list-style-type: none"> - S'hauria de donar a conèixer més la coeducació, tant en col·legis com als pares - No es coneix gaire la coeducació - Hi ha molts estereotips sobre les dones que encara no s'han trencat - La interpretació dels signes als lavabos, que a les dones sempre posen vestit, lo mateix que els homes.
<p>3. PARTICIPACIÓ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'Espai Dona ajuda i anima a la dona a participar en coses que han estat estereotipades - A les classes hi ha tant delegats com delegades 	<ul style="list-style-type: none"> - Més importància a les seccions masculines que a les femenines al futbol - És difícil atrevir-se a fer coses diferents i noves. Exemple: nois ballar o fer rítmica - Les cuidadores dels nens, la majoria son dones. - Escombriaires: més nois que noies. Dependentes: més noies que nois - Les noies no es senten segures dintre d'un grup de nois

		<ul style="list-style-type: none"> - Hi ha més dones bombers que dones - Al llarg de la historia han deixat de banda a les dones o les seves idees.
4. VIOLÈNCIES EN LA PARELLA	<ul style="list-style-type: none"> - Hi ha entitats /campanyes com l'espai dona que donen suport - Els tallers que es fan sobre la violència entre parelles en les escoles - Hi ha un servei de la Generalitat que ha fer difusió de la línia telefònica 900 900 120 	<ul style="list-style-type: none"> - Formació dels professors perquè et proporcionin més ajuda - Falta que es donin a conèixer a edats tempranes les entitats - Els adolescents no saben detectar la violència psicològica

- Enquesta online a la ciutadana sobre les diferents accions que s'han dut a terme anteriorment i la importància d'aquestes.

L'opinió dels ciutadans i ciutadanes del municipi és vital alhora de plantejar-se els pròxims objectius i accions que es duran a terme. Per aquest motiu es va crear una enquesta on-line perquè les persones poguessin participar i donar la seva opinió.

Es va preguntar per el sexe, l'edat i si es pertanyia a alguna entitat del municipi. Van respondre l'enquesta un total de 116 persones. D'aquestes el 76,72% eren dones, i el 23,28% homes. El 29,31% pertanyia a alguna entitat del municipi, i el 70,69% no.

A continuació l'enquesta es dividia per eixos, en els que es feia una breu explicació per posar al ciutadà/na en context, i dins de cada eix havien de marcar la opció de punt fort i punt dèbil la que consideraven que era més adient. A continuació s'especificaven eixos i els punts més votats per la població.

Els eixos eren els següents:

Eix 1 - Presència i participació.

Fomentar la presència de les dones als espais públics.
Reconeixement de les fites i accions de les dones que han dut a terme al llarg de la història tant a nivell municipal com a nivell mundial.

Els més destacats:

Punts febles - Poca participació dels homes en espais dedicats a la cura i atenció dels fills i filles. 57,83%.

Punts forts - Més visibilitat de les dones que han fet, i fan, alguna aportació a la comunitat de Palafrugell a través de: premis esportista de l'any, exposicions de dones artistes, Galeria de personatges, Quaderns de Palafrugell, Viquipèdia... 61,45%

Eix 2 - Reorganització del treball, nous usos del temps.

La incorporació de la dona al mercat de treball ha provocat nous elements de discriminació. Polítiques laborals conciliadores que permetin tenir una carrera professional i una família.

Punts febles - Poca conscienciació sobre la conciliació laboral i familiar. 55,70%

Punts forts - Treball des de diferents serveis (educació, IPEP, PQPI) sobre igualtat, gènere i mercat laboral. 50,63%.

Eix 3 - Territori.

L'espai urbà està organitzat amb un objectiu productiu. Aquesta estructura productiva no té en compte qüestions com la mobilitat amb càrregues, facilitat per desplaçar-se si hi ha discapacitat física, contribuir a la cura del medi ambient, etc.

Punts febles- Carrers amb voreres estretes. 75,68%

Punts forts- Manteniment dels carrers per tal de facilitar la circulació de cotxets, cadires de rodes, carretons de la compra i altres. 60,81%

Eix 4 - Promoció i canvis de valors i creences al voltant de la desigualtat de gènere.

Actituds patriarcals que fomenten uns valors tradicionals, de submissió i cura de la família per part de la dona i de sustentador econòmic principal i agressivitat/violència per part de l'home. Aquest fet s'estableix gràcies a la socialització, que té un pes important en els primers anys de vida dels infants.

Punts febles- Tenim la motxilla molt plena d'estereotips i prejudicis de gènere. 72,22%

Punts forts - Implicació de diferents serveis municipals per potenciar la igualtat entre homes i dones. 59,72%

Eix 5 - Violència masclista

Relacions desiguals que provoquen mancances i limitacions tant per homes com per dones. Un dels exponentes més colpidors d'aquesta desigualtat és la violència masclista.

Punts febles- Dificultats per detectar altres tipologies de violències masclistes, com per exemple, econòmica, psicològica, sexual, social... 74,29%

Punts forts- Tallers als instituts sobre prevenció de violències a la parella. 58,57%

Eix 6 - Potenciació de la perspectiva de gènere en el Govern Local.

L'aprovació del Pla d'Igualtat requereix un compromís real i pràctic per part de l'Administració Local.

Punts febles- Poques entitats implicades en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. 72,46%

Punts forts- L'Ajuntament té com a objectiu treballar per la igualtat entre homes i dones, i l'eina principal per fer-ho és el Pla d'Igualtat. 55,07%

- Creació de la Comissió de redacció del Pla d'Igualtat, on molts dels agents implicats van poder participar en la elaboració dels objectius/accions.

Actors implicats

- Regidora de Benestar Social i Ciutadania
- Àrea de Benestar Social i Ciutadania
- Espai Dona
- Associació de suport a la dona
- Aquelles entitats que formen part del Consell Municipal de Benestar Social que hi estiguin interessades (Creu Roja, Fundació Pallach, Càrites, Arep, Vimar)
- Aquells caps d'àrea i tècnics de l'Ajuntament que hi estiguin implicats en el Pla. Hi havia més àrees convidades però l'assistència va ser aquesta: Policia Local, Arxiu, Educació, Cultura, Esports, IPEP, SOMI, Joventut

Contingut del Pla i procés d'elaboració van ser aquests:

Apartat	Definició i redacció
Missió i Visió (Objectiu general)	Ja predefinit
Eixos	Ja predefinit
Objectius específics	Comissió redactora
Actuacions	Comissió redactora
Responsables de l'actuació	Comissió redactora
Calendari	Comissió redactora
Pressupost (valoració econòmica)	Espai Dona
Indicadors d'avaluació	Espai Dona

	Objectiu sessió	Dinamització	Calendari
Sessió 1	Analitzar el diagnòstic fet a través de participació ciutadana (extreure'n les idees força i començar a definir objectius específics.	Equip de participació	14 de febrer de 11h a 13h
Sessió 2	Definir els objectius específics del Pla i començar a definir actuacions concretes.	Equip de participació	21 de febrer de 11h a 13h
Sessió 3	Finalitzar la definició de les actuacions del Pla, definir els responsables de cada actuació i prioritització per calendari	Equip de participació	28 de febrer de 11h a 13h
Reunió de retorn	Retorn i tancament del procés de redacció	Espai Dona i Equip de participació	20 de març a les 11h