AJUNTAMENT DE BLANES

PLA LOCAL DE LA DONA I IGUALTAT DE BLANES

2022-2025

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ 3

1.1. PRESENTACIÓ..... 3
1.2. JUSTIFICACIÓ 3

2. MARC DE REFERÈNCIA..... 5

2.1. ACTUACIONS EN MATERIA D'IGUALTAT..... 5
2.2. CONTEXT DELS PLANS D'IGUALTAT. 9

3. METODOLOGIA. 9

3.1. FASE 1: RECOLLIDA D'INFORMACIÓ ESTADÍSTICA. 9
3.2. FASE 2: AVALUACIÓ D'ASSOLIMENT OBJECTIUS 2016-2020..... 10
3.4. FASE 3: ELABORACIÓ D'OBJECTIUS I ESTRATÈGIES DEL PLA. 10
3.5. FONTS I TÈCNIQUES DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ. 10

4. ESTUDI DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE LA DONA A BLANES 11

4.1. ESTUDI DE DADES QUANTITATIVES..... 11
4.1.1. SITUACIÓ GEOGRÀFICA I CONTEXT SOCIAL DE BLANES..... 11
4.1.2. DADES POBLACIONALS 11
4.1.3. FENÒMENS MIGRATORIS 12
4.1.4. ESTUDIS, NIVELL D'INSTRUCCIÓ, CULTURA..... 14
4.1.5. TREBALL I OCUPACIÓ..... 14
4.1.6. HABITATGE, CONTEXT FAMILIAR I USOS DEL TEMPS..... 18
4.1.7. ESPORT I SALUT 21
4.1.8. SERVEIS RELACIONATS AMB L'ATENCIÓ A LA DONA..... 24
4.1.9. ACTUACIONS EN MATERIA D'IGUALTAT A BLANES..... 25
4.1.10. PARTICIPACIÓ CIUTADANA EN MATERIA D'IGUALTAT..... 27
4.2. ESTUDI DE DADES QUALITATIVES..... 29

4.2. ESTUDI DE DADES QUALITATIVES.....31

4.2.1. LA DONA I L'ÀMBIT LABORAL..... 31
4.2.2. LA DONA I L'ÀMBIT DE LA SALUT I L'ESPORT 32
4.2.3. LA DONA I L'ÀMBIT SOCIAL 33
4.2.4. LA DONA I L'ÀMBIT EDUCATIU I CULTURAL 34
4.2.5. LA DONA I ÀMBIT POLICIAL I JUDICIAL..... 36
4.2.6. LA DONA I L'ÀMBIT URBANÍSTIC 37
4.2.7. LA DONA I L'ASSOCIACIONISME I LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA 37
4.2.8. LA DONA I ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ..... 38

6. AVALUACIÓ D'OBJECTIUS ASSOLITS I OBJECTIUS PENDENTS 39

7. OBJECTIUS I ESTRATÈGIES DEL PLA LOCAL DE LA DONA I IGUALTAT. 49

7.1. PRINCIPIS I DIRECTRIUS RECOMANADES A NIVELL LEGISLATIU I POLÍTIC..... 49
7.2. OBJECTIUS GENERALS, ESPECÍFICS I ESTRATÈGIES DEL PLA..... 49

8. PLANIFICACIÓ..... 58

9. IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA 2022-2025. 61

10.BIBLIOGRAFÍA 62

10.1 WEBGRAFIA 63
11. ANNEXES: 64
11. IMATGES ANEXES..... 65

1. INTRODUCCIÓ

1.1. PRESENTACIÓ

Al juliol de 2015 entra en vigor la nova Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes (Llei 17/2015, del 21 de juliol, de la Generalitat de Catalunya), la qual té l'objectiu de fer constar i reconèixer la legalitat de les accions que s'hagin d'emprendre per promoure, millorar i aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones i eliminar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. En aquest sentit, a l'article 6 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, es detalla que correspon als municipis i altres entitats locals estudiar i detectar les mancances i necessitats de les dones i crear mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les actuacions polítiques.

A l'emparament d'aquesta llei, el ple de l'Ajuntament de Blanes, en data 26 de maig de 2016, aprova el Pla local de la Dona i Igualtat 2016-2020 que reflecteix el desig i declara la voluntat del municipi de Blanes en avançar en l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes, així com assumeix la responsabilitat de promoure la defensa del dret de les dones a desenvolupar-se en un societat igualitària. En aquest pla es recullen les bases i les línies de treball en les que l'Ajuntament de Blanes vol incidir davant del problema social de la desigualtat entre homes i dones.

1.2. JUSTIFICACIÓ

El Pla local de la Dona 2022-2025 de Blanes s'esdevé una actualització del pla anterior on s'explica quina és, en línies generals, la situació actual de la dona al municipi, quines són les seves problemàtiques i necessitats que persisteixen, quines són les desigualtats en vers dels homes i quines són les infraestructures o inèrcies que les faciliten. Per tant, aquest document recull indicadors estadístics, assoliment d'objectius i noves propostes de mesures amb la intenció de continuar amb la millora de les condicions de vida de les dones del poble, corregir situacions discriminatòries i fer desaparèixer les desigualtats de gènere.

Per tot això, el que es pretén amb aquest document és manifestar i descriure una realitat i mostrar propostes en forma d'objectius i estratègies per continuar treballant

durant els pròxims quatre anys, per tal d'anar solucionant aquestes problemàtiques i equiparant les condicions de vida de les dones i dels homes.

L'Ajuntament de Blanes impulsa aquest Pla perquè reconeix l'esforç i la lluita dels moviments feministes en la defensa per a la igualtat entre dones i homes. Es suma a aquesta empresa perquè entén que la igualtat és un dret, una necessitat i un valor fonamental per a conviure en societat, que malauradament encara no s'ha assolit. Tanmateix, destaca que la construcció d'aquesta realitat desitjable comporta beneficis a dones i homes de la societat; la igualtat és el camí cap un nou imaginari social més just, basat en el desenvolupament equitatiu entre dones i homes. Una societat igualitària és una societat més prospera social i econòmicament, en tant que es respecten les singularitats de les persones però on tothom pot exercir els seus drets i deures sense barreres i delimitacions estereotipades i d'identitat de gènere.

Al llarg de les últimes dècades s'ha avançant en matèria d'igualtat de gènere, però tal i com s'ha mencionat anteriorment, en aquest procés no s'ha contemplat plenament la globalitat d'aspectes que intervenen en les situacions de desigualtat i, per tant, no s'han analitzat totes les estructures que cal remodelar. En aquest sentit, actualment la igualtat entre dones i homes s'entén com un concepte més ampli que té un caràcter multidimensional i que fa referència a la igualtat formal, igualtat de tracte, igualtat d'oportunitats i equitat de gènere.

El "Pla local de la dona i igualtat de Blanes 2022-2025" respon a aquest caràcter multidimensional de la igualtat, millorant i donant continuïtat al Pla anterior. Sorgeix de la necessitat d'erradicar un sistema patriarcal androcèntric i sexista i trencar així aquest model de contracte social, partint no només de la legalitat i del principi d'igualtat, sinó intervenint i posant tots els mitjans en tots els àmbits de la vida per a aconseguir una igualtat efectiva entre dones i homes. Així doncs, aquesta és una aposta global, que parteix dels principis governança i participació[1] i pretén el canvi de models organitzatius i la implicació de tots els agents i estructures socials.

[1] Governança i participació són els principis orientadors pels quals s'han de regir les polítiques de dones segons el Pla de polítiques de dones 2012-2015 de l'Institut Català de les Dones.

2. MARC DE REFERÈNCIA

2.1. ACTUACIONS EN MATERIA D'IGUALTAT

A mitjans del segle XX van sorgir arreu del món diferents moviments reivindicatius que tenien com a objectiu lluitar per la igualtat de les dones i els seus drets, els quals poc a poc van anar transformant el model de contracte social entre dones i homes. Aquests van ser empresos principalment per moviments feministes, associacions de dones i altres col·lectius mobilitzats (Torns, Carrasquer, Parella i Recio 2007). Al llarg del temps però, el principi d'igualtat entre dones i homes ha anat evolucionant i prenent importància fins a formar part de l'espera política, quedant així reflectit en diferents disposicions i ordenaments jurídics. En aquesta línia, són moltes les iniciatives que s'han portat a terme fins l'actualitat i moltes de les accions que s'han emprés arreu dels diferents països per reconèixer, fer visibles, combatre aquestes desigualtats i transformar la societat per a que les dones s'hi puguin desenvolupin amb plena llibertat i autonomia. En referència a aquestes actuacions portades a terme al llarg del temps, en el **marc internacional** l'any 1945 es publica la Carta de Nacions Unides a la qual es prohibeix la discriminació per motius de sexe.

A l'any 1967 l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la declaració sobre l'eliminació de la discriminació sobre la dona i posteriorment es porten a terme diferents conferències mundials (Mèxic,1975; Copenhaguen, 1980; Viena, 1993; Nairobi, 1985 i Bijing, 1995). Cal dir que sobretot a partir dels anys 80, per part de la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona de les Nacions Unides, es comença a potenciar el principi d'igualtat en matèria jurídica, ja que es comença a entendre aquest com una estratègia que ha de ser transversal en qualsevol política i tots els agents han de ser implicats i protagonistes (Institut Català de les dones 2012).

Per part de la **Unió Europea**, l'any 1957 es presenta el Tractat de Roma i a l'article 114 es reconeix el dret a la igualtat de retribució entre dones i homes per un mateix treball i successivament, es van desenvolupant més tractats com els d' Amsterdam (1999) i Niça (2001). Tanmateix, dins del tractat de la Unió Europea trobem nombrosos articles que aborden el principi d'igualtat entre dones i homes com a valor comú al conjunt dels estats membres i, en aquest sentit, a la carta dels drets fonamentals de la UE

(2000) també es fa especial menció del principi d'igualtat als articles 21 i 23. Per altra banda, entre el període comprés entre 1996-2000 es porta a terme un pla d'acció comunitària on es parla de transversalitat i apoderament de les dones i a partir d'aquest any, també trobem nombroses iniciatives com ara: l'estratègia marc comunitària per a la igualtat de gènere (2001-2005) de la qual surt posteriorment el Pla de treball per a la igualtat entre homes i dones (2006-2010). Al 2010 la comissió Europea dóna a conèixer la Carta de la dona i, poc després, s'elabora l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat de dones i homes 2010-2015.

En referència a l'actualitat, l'any 2011 es publica el Pacte europeu per al igualtat de gènere (2011-2020) amb l'objectiu de garantir que s'integri la dimensió de gènere a tots els àmbits d'actuació i a l'Europa 2020 s'inclou com a objectiu augmentar la presencia de dones en el mercat laboral (Institut Català de les Dones 2012). A nivell estatal, la constitució de 1978 de l'**estat espanyol** proclama la igualtat entre persones i, més específicament, a l'article 9 i 14 es menciona l'obligació dels poders públics de promoure que la igualtat sigui efectiva. A l'article 53.2 configura aquest dret a la igualtat com a protegit i articles com el 23.2, 32.1, 35.1 parlen sobre el compliment dels deures fiscals, el dret a treballar, el dret de contraure matrimoni, en igualtat i sense discriminació de sexe.

A partir de la Llei 16/1986, de 24 d'octubre publicada al BOE es crea " El instituto de la Mujer" organisme que té l'objectiu de promoure i fomentar les condicions que possibilitin la igualat. Arrel d'aquest moment, des de l'any 1988 successivament es van aprovant plans estratègics d'igualtat cada tres anys fins arribar a l'actual " Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2014-2016". En aquesta línia, a l'estat també s'aproven lleis amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva dones i homes, com ara bé la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, amb l'objectiu d'eradicar la violència sobre la dona i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, que pretén avançar en la igualtat efectiva en diferents àmbits de la vida de les dones i els homes (social, econòmica, laboral...).

A Catalunya, prenent com a base l'Estatut d'autonomia de 1979 i el de 2006, s'han elaborat lleis específiques en matèria d'igualtat de dones i homes, com ara la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona; La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista i la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i el Govern, la qual prescriu que els avantprojectes de llei han d'anar acompanyats per un informe d'impacte de gènere. Cal mencionar també, que com a organisme de referència en la defensa de la igualtat i els drets de les dones, l'Institut Català de les Dones[2] ha elaborat estratègies en forma de plans d'actuació periòdicament entre 1989 i 2012. L'últim vigent és el "Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015". Des del 2015 Catalunya també compta amb un programa de prevenció integral contra la violència masclista (2012-2015), aprovat per l'acord GOV/13/2014, el qual és un programa operatiu Interdepartamental per tractar la lluita contra la violència masclista.

Per part del departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, el 20 de gener de 2015 s'aprova el "Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu" i finalment, com a fet a destacar, l'any 2015 el parlament de Catalunya desplega una nova llei en aquesta matèria: La Llei 17/2015, del 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes, la qual és una regulació pròpia i singular que s'emmarca en l'anterior Llei 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i incorpora modificacions legislatives per a avançar cap a la igualtat efectiva, mitjançant l'establiment de mesures transversals en tots els àmbits de la vida de les persones. El Parlament de Catalunya aprova la Llei 17/2015 fruit de les reivindicacions del moviment feminista del nostre país, que estableix mesures transversals en tots els nivells d'actuació. Els seus principis rectors són la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat; l'equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura; abordatge global de l'erradicació de la violència masclista; l'apoderament de les dones; la participació paritària en els afers públics; la perspectiva

[2] L'institut Català de les dones compta amb un òrgan col·legiat de participació i consulta, l'anomenat (CNDC) Consell Nacional de les dones de Catalunya.

de les dones; i la justícia social i redistribució de la riquesa; l'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge.

Després de l'aprovació de la llei cal destacar l'aprovació de dos importants decrets quant a l'organització administrativa en l'àmbit de la igualtat de gènere de la Generalitat:

- ✓ El Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes: encarregades de coordinar l'actuació dels departaments de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.
- ✓ El Decret 52/2017, de 6 de juny, de l'Observatori de la Igualtat de Gènere: òrgan assessor del Govern i garant del compliment d'aquesta llei quant al treball de dades i estadística i la recerca sobre les desigualtats entre dones i homes, adscrit a l'Institut Català de les Dones.

Finalment, destacar les modificacions normatives més actuals que es faran efectives a partir de 2021. El dia 13 d'octubre de 2020 es van aprovar dues normes de gran rellevància, el Reial Decret 901/2020, pel quan es regulen els plans d'igualtat i el Reial Decret 902/2020 sobre igualtat retributiva. L'objecte de la normativa es clara: establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant mecanismes per identificar i corregir discriminacions a l'àmbit laboral per lluitar contra aquesta. Aquests decrets fan específics els apartats que han de constar als plans d'igualtat i fan obligatòria la seva elaboració a empreses amb més de 50 treballadors i fa obligatori que, independentment del nombre d'empleats, totes les empreses han de fer un registre retributiu (inclòs el personal directiu i alts càrrecs) per garantir transparència a favor de la igualtat efectiva entre dones i homes.

2.2. CONTEXT DELS PLANS D'IGUALTAT

Basant-nos en el context proper i actual, a nivell estatal i autonòmic hi ha vigents diferents tipus de pla, els quals tenen per objectiu analitzar i combatre totes les desigualtats entre dones i homes dins els seus respectius àmbits o delimitacions territorials. Per tant, actualment arreu del territori existeixen plans de diferents naturaleses:

- **Plans autonòmics, provincials, comarcals i locals d'igualtat.**
- **Plans d'igualtat a les empreses.**
- **Plans d'igualtat a l'administració pública.**
- **Plans d'igualtat al sistema educatiu.**

Els quals prenen com a referència els principals plans d'igualtat estratègics generals vigents a l'actualitat:

- **Pla estratègic de Polítiques de dones 2012-2015**
- **Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016**
- **II Plan para la igualdad entre hombres y mujeres en la administración general del Estado y sus Organismos públicos 2015**
- **Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019 - 2022**
- **Pla director de formació en equitat de gènere de Catalunya 2017-2020**
- **Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Blanes 2016**
- **Pla Local de la dona i igualtat 2016-2020**

3. METODOLOGIA

Per l'elaboració del Pla local de la dona i igualtat 2022-2025, s'han dut a terme quatre fases de treball emprant diferents metodologies. Aquestes han estat les següents:

3.1. FASE 1: RECOLLIDA D'INFORMACIÓ ESTADÍSTICA.

En primer lloc, s'ha portat a terme una actualització respecte al pla local anterior, fent especial menció de les diferències entre dones i homes en diferents àmbits. Per tant, la metodologia emprada ha estat **quantitativa,** a través d'una recopilació i posterior anàlisi de dades estadístiques a partir de diferents fonts com l'IDESCAT, estudis estadístics de l'ajuntament, memòries de diferents serveis locals, documents bibliogràfics en matèria de desigualtat, entre d'altres.

3.2. FASE 2: AVALUACIÓ D'ASSOLIMENT OBJECTIUS 2016-2020

En segon lloc, s'ha portat a terme una metodologia **qualitativa,** l'objecte de la qual ha estat el seguiment i avaluació de la consecució de les accions que s'havien proposat a l'anterior pla. Per tal de fer-ho viable s'ha recollit informació de les diferents àrees, entitats i associacions implicades en les accions adreçades a l'assoliment d'objectius. S'ha realitzat mitjançant una graella on havien de informar de l'estat de l'acció (desenvolupat/pendent/en procés).

3.4. FASE 3: ELABORACIÓ D'OBJECTIUS I ESTRATÈGIES DEL PLA.

Finalment, la tercera fase del pla ha consistit en una anàlisi de les dades recopilades al llarg de tota l'elaboració i la creació d'un nou pla d'accions basat en la necessitat de donar continuïtat als objectius no assolits de la planificació anterior. No obstant, aquest nou pla es mantindrà en constant actualització amb la finalitat d'assolir els objectius pendents, que s'afegeixin de manera flexible les noves necessitats detectades i no es perdi la línia de treball iniciada al 2016.

La creació d'aquest pla estratègic parteix del diagnòstic previ a nivell municipal i es troba emmarcada en les directrius mencionades a: la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, el Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015 i l'anterior Pla local de la dona de Blanes 2016-2020.

3.5. FONTS I TÈCNIQUES DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ.

En el següent esquema es poden veure resumides les fonts primàries i secundaries i les tècniques de recollida d'informació emprades, que parteixen de la recomanació de la

"Guía para elaborar planes locales de igualdad" (Secretaria de políticas de igualdad 2006).

Fonts i tècniques de recollida d'informació		
Fonts	Primàries	Secundàries
Dones i homes del municipi	Professionals que treballen amb responsabilitat tècnica a l'entitat local.	Memòries de serveis, protocols, documents interns de funcionament, web municipal, premsa local, etc.
Dones i homes del municipi	Organitzacions locals, entitats del territori i especialment associacions de dones del municipi.	Estudis estadístics nacionals, comarcals, municipals, etc. Antics plans locals d'igualtat d'altres municipis, plans de polítiques d'igualtat, lleis, protocols, etc.

4. ESTUDI DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE LA DONA A BLANES

4.1. ESTUDI DE DADES QUANTITATIVES

4.1.1. SITUACIÓ GEOGRÀFICA I CONTEXT SOCIAL DE BLANES

El municipi de Blanes es troba situat a l'extrem meridional de la província de Girona, és la primera població de la Costa Brava i pertany a la comarca de la Selva. Pel nord limita amb els termes de Tordera i Lloret de Mar; pel nord-est amb Lloret de Mar; l'oest amb els termes de Tordera, Malgrat de Mar i Palafolls, i pel sud limita amb la mar Mediterrània. La superfície és de 1.784 hectàrees i té una extensió de 17,8 Km^2. La seva densitat de població es de 2.347 i el número de habitants l'any 2022 és de 41.781.

4.1.2. DADES POBLACIONALS

En el període comprès entre 2018 i 2022 la població de Blanes ha augmentat progressivament. Mentre que l'any al 2018 es van registrar 39.610 al 2022 ha augmentat 41.781 els quals 20.220 son dones i 20.054 son homes segons la última actualització de dades de l'IDESCAT. Per tant, a l'actualitat el nombre de dones continua essent major a la dels homes tot i que la diferència és poc significativa.

Respecte a l'estructura piramidal de població les dades no manifesten diferències significatives respecte els anys anteriors; a menys edat més presència d'homes i a partir de determinada franja d'edat més presència de dones. Entre el 2019 i 2020 aquesta franja la comencem a entre els 60 - 65 anys. És a dir que a partir dels 60 hi ha una presència progressiva més elevada de dones que d'homes. Als últims registres es detecta que aquesta tendència es desplaça progressivament situant aquest fenomen a una franja que compren els 50-55 anys (ben be 10 anys abans). Aquest fet és molt comú a les societats desenvolupades, doncs les dones solen tenir l'esperança de vida més alta que els homes, l'esperança de vida a Catalunya per a les dones és de 86,7 anys i per als homes 81,1 anys (IDESCAT 2019).

QUADRE DE RESUM DE DADES
A Blanes la població continua augmentant en el període 2018-2022.
A Blanes al 2022 el número total de dones és major al número total d'homes.
A Blanes quant més elevada és la franja d'edat (a partir de 50-55 anys) hi ha més presència de dones que d'homes.
A Catalunya existeix el procés de " feminització de la vellesa" degut a que l'esperança de vida era de 86,7 anys en dones i de 81,1 en homes.

4.1.3. FENÒMENS MIGRATORIS

En els últims anys la població immigrant de Blanes ha anat augmentant en un 2% la població immigrant. Al 2014 el número total de dones immigrades de Blanes és de 2.664 i el número total d'homes és de 3.282, per tant, observem que hi ha més homes immigrants que dones. Les dades de 2019 mostren que aquesta tendència a anat variant; l'augment s'ha vist al col·lectiu de dones en un 7% vers els homes que ha descendit un 2,1%: el total d'homes immigrants es de 3.212 i de dones és de 2.853.

Una de les dades que reflecteixen unes diferències de gran rellevància respecte el 2014, és el saldo migratori de població. Les xifres a 2014 són d'un -49 de saldo migratori intern i al 2019 es d'un de 302. I, respecte el saldo migratori extern, al 2014 era de -22 i al 2019 de -577 (IDESCAT, 2019). Això vol dir que el municipi rep més

població de la que marxa a l'exterior i que a més aquesta tendència a augmentant estrepitosament en els últims anys.

Al 2019 s'han trobat 93 nacionalitats enregistrades; 4 més que al 2014. La majoria d'habitants no nascuts a Blanes continuen essent de nacionalitat espanyola conformant un 83,9% (16.957 dones i 16.267 homes). La segona nacionalitat amb més registres es la marroquina amb un total de 408 dones i 528 homes i suposen el 2,3% de la població. La gambiana li segueix la gambiana amb un total del 1,4% de la població que, a diferència de la proporció marroquina, ha baixat un 0,4% respecte el 2014 i el constitueixen 87 dones i 488 homes. Finalment, la comunitat italiana comporta un 1,1% amb 197 dones i 239 homes superant a la Romanesa que actualment suposen el 1% amb 228 dones i 197 homes. Després consecutivament, les altres nacionalitats més presents a Blanes són de països com: Senegal, Rússia, Uruguai, República Dominicana, Argentina, Hondures... En referència a la immigració diferenciada per gènere, trobem que la majoria de la immigració que prové del continent Africà, de països com el Marroc, Senegal i Gàmbia està formada majoritàriament per homes. Per altra banda, la immigració procedent de països de l'est com Romania i Rússia està més representada per dones, fet que també succeeix amb països Sud Americans com República dominicana, Argentina i Hondures. Tanmateix, al 2014 el 20,7% de la població de Blanes és nascuda en un altre comunitat autònoma, per tant, existeix una part considerable de la població de Blanes que prové de la resta d'Espanya o hi té vincles i aquest és un col·lectiu que té una representació majoritària de dones. (Ajuntament de Blanes 2014).

QUADRE DE RESUM DE DADES
A Blanes la immigració ha augmentat un 0,6% en el període 2014-2021.
A Blanes al 2021 hi ha presencia de 93 nacionalitats registrades.
Les principals nacionalitats presents a Blanes (per ordre) són: espanyola, marroquina, gambiana, i italiana.
A Blanes la població immigrant de països Sud Africans té més presència d'homes.
A Blanes la població immigrant de països de l'Est i Sud Amèrica té més presència de dones.

La immigració de Blanes al 2021 compta amb un número total més elevat d'homes que de dones.
La població emigrada de la resta d'Espanya cap a Blanes està formada per més presencia de dones.

4.1.4. ESTUDIS, NIVELL D'INSTRUCCIÓ, CULTURA

L'any 2019/2020 les dades mostraven que hi havia més dones que homes sense estudis; tant a l'educació primària com a l'educació secundaria el registre d'homes era lleugerament superior 51,3%. Respecte a formació professional la diferència es torna favorable a les dones sobretot a grau superior on la seva representació és el 52,6%. La tendència augmenta a titulacions de grau i de màster a un 58,3% de les persones titulades a Catalunya segons l'IDESCAT 2020. Al mateix registre podem detectar que la formació més enllà de l'educació obligatòria, l'exerceix principalment les dones: grup de llengües en un 57,1%; proves d'accés 53,5% i a competència digital amb un 67,8%.En relació amb el nivell de coneixement de la llengua catalana les dades disponibles refereixen que daten al 2011 diuen que tant dones com homes entenen, parlen i llegeixen el català a parts quasi iguals (IDESCAT, 2011). Tot i això, al registre d'estudis de la llengua catalana la intenció d'estudiar-la i millorar-la l'exerceix en un 1,5% més les dones.

QUADRE DE RESUM DE DADES
A Blanes hi ha un bon coneixement de la llengua catalana d'una forma generalitzada i no s'aprecia una desigualtat significativa entre dones i homes.
Al 2019/2020 a Catalunya existeix una desigualtat amb una tendència favorable als homes en quant a la educació obligatòria (51,3%).
Al 2019/2020 a Catalunya existeix una desigualtat amb una tendència favorable a les dones quant a la dimensió de coneixements (58,3%).

4.1.5. TREBALL I OCUPACIÓ

Al municipi de Blanes al 2020 es van registrar 1.330 homes i 1.770 dones en situació d'atur segons l'IDESCAT (2021). Per tant, les dades ens indiquen que a nivell local hi ha

més dones que homes sense exercir activitat laboral. Aquesta tendència es similar a nivell autonòmic: el 57,6% de la població inactiva està representada per les dones.

Si analitzem aquesta informació per edats, comprovem que al 2020 els homes de 16 a 24 anys van registrar més atur que les dones i, en canvi, dels 25 als 39 anys l'atur és més gran en el grup dones. En la franja d'edat de 40 a 49 anys els homes tenen més atur i a partir dels 50 anys el número de persones aturades és major en dones (IDESCAT, 2020). Les dades respecte de demanda d'ocupació més actuals són les del mes d'octubre de 2020 han augmentat estrepitosament donat l'efecte de la COVID-19 que s'ha viscut durant el 2020.

Per tant no existeix en demanda d'ocupació un desequilibri accentuat però continua una tendència favorable cap a la població masculina (Observatori del treball i Model Productiu, 2020).

En referència a l'administració pública del municipi, segons dades de 2020, aquesta està formada per 1.168 persones i el 62,1% de les persones treballadores són dones (Secretaria d'administració i funció pública 2020). A 2020 la composició de l'equip de govern de Blanes de les persones responsables de les regidories consta de 10 persones y un 40% són dones. Tanmateix la representació de dones a llocs de treballs vinculats a l administració pública a Catalunya es d'un 61,9%.

D'altra banda, cal tenir present que la bretxa salarial entre dones i homes al 2021 era de 22,2% segons l'actualització de l'estudi realitzat per l'Observatori del Treball i Model Productiu. En referència a la segregació ocupacional en funció del gènere, majoritàriament les dones tenen més ocupació en serveis públics (socials, salut, educació...) que els homes, i aquests més ocupació en el sector privat en les ocupacions relacionades amb l'agricultura, la indústria, l'agricultura i ramaderia, la construcció, la química, l'automoció, el transport, etc.

A més tot i els nombrosos exemples de reconeixement formal i del progressos fets fins al moment, la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no es una realitat (Llei 17/2015, Portal Jurídic de Catalunya) i encara continua manifestant-se ocupacions

feminitzades i masculinitzades, desigualtat retributiva, de conciliació i de corresponsabilitat.

L'institut d'Estadística de Catalunya disposa de l'índex d'igualtat de gènere. Es tracta d'un indicador compost que mesura la distància a què es troba una societat per assolir la plena igualtat entre dones i homes. La IIG actualitzada respecte les dades del 2018 indica que ens trobem a un 70,9 considerant que 100 es la igualtat total (IDESCAT, 2018). A l'apartat de treball trobem que en termes e participació em arribat a un 84,3, però a la dimensió de segregació i qualitat del treball encara estem a un 68,2. Això refereix que ens apropem a un equilibri respecte la taxa d'ocupació a temps complet i en durada d la vida laboral i per tant podem dir que ens apropem a una igualtat en ocupació i estabilitat laboral (un IIG de 43,3 a les dones i un 56,2 als homes). Tot i així ens trobem encara lluny de una paritat en quan a la ocupació de sectors com són la educació, sanitat i treball social, els quals continuen molt feminitzats. Trobem manca de possibilitat de flexibilitat en l'horari laboral per raons personals o familiars (IIG de 40,2 a les dones i un 47,4 als homes) i en termes de perspectiva professional i promoció dins l'empresa (IIG 52,6 a les dones i un 56,8 als homes).

En qüestions referents al recursos financers i en la situació econòmica l'IIG a Catalunya és al 2018 d'un 79,6. El salari mitjà mensual estimat al 2017 era de 1.955,8 per les dones i de 2.589,3 pels homes amb una diferència de -633,5. Així, es posa de manifest un desequilibri en termes de recursos econòmics entre dones i homes. La mitjana anual indica una diferència inferior (-102,0) tot i que continua en valors negatius. Al 2018 la diferència entre homes i dones sense risc de pobresa és d'un -1,4, per tant el risc o la seva absència es bastant equitativa. No obstant, els estudis de 2020 realitzats per l'Institut Català de les Dones afirma que la taxa de risc de pobresa de les dones a Catalunya es d'un 24,1%, sis punts percentuals per sobre de la dels homes i que el 55,1% de les dones té dificultats per arribar a final de mes.

En quant a la mesura de la representació política i presència en juntes rectores dels principals organismes econòmica i socials els IIG són els següents: 59,8 a la dimensió de poder en general; 60,5 en poder polític; 63,4 en poder econòmic; i un 55,g en poder social. Aquests valors manifesten la necessitat de continuar treballant per la igualtat en

aquests termes. I es que la participació de dones en el Govern es de un 42,9%, en el Parlament es d'un 44,4%i a les assemblees territorials d'un 23,3%. Continuem amb una representació femenina inferior vers la masculina i sobretot a les diputacions provincials. El percentatge de conselleres dels consells d'administració de les principals empreses que cotitzen en borsa és d'un 25,7%.

Respecte al poder d'àmbit social, la participació en els consells que financen la recerca és d'un 32,8%; a consells d'organismes públics de comunicació d'un 33,3%; i a les principals federacions esportives d'un 20,1%.

Amb les dades exposades anteriorment, es pot concloure que la representació de dones d'aquestes dimensions està encara massa lluny de la paritat que estableix la llei efectiva de dones i homes.

Finalment, en referència als plans d'igualtat a les empreses[3], al 2022 hi ha registrats i accessibles al departament d'empresa i coneixement de la Generalitat, 52 plans d'igualtat d'empreses de comarques Gironines i 522 plans d'empreses de la resta de Catalunya de més de 50 persones treballadores. S'esdevé el doble respecte l'any 2017 i 50 registres més d'empreses de Girona.

QUADRE DE RESUM DE DADES
A Blanes al 2020 hi ha més presència de més dones que homes a l'atur, tot i que la diferència no és molt elevada.
A Blanes al 2020 el 51,4% de persones inscrites al servei local d'ocupació són dones i el 48'6 % són homes.
A Blanes al 2020 el 62,1% d'ocupació pública està formada per dones i la seva representació a l'equip de govern és d'un 40%.
A Catalunya els homes cobren més que les dones, la bretxa salarial ha anat augmentant i al 2021 és del 22,2%.

[3] Un Pla d'igualtat a l'empresa és un estudi sobre les condicions laborals d'aquesta amb perspectiva de gènere, a través del qual es dissenyen i s'implementen accions per vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en àmbits com: l'accés a la ocupació, classificació de personal, promoció i formació, retribució, conciliació i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe.

A Catalunya al 2018 hi ha segregació ocupacional. Els homes en el sector privat (agricultura, industria, automoció transport...) i les dones en el sector públic serveis (socials, salut, educació...)
A Catalunya al 2018 hi ha presència d'ocupacions feminitzades (administratives i d'oficina) i ocupacions masculinitzades (càrrecs de director i gerent).
A Catalunya al 2018 hi ha un augment de contractes a jornada parcial per la dona, per motius de conciliació.
A Catalunya els permisos de maternitat són molt superiors (en quantitat i durada) al de paternitat.
Al 2022 hi ha registrats al departament d'empresa i coneixement de la Generalitat de Catalunya 522 Empreses de més de 50 persones treballadores que tenen plans d'igualtat i 52 pertanyen a municipis de Girona.

4.1.6. HABITATGE, CONTEXT FAMILIAR I USOS DEL TEMPS.

A Blanes l'any 2021 hi consten al padró com a referents de l'habitatge 20.054 homes i 20.220 dones. Aquest valor ens informa que hi ha més dones que homes com a titulars d'habitatge al municipi. És destacable que aquesta tendència s'ha mantingut a favor de les dones des de l'any 2014 de manera continuada i, per tant, és una representació relativament nova. Anys enrere, concretament entre 1998 i 2013 el registre d'habitatge estava principalment representat pels homes. D'altra banda, s'ha d'assenyalar que, a partir dels setanta anys, la tendència de registre d'homes al padró baixa considerablement vers el registre de dones; algunes de les franges quasi la dupliquen.En referència als usos del temps s'ha d'assenyalar que les dades que hi ha disponibles daten des de l'any 2012 i que no hi ha hagut actualitzacions publicades. Malgrat això, aquestes xifres es troben a l'IDESCAT i formen part d'un estudi exhaustiu a través d'una enquesta: L'Enquesta de l'ús del temps (EUT). Aquesta va estar dirigida a la població de més de deu anys i recull informació durant dotze mesos sobre les activitats diàries de la població per mitjà d'un diari d'activitats persona. Els seus resultats revelen que a Catalunya els homes destinaven més temps al treball remunerat que les dones i aquestes més temps a la llar i la família, específicament quasi 2 hores de mitja més que els homes. D'altra banda, segons l'enquesta de les condicions de vida i hàbits a Catalunya el nombre de dones cuidadores de persones

malaltes era quatre vegades superior al d'homes i el de dones cuidadores de persones dependents va ser, en aquell moment, 6 vegades més elevat que el d'homes cuidadors (IDESCAT, 2012).D'altres fonts d'informació van revelar que aquesta tendència respecte a l'ús del temps no diferia significativament respecte del 2012. Un altre informe publicat al març 2017 per la Unió General de Treballadors de Catalunya sobre conciliació de la vida laboral i familiar assenyalava la persistent presència de discriminació de les dones al mercat laboral "Conciliar la vida laboral remunerada amb la familiar i de la llar és, encara avui, una tasca assocada a les dones a Catalunya". Tanmateix, les dades d'IDESCAT respecte a l'índex de temps mostrava un IIG de 73,8 sobre 100 i tornava a posar en manifest la desigualtat de gènere en el treball no remunerat de cura a les persones i les tasques domèstiques, així com la dedicació a activitats socials. El percentatge d'homes de 18 anys i més que destinava temps a la cura de persones a 2017 era d'un 25,1% vers el 34,3% de dones; i la població masculina que feia feines de la llar al mateix any comprenia un 48,3% davant el 79,3% de la població femenina. Així i tot, els homes tenien més presència al temps invertit a l'esport, activitats culturals o de lleure i fora de casa amb un 38,2% i un 35,8% de les dones. Respecte a l'ocupació voluntària les dones van manifestar un 14,8% i els homes un 12,3%. Aquestes dades confirmen la continuïtat d'una tendència favorable respecte el treball remunerat, el treball no remunerat i el lleure cap als homes.Tot i que formalment els permisos de conciliació a Espanya són neutres, la realitat és que han estat les dones les que majoritàriament han fet ús d'aquests: només un 2% dels pares va fer servir el temps de maternitat transferible; només un 3% dels homes ocupats va demanar alguna vegada un permís de reducció de jornada per cura de menors i que més de la meitat d'aquestes van ser per períodes inferiors a un mes, mentre que les dones van manifestar un 26%. Segons les últimes actualitzacions com ara al Dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere elaborat per l'ICD l'abril de 2020 indica que les dones demanen el 91,1% de les excedències per la cura de filles, fills i/o familiars (enfront del 9,8% dels casos que són homes).Aquestes dades conclouen en què les dones suporten una càrrega de treball total (remunerat i no remunerat) de gairebé una hora diària més que els homes, trencant així amb la imatge de què la dona treballa menys que l'home. La desigual distribució de tasques domèstiques acaba tenint un cost per a les dones de 8.852 milions d'euros anuals

(equivalent al 4,1% del PIB de l'any 2015). O dit d'una altra manera, la distribució desigual de les càrregues domèstiques li costa a cada dona catalana 2.759 euros anuals.A termes municipals aquestes dinàmiques poden intuir-se de la mateixa manera als hàbits i pràctiques habituals de la ciutadania. Per exemple, tot i que durada del període de descans del permís de paternitat s'ha equiparat al de maternitat en els últims anys, la realitat, però, indica que gairebé la totalitat dels permisos són gaudits íntegrament per dones. Segons les dades recollides al pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Blanes (2019-2022), s'observa que es van sol·licitar 74 permisos, els quals 52 han estat de dones. Així mateix, trobem que 70,3% de les persones que s'han acollit a aquestes mesures de conciliació són dones.Aquestes dinàmiques es van veure afectades intrínsecament per la situació sociosanitària que genera la COVID-19 a partir del 2020 i s'expressa amb desigualtats encara més accentuades. Segons l'Observatori d'Igualtat de Gènere i l'Institut Català de les dones, en relació amb l'ús del temps, la corresponsabilitat i la conciliació, la desigual dedicació i repartició de les feines domèstiques i de cures s'ha vist agreujada per la pandèmia i s'ha traduït en una sobrecàrrega de feina no remunerada per les dones.Les dades de l'enquesta sobre l'impacte de la COVID-19 desenvolupada pel Centre d'Estudis d'Opinió de Catalunya (2020) han expressat que durant el confinament, les dones s'han ocupat en un 14,2% més que els homes de les tasques de la llar i en un 9,9% més a la cura de filles i fills. Per contra, els homes han dedicat més temps a anar a comprar que les dones (11,7%).

QUADRE DE RESUM DE DADES
Les dades d'IDESCAT respecte a l'índex de temps presenta un IIG de 73,8 sobre 100 posant en manifest la desigualtat de gènere en el treball no remunerat de cura a les persones i les tasques domèstiques.
Segons l'EUT a Catalunya els homes destinaven més temps al treball remunerat que les dones i aquestes més temps a la llar i la família, específicament quasi 2 hores de mitja més que els homes.
Només un 3% dels homes ocupats va demanar alguna vegada un permís de reducció de jornada; més de la meitat és per períodes inferiors a un mes.
A l'Ajuntament de Blanes durant els últims anys s'observa que es van sol·licitar 74

permisos, els quals 52 han estat de dones.
Al 2020 el 91,1% de les excedències per la cura de filles, fills i/o familiars són dones.
La distribució desigual de les càrregues de treballs no remunerats com les tasques domèstiques li costa a cada dona catalana 2.759 euros anuals.
La situació sociosanitària que genera la COVID-19 a partir del 2020 i s'expressa amb desigualtats encara més accentuades.

4.1.7. ESPORT I SALUT

Ha estat múltiples els informes que manifesten una desigualtat significativa entre homes i dones a la pràctica esportiva i el hàbits esportius. Les darreres actualitzacions de l'IDESCAT evidenciaven aquest desequilibri amb un IIG d'un 37,1 que es troba molt lluny d'una igualtat entre homes i dones a l'àmbit esportiu (favorable al col·lectiu d'homes). Tanmateix, la última publicació del dossier estadístic de l'Observatori Català de l'Esport a l'abril de 2021, afirmava que en genera els homes consideren que fan més esport que les dones. Un 73% de la mostra d'homes es consideraven practicants; 8% més que les dones. Pel que fa a la pràctica esportiva, no es van donar diferències significatives entre els i les practicants, així ho reflectien les dades sobre pràctica regular on les dones representaven un 73% i en els homes en un 74%. No obstant, es podien destacar certes diferències segons gènere pel que fa a la intensitat de la pràctica com ara la proporció d'homes que realitzava pràctiques de manera intensa que va ser significativament major que la de dones (un 8% de diferència).

Tanmateix, segons les dades facilitades pel Departament d'Esports del municipi, al 2019 van participar un total de 6.864 persones a les activitats esportives municipals com ara el programa "Jo em cuido!" destinat a gent adulta i gran i activitats Hipopressives, el "Cross Escolar", la travessia de Sant Bonós i la de COLOR Blanes x Runners. La participació al programa "Jo em cuido!" ha estat formada principalment per dones: 1 dona de menys de 20 anys, 42 al grup de 20-60 anys i 37 al grup de majors de 60 anys; han estat 10 homes majors de 60 anys els participants. La travessia de Sant Bonós compta majoritàriament amb participació de dones: grups de menys de 20 anys 906 homes i 980 dones, grups de entre 20 i 60 anys 860 homes i 979 dones i majors de 60 anys 560 homes i 615 dones. A la vegada, a d'altres tipus de travessia la

participació ha estat majoritàriament composta per homes (quasi be la meitat): grups de menys de 20 anys 46 homes i 30 dones, grups de entre 20 i 60 anys 197 homes i 98 dones i majors de 60 anys 22 homes i 7 dones. En quant a l'esdeveniment COLOR Blanes x Runners la representació va ser majoritàriament masculina i pertanyia a edats inferiors als 20 anys amb 422 homes i 179 dones i la tendència s'igualava als grups d'entre 20 i 60 anys amb 226 homes i 273 dones amb una lleugera diferencia a favor d'aquestes. Per tant podríem dir que la participació ciutadana a les activitats municipals es van veuere afectades no només pel gènere sinó per la edat i el tipus d'activitat amb una tendència a la paritat representativa.

En referència a la salut, a l'any 2014 a Catalunya el número de malalties declarades va ser de 2271 en dones i 4133 en homes, és a dir, el doble. En aquest sentit, en quan a hàbits poc saludables, trobem que segons les dades, a nivell de Catalunya en tots els darrers anys el nombre d'homes que consumeixen tabac o es sotmeten a tractaments per drogodependència és significativament superior al de les dones (IDESCAT 2014). Segons un informe IDESCAT del mateix any, a mesura que augmenta la edat l'estat de salut es inferior i aquesta tendència es veu mes accentuada als homes que presenten una esperança de vida de 80,7 anys i les dones de 86,4. A més cal tenir en compte que "En comparació amb els homes, hi ha menys dones que declaren tenir benestar emocional (68,9% de les dones enfront del 79,2% dels homes). Com a conseqüència, malgrat que les dones viuen més anys que els homes, també en viuen més amb pitjor percepció de salut que ells. Els homes viuen en mala salut 14,1 anys i les dones 20,1 anys" (Informe de Salut 2019).

Tot i que, les dades de 2014 referien que els homes comptaven amb una pitjor condició de salut, a l'any 2018 l'IIG de IDESCAT s'establia a un 90 i, per tant, manifestava un equilibri proper entre homes i dones respecte la salut (favorable cap a la dona). Dintre d'aquest IIG es dividien els barems entre estat i comportament; a l'esfera d'estat el IIG es trobava a un 95 punts i a comportament de salut a un 79,3 favorable cap a la dona. Aquestes xifres indicaven que, tant en estat com en comportament de salut, la dona era representativa i de manera mes significativa en relació a les conductes saludables.

Finalment, cal fer menció a l'impacte de la COVID-19 en termes de gènere. Segons un estudi realitzat entre l'Observatori d'Igualtat de Gènere i l'Institut català de les Dones realitzat al desembre de 2020 la distribució per sexe de les defuncions ha estat bastant equitatiu, un 51,2% de dones i un 48,8% d'homes, però en quant als casos positius i sospitosos es distribueixen per sexe de forma més desigual, un 54,4% de dones i un 45,6% d'homes, el que representa una diferència de 8,8 punts percentuals. A més, si afegim la càrrega de responsabilitat pel fet de ser el grup que més temps destina a les cures, la repercussió a la salut física i mental no ha estat indiferent. Segons l'Enquesta sobre els usos del temps i el confinament del Centre d'Estudis d'Opinió a Catalunya, del maig de 2020, la qualitat del son en les dones durant el confinament ha estat pitjor o molt pitjor que abans en un 40,13% dels casos i en els homes en un 30,3%. Quasi 10 punts més en el cas de les dones.

D'altres estudis realitzats com ara el que ha fet el Centre d'Estudis d'Opinió a Catalunya, a l'abril de 2020, el 65,4% de les persones enquestades que han manifestat angoixa molt recurrent durant el període de confinament són dones. Aquesta xifra s'esdevé superior en dones estrangeres amb una diferència de 6 punts respecte el total de dones enquestades.

Al 2017 l'índex d'igualtat es situa en un 37,1; molt lluny d'una igualtat entre homes i dones a l'àmbit esportiu.
L'any 2019 van participar 3.448 homes i 3.407 dones a les activitats esportives municipals les quals la representació femenina es major a programes de l'ajuntament i travessies populars.
L'any 2014 a Catalunya el número de malalties declarades va ser de 2271 en dones i 4133 en homes, és a dir, el doble.
D'altres estudis realitzats com ara el que ha fet el Centre d'Estudis d'Opinió a Catalunya, a l'abril de 2020, el 65,4% de les persones enquestades que han manifestat angoixa molt recurrent durant el període de confinament són dones
Els homes viuen en mala salut 14,1 anys i les dones 20,1 anys" (Informe de Salut 2019).

4.1.8. SERVEIS RELACIONATS AMB L'ATENCIÓ A LA DONA

Els desequilibris que s'aprecien a la vida de les persones que hem pogut valorar als apartats anteriors conflueixen en desigualtats i accentuen discriminacions i violències que atempten amb la integritat física i mental de les dones.Segons l'Informe sobre treballs i afers socials dels Serveis d'Intervencions Especialitzades la utilització dels recursos s'ha mantingut relativament estable durant el període de 2013-2018. L'any 2018 s'aprecia un increment; es van atendre 4.226 dones i 956 fills i filles als serveis d'intervenció especialitzada a Catalunya; 2.860 dones obtenien una ordre de protecció judicial a causa de violència masclista aquest mateix any i la majoria també són ateses mitjançant els serveis d'acolliment i recuperació (ib.). L'any 2019 aquestes xifres van augmentar al voltant d'un 14% respecte a aquests valors. Malauradament, els darrers registres del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Catalunya ens indiquen l'augment continua de manera progressiva i significativa: 5.758 dones i 1.346 fills i filles van ser atesos pels Serveis d'Intervenció Especialitzada; 125 dones i 153 fills i filles van ser atesos pels serveis d'acolliment i recuperació durant el 2020; van concedir-se 201 places de pis pont. Tal com s'ha apreciat a altres àmbits, durant el temps de pandèmia de la COVID-19 s'ha observat un increment de desigualtats i que s'han traslladat als espais més íntims en els quals les dones han estat confinades. Les trucades setmanals al telèfon 900 900 120 d'atenció permanent a dones en situació de violències masclistes han experimentat un creixement del 70%. Durant l'any 2020 el 92,8% de les trucades per motiu de violència masclista s'han produït en l'àmbit de la parella, el 4,1% en l'àmbit familiar, el 2,7% en l'àmbit sociocomunitari i el 0,4% en l'àmbit laboral (Institut Català de les Dones 2020). El 51% de les dones que han trucat per motiu d'una situació de violència masclista en l'àmbit de la parella i familiar, tenen filles i fills a càrrec que conviuen en el nucli familiar i aquest percentatge s'eleva al 60% en el cas de les dones estrangeres.A banda dels serveis autonòmics i territorials, el Servei d'Atenció Integral de la Dona de Blanes va rebre l'any 2019 379 consultes i l'any 2020 s'aprecia increment del 30% respecte a l'any anterior amb una quantitat de 496. De la mateixa manera que els valors han anat augmentant a escala autonòmica, a termes municipals les consultes realitzades s'han duplicat: 819 consultes presencials; 52 consultes mitjançant correu electrònic; i 251 trucades. El total d'actuacions ascendeix a 1122 i es

desenvolupen al voltant de 188 persones ateses de les quals 185 són dones. Principalment, han estat serveis d'atenció psicològica (SIAD, Blanes 2022). La franja d'edat de dones que utilitza el servei continua amb una mitjana d'edat de 42,3 anys i els perfils més representatius continuen essent de nacionalitat espanyola amb una representació del 60% (SIAD, Blanes 2022).Un altre servei municipal específic per a la dona és el "Jutjat de violència contra la dona" en el qual es porten a terme tramitacions de procediments conforme a la llei i té competència per conèixer la instrucció de les causes per determinar delictes que l'autor hagi comès contra una dona amb qui tingui o hagi tingut una relació. Per tant, al jutjat s'investiga i s'obren diligències cada dia amb relació a situacions de violència contra la dona. En aquest sentit, aquest és un emplaçament on es procura la protecció i el benestar de la dona, posant al seu abast una sèrie de drets i recursos.

QUADRE DE RESUM DE DADES
Durant l'any 2020 el 92,8% de les trucades per motiu de violència masclista s'han produït en l'àmbit de la parella, el 4,1% en l'àmbit familiar, el 2,7% en l'àmbit sociocomunitari i el 0,4% en l'àmbit laboral
Els darrers registres del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Catalunya ens indiquen l'augment continua de manera progressiva i significativa: 5.758 dones i 1.346 fills i filles van ser atesos pels Serveis d'Intervenció Especialitzada
A termes municipals les consultes realitzades s'han duplicat durant el 2021: 819 consultes presencials; 52 consultes mitjançant correu electrònica; i 251 trucades.
A Blanes hi ha un Jutjat específic per a dones " El jutjat de violència contra la dona".

4.1.9. ACTUACIONS EN MATERIA D'IGUALTAT A BLANES

Com a recurs a destacar en l'àmbit de la dona en la lluita contra la desigualtat i la violència masclista, és imprescindible parlar del "Protocol d'actuació en casos de violència masclista del municipi de Blanes" creat al 2010, actualitzat al 2019 i, vigent actualment. .

Aquest és un document que ha estat possible gràcies a la col·laboració de l'ajuntament i la implicació dels serveis participants. El seu objectiu fonamental és ser una eina a

l'abast dels diferents professionals que estan implicats en la violència masclista, amb la finalitat de millorar l'atenció que reben les dones gràcies a la coordinació entre serveis i professionals. També cal mencionar que l'ajuntament de Blanes va elaborar l'any 2010 el " Protocol d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'Ajuntament de Blanes", va ser actualitzat al 2017 i es troba en procés d'una nova actualització.

A més, des de 2016 l'Ajuntament de Blanes compta amb un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de caràcter intern, per a seguir avançant en la igualtat de l'equip de treballadors de l'administració local i que es treballa per la seva actualització 2022-2025 des de Recursos Humans amb la col·laboració del Servei de Polítiques d'igualtat.

L'any 2013 es va crear a Blanes una "comissió de nomenclàtor", la qual neix amb l'objectiu de determinar el procediment de la denominació d'espais del municipi i proposar denominacions noves d'aquests, partint de la participació ciutadana. En el seu reglament, article 12 "criteris genèrics de denominació" punt 4 s'especifica que s'ha de "prioritzar la presència de personatges femenins, atesa escassa existència de noms de dona en el nomenclàtor" (p.5).

De la mateixa manera, el document administratiu de Blanes "orientacions per a la redacció de models de documents", hi ha incorporat un apartat que fa menció a l'ús del llenguatge no sexista, el punt 2.5" Registre i llenguatge igualitari" (p.12) en el qual es donen pautes per a un ús correcte del llenguatge igualitari i on es dona informació sobre guies més extenses d'aquesta temàtica. Tanmateix, finalment cal destacar que l'ajuntament de Blanes va elaborar l'any 2011 el "Pla local de la dona 2011-2015" com a eina estratègica en la voluntat per a avançar en l'assoliment de la igualtat entre dones i homes al municipi. Aquest compta amb dues actualitzacions: el de 2016-2020 i el que ens ocupa, que comprèn el període de 2022-2025.

QUADRE DE RESUM DE DADES
Blanes compta amb un Protocol d'actuació en casos de violència masclista.
Existeix, tot i que no s'ha implementat efectivament, un "Protocol d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i

l'assetjament psicològic a l'Ajuntament de Blanes".
En el nomenclàtor del municipi de Blanes s'especifica que d'ara en endavant es dona prioritat a la denominació de noms femenins a espais públics.
El fons de la biblioteca ha augmentat en 54 documents de temàtica dona.
L'any 2011 s'elabora el Pla local de la dona 2011-2015 de Blanes i compta amb una actualització fins el 2025.
L'any 2016 s'aprova un pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'ajuntament i compta amb una actualització fins el 2025.

4.1.10. PARTICIPACIÓ CIUTADANA EN MATERIA D'IGUALTAT

A Blanes hi ha enregistrades i presents més de 340 entitats de diferents àmbits: cooperació, cultura, educació, dona, esport, gent gran, immigrants, joves, lleure, medi ambient, professional, religió, salut, social i veïnals. D'aquestes associacions el 70 % tenen com a president un home i el 30% de presidenta a una dona. Per part del teixit associatiu, en especial les associacions de dones del municipi han portat a terme durant els últims anys accions encaminades a la conscienciació i la sensibilització de la població en matèria d'igualtat.

S'han dut a terme xerrades i activitats dirigides a diferents públics i en especial la realització d'activitats per a treballar l'apoderament de les dones en diferents emplaçaments municipals (locals socials, biblioteca, etc.) Així aquestes associacions i altres moviments assemblearis, han portat a terme durant els últims anys i en el període 2019/2020 actes commemoratius, reivindicatius, participatius i de sensibilització a la ciutadania del municipi a través de jordanes d'actes al voltant del dia internacional contra la violència masclista (25 de novembre) i el dia internacional de la dona (8 de març). En aquestes jornades s'han portat a terme xerrades, marxes, vídeo fòrums, debats, tallers, taules rodones, exposicions, concentracions, etc. (veure annex 1).

A 2016, Sa Pedra Foguera, una assemblea antipatriarcal de Blanes, va enviar a l'Ensorra't (esdeveniment nocturn durant la festa major) una primera proposta: "Línies d'actuació en cas d'agressió sexista" per incidir en l'elaboració d'un protocol complet

de cares a la festa major del poble. L'any 2017 es constitueix dins l'organització Ensorra't una comissió de gènere i la lluita feminista entra a formar part dels eixos de l'equip organitzador. Tot plegat genera un continu de sinergies que acabaran possibilitant l'estiu del 2018 la creació d'un **punt lila** al llarg de l'Ensorra't, format que es repeteix l'estiu del 2019. Durant aquestes dues primeres edicions del punt lila, i sobretot a la de l'estiu del 2019, també vam rebre el suport constant de les tècniques de joventut del poble.

Aquest **punt lila**, ha estat, des de llavors un espai-element distintiu del municipi cap a la ciutadania per transmetre seguretat a les dones i per proporcionar protecció, informació i/o acompanyament a qualsevol qüestió que afecti a les dones possibilitant així una igualtat efectiva entre homes i dones a l'oci nocturn i a determinats esdeveniments.

QUADRE DE RESUM DE DADES
A nivell associatiu i assembleari municipal, en especial les associacions de dones, es porten a terme accions arreu del poble per treballar l'apoderament de la dona, fomentar la igualtat i eradicar la violència masclista.

4.1.11. PROJECTES SOCIALS D'IGUALTAT.

A l'any 2015 es posa en marxa a Blanes un projecte específic per a dones i s'anomena: "Projecte dona". Aquest està orientat a donar suport i promocionar l'emprenedoria i la formació de les dones víctimes de violència de gènere, a través d'activitats formatives, d'orientació laboral i diversos cursos de diferents temàtiques. L'objectiu d'aquest projecte és donar suport i promoció a les dones en general i ajudar-les especialment en el procés de recerca de feina a través de diferents activitats conjuntes a partir de la coordinació de diversos serveis. Tanmateix, un any abans es comença a gestionar per part del teixit associatiu i assembleari el projecte "**Banc del temps de Blanes**" (veure annex 1), el qual és una organització de persones que intercanvien serveis i on la moneda de canvi és el temps. Per tant, és un recurs obert a tota la ciutadania que fomenta els valors de la col·laboració, l'assumpció de responsabilitats i la igualtat, alhora que ajuda a millorar la qualitat de vida de la població. Cal destacar que és una

experiència portada a terme en altres municipis i les estadístiques demostren que el 70% de les persones usuàries han estat dones.

Durant aquests últims anys, hi ha hagut una coordinació entre el Pla educatiu de l'entorn i el servei de polítiques d'igualtat per tal de disposar d'un programa de Xerrades d'informació i formació en matèria d'igualtat a alumnes de 3er, 4t d'ESO i 1er i 2n de Batxillerat. Aquestes Xerrades parlen de tres temàtiques diferents: violències masclistes i agressions sexistes, diversitat sexual i de gènere i igualtat de gènere.

QUADRE DE RESUM DE DADES
A nivell municipal s'estan portant a terme projectes per a dones i projectes per a millorar la qualitat de vida de la població.
El 70% de les usuàries dels bancs del temps han estat tradicionalment dones.

4.2. ESTUDI DE DADES QUALITATIVES

A Blanes hi ha enregistrades i presents més de 340 entitats de diferents àmbits: cooperació, cultura, educació, dona, esport, gent gran, immigrants, joves, lleure, medi ambient, professional, religió, salut, social i veïnals. D'aquestes associacions el 70 % tenen com a president un home i el 30% de presidenta a una dona. Per part del teixit associatiu, en especial les associacions de dones del municipi han portat a terme durant els últims anys accions encaminades a la conscienciació i la sensibilització de la població en matèria d'igualtat.

S'han dut a terme xerrades i activitats dirigides a diferents públics i en especial la realització d'activitats per a treballar l'apoderament de les dones en diferents emplaçaments municipals (locals socials, biblioteca, etc.). Així aquestes associacions i altres moviments assemblearis, han portat a terme durant els últims anys i en el període 2019/2021 actes commemoratius, reivindicatius, participatius i de sensibilització a la ciutadania del municipi a través de jordanes d'actes al voltant del dia internacional contra la violència masclista (25 de novembre) i el dia internacional de la dona (8 de març). En aquestes jornades s'han portat a terme xerrades, marxes,

vídeo fòrums, debats, tallers, taules rodones, exposicions, concentracions, etc. (veure annex 1).

A 2016, Sa Pedra Foguera, una assemblea antipatriarcal de Blanes, va enviar a l'Ensorra't (esdeveniment nocturn durant la festa major) una primera proposta: "Línies d'actuació en cas d'agressió sexista" per incidir en l'elaboració d'un protocol complet de cares a la festa major del poble. L'any 2017 es constitueix dins l'organització Ensorra't una comissió de gènere i la lluita feminista entra a formar part dels eixos de l'equip organitzador. Tot plegat genera un continu de sinergies que acabaran possibilitant l'estiu del 2018 la creació d'un **punt lila** al llarg de l'Ensorra't, format que es repeteix l'estiu del 2019, fins a la data.

Aquest **punt lila**, ha estat, des de llavors un espai-element distintiu del municipi cap a la ciutadania per transmetre seguretat, proporcionar protecció, informació i/o acompanyament sobre qualsevol qüestió que afecti a les dones en l'oci nocturn i en d'altres esdeveniments.

QUADRE DE RESUM DE DADES
A nivell associatiu i assembleari municipal, en especial les associacions de dones, es porten a terme accions arreu del poble per treballar l'apoderament de la dona, fomentar la igualtat i erradicar la violència masclista.

4.1.11. PROJECTES SOCIALS D'IGUALTAT.

A l'any 2015 es posa en marxa a Blanes un projecte específic per a dones i s'anomena: "Projecte dona". Aquest està orientat a donar suport i promocionar l'emprenedoria i la formació de les dones víctimes de violència de gènere, a través d'activitats formatives, d'orientació laboral i diversos cursos de diferents temàtiques. L'objectiu d'aquest projecte és donar suport i promoció a les dones en general i ajudar-les especialment en el procés de recerca de feina a través de diferents activitats conjuntes a partir de la coordinació de diversos serveis. Tanmateix, un any abans es comença a gestionar per part del teixit associatiu i assembleari el projecte "**Banc del temps de Blanes**" (veure annex 1), el qual és una organització de persones que intercanvien serveis i on la moneda de canvi és el temps. Per tant, és un recurs obert a tota la ciutadania que fomenta els valors de la col·laboració, l'assumpció de responsabilitats i la igualtat,

alhora que ajuda a millorar la qualitat de vida de la població. Cal destacar que és una experiència portada a terme en altres municipis i les estadístiques demostren que el 70% de les persones usuàries han estat dones.

Durant aquests últims anys, hi ha hagut una coordinació entre el Pla educatiu de l'entorn i el servei de polítiques d'igualtat per tal de disposar d'un programa de Xerrades d'informació i formació en matèria d'igualtat a alumnes de 3er, 4t d'ESO i 1er i 2n de Batxillerat. Aquestes Xerrades parlen de tres temàtiques diferents: violències masclistes i agressions sexistes, diversitat sexual i de gènere i igualtat de gènere.

QUADRE DE RESUM DE DADES
A nivell municipal s'estan portant a terme projectes per a dones i projectes per a millorar la qualitat de vida de la població.
El 70% de les usuàries dels bancs del temps han estat tradicionalment dones.

4.2. ESTUDI DE DADES QUALITATIVES

Durant l'elaboració del pla local 2022-2025 s'han recollit, a grans trets, les desigualtats que pateixen les dones de Blanes i quines són les dinàmiques socials existents. Per fer-ho s'ha contactar amb les associacions de dones del municipi, moviments assemblearis i professionals de diferents àmbits. A partir de la visió de tots aquests agents que han participat en aquesta detecció de necessitats, es pot conèixer d'una forma aproximada quines són les desigualtats de gènere i quines estructures les faciliten.

A continuació s'expressen de forma resumida totes aquests conclusions que serveixen de base per a definir els objectius de l'actualització del pla local de la dona i igualtat 2022-2025.

4.2.1. LA DONA I L'ÀMBIT LABORAL

En l'àmbit laboral i ocupacional de les dones, a nivell general, es segueix observant que les desigualtats segueixen present. En relació amb la remuneració econòmica, els homes reben una retribució major que les dones portar a terme la mateixa feina, que

després es tradueix en pensions per jubilació encara més baixes. Aquest fet també està relacionat amb el rol en el si familiar i la conciliació, essent les dones principalment les que tenen la responsabilitat familiar i, per tant, prenen els permisos, les reduccions de jornades o deixen de treballar per atendre la vida familiar i la feina domèstica. En aquesta línia també es segueix observant una desigualtat en la visibilitat del treball productiu[4] de les dones, el qual no està del tot reconeguda socialment, així com tampoc ho està el treball reproductiu[5]. Actualment es segueix observant una segregació ocupacional per sexe, és a dir més presència de dones i homes en determinades ocupacions i en ocasions, en cas de dur a terme la mateixa feina, les tasques atribuïdes també poden variar, per exemple en el cas de la neteja. En aquest sentit, el municipi no disposa actualment d'un servei d'assessorament en igualtat a les empreses o un agent d'igualtat, que esdevindria una peça clau en l'avenç per la igualtat al món laboral.

En referència a l'àmbit laboral en matèria d'ocupació pública interna de l'ajuntament, s'observa que tant en l'accés a la contractació, com en la retribució, com en les funcions assignades és palès el principi d'igualtat entre dones i homes. Per l'altra, actualment no hi ha pràcticament demanda de formació en temes d'igualtat de gènere, coeducació o violència masclista per a professionals de l'administració, per tant, aquesta formació no és molt habitual entre els professionals de diferents àmbits i aquesta esdevindria una eina molt profitosa per a la conscienciació per a l igualtat de gènere.

4.2.2. LA DONA I L'ÀMBIT DE LA SALUT I L'ESPORT

[4] Treball productiu és el que s'anomena " treball" i que té un valor monetari i està regulat per la llei.

[5] Treball reproductiu es aquell que s'orienta a la preservació de l'espècie. Està relacionat amb les tasques domèstiques, familiars i de cura i no està regulat per llei ni remunerat econòmicament.

A nivell sanitari municipal als centres mèdics, el principi d'igualtat entre dones i homes es fa palès perquè es procura la mateixa atenció, assistència i accés. Com a dinàmica social a destacar però, cal dir que s'observen més dones cuidadores que no homes. Per tant, la cura dels malalts, encara segueix sent socialment atribuïda a les dones, produint-se molts cops els que s'anomena " sobrecarrega de la persona cuidadora". En molts casos això afecta a les dones en l'àmbit laboral (demanda de permisos, reducció de jornada...) i també a la seva pròpia salut. En aquest sentit, cal destacar que tant a nivell municipal, com a nivell estatal, a causa de la crisi econòmica s'han reduït substancialment els serveis de "respir" de les unitats mèdiques, els quals eren profitosos per al descans de les persones cuidadores de malalts. Per altra banda, si s'ha millorat en campanyes de conscienciació de la salut i programes de detecció precoç de malalties que tenen més incidència en dones. Malgrat això, cal destacar que l'àmbit sanitari és una peça clau en la detecció de la violència de gènere i així ho fa palès el " Protocol per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya". Per aquest motiu, cal remarcar que falta més participació professional en la formació de temàtica de violència de gènere (tant per la prevenció com per l'actuació).

En l'àmbit esportiu a nivell municipal la presència de dones i homes a l'esport és més o menys equitativa perquè a nivell general es té la consciència de la importància l'activitat física i de l'esport. Tot i així, sí que es troben esports on hi ha més presència de dones i altres on hi ha més presència d'homes. Fet que ve delimitat per un factor o social o cultural, ja que a nivell municipal les propostes d'activitats esportives que es gestionen van encaminades a la igualtat i es procura la creació d'equips mixtos sobretot a nivell base, quan el reglament de l'esport ho permet. Per tal d'avançar en l'esport com a àmbit igualitari, seria profitós l'augment de campanyes de conscienciació i sobretot més formació pedagògica en matèria d'igualtat de personal responsable esportiu.

4.2.3. LA DONA I L'ÀMBIT SOCIAL

Com s'ha esmentat amb anterioritat, s'observa que actualment les dones encara tenen més responsabilitats socialment atribuïdes com ara bé la cura dels infants, malalts o dependents i així queda palès als serveis de caire social, on la quantitat de dones que hi acudeixen és més notable. Això es deu a que quan es presenta una necessitat social, econòmica, familiar... és habitualment la dona la que s'encarrega d'assumir la conciliació i el rol de gestionar-ho.

Pel que fa a les ajudes per assistència a la gent gran, són normalment les dones les que les reben i és que, a banda de que en edats més avançades hi ha més dones, els homes solen demanar més aquests recursos per a les dones. En canvi, les dones solen encarregar-se més dels homes amb dependència en detriment de la seva pròpia salut. Aquesta realitat és tinguda en compte i, per aquest motiu, els professionals dels àmbits socials fan formació continuada en matèria d'igualtat i dona. A més, també es prenen mesures per a fomentar la igualtat en la responsabilitat de la família, exigint la presència de dones i homes per igual. Per altra banda, en referència a l'habitatge que és un bé bàsic per al benestar de les persones, quan hi ha situacions de vulnerabilitat i existència de situacions d'emergència econòmica i social, des dels àmbits socials es té en compte en l'adjudicació d'habitatges dones que hagin patit situacions de violència masclista, entre d'altres aspectes.

Per altra banda, també és important destacar que la violència de gènere és una problemàtica social que no disminueix, segueix present i que afecta a moltes dones i els serveis socials i específics d'atenció a la dona són àmbits on s'observa que falta més acompanyament i atenció a aquestes, en especial en l'acompanyament en la seva trajectòria laboral per a fomentar la seva autonomia i apoderament.

4.2.4. LA DONA I L'ÀMBIT EDUCATIU I CULTURAL

En primer lloc, cal tenir en compte com indicador de desigualtat que malgrat que la dinàmica ha variat als últims anys arrel de la crisi, encara s'observa un nombre més elevat de dones que d'homes que s'involucren en la vida escolar dels fills. Per tant, en

l'assumpció de responsabilitats de la vida educativa, encara no hi ha plena igualtat. Si ens centrem en l'àmbit educatiu, el principi d'igualtat als centres del municipi és una realitat perquè es vetlla per l'accés, l'obtenció de recursos, el desenvolupament personal i l'adquisició de drets i deures de l'alumnat en igualtat.

Cal dir però, que les mesures que es proposen al "pla d'igualtat de gènere al sistema educatiu del departament d'ensenyament" per a fomentar d'una forma especial la igualtat de gènere, no es treballen a les escoles de forma prioritària, per tant, el pla no ha canviat substancialment les dinàmiques del centre, fet que ve donat en part per la quantitat d'aspectes a treballar en el sí del sistema educatiu. Cal esmentar però, que els centres educatius tenen al seu abast, a través dels serveis educatius de zona, informació detallada i disponibilitat de materials coeducatius en cas d'emprendre qualsevol acció educativa relacionada amb la igualtat.

Actualment, s'estan implementant a les escoles nous projectes i fomentant l'educació en valors (solidaritat, respecte, cohesió, no violència, etc.) on s'aprèn d'una forma indirecta la igualtat. A més s'han portat a terme iniciatives per a treballar la igualtat en hores d'esbarjo a través del joc. En alguns instituts també es porten a terme esporàdicament jornades per a treballar específicament la igualtat i actes reivindicatius en contra de la violència de gènere, que sorgeixen de la voluntat dels propis professionals educatius. Cal assenyalar també, que en general hi ha poques accions formatives en coeducació i igualtat de gènere per part dels professionals. Tanmateix, a tots els centres educatius si hi ha al consell escolar una persona que vetlla per la igualtat de gènere en tots els seus aspectes i especialment per la cura del llenguatge no sexista.

Finalment, s'observa que homes i dones participen força equitativament en l'àmbit cultural. En aquesta línia, al municipi es porten a terme activitats de caire cultural relacionades amb la temàtica dona amb la col·laboració de les associacions de dones i disposa de fons literari d'aquesta temàtica accessible a tota la ciutadania.

4.2.5. LA DONA I ÀMBIT POLICIAL I JUDICIAL

L'àmbit de la justícia és un camp on la desigualtat de la dona ha estat tinguda en compte, i per això, des de fa uns anys s'han portat a terme accions per protegir les dones emmarcades en la "Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista". Per això els professionals de l'àmbit de la justícia es formen en matèria de violència masclista i igualtat. Així en l'àmbit de la justícia hi ha tot un desplegament de mesures singulars i específiques per a protegir la dona, és a dir, una sèrie de mecanismes i drets que la dona té al seu abast per tenir cura de la seva protecció, aquests però s'haurien d'intentar transmetre amb més claredat a les dones per fer-les coneixedores de tots els processos. Tanmateix, cal tenir present que l'àmbit judicial habitualment gestiona processos que no són pròpiament violència masclista, sinó altres tipus de problemàtiques de relacions de parella. En aquests s'inverteixen molts recursos que es podrien resoldre per altres vies com la mediació o serveis psicològics, que caldria tenir presents alhora de millorar en polítiques de família. En relació amb aquest fet, cal destacar que malauradament, els casos més greus de violència masclista i, per tant, els casos més greus de desigualtat de les dones, són els que menys arriben a aquest àmbit per ser aquests els més difícils de detectar.

Des de l'àmbit policial, que està estretament connectat amb l'àmbit de la justícia, es porten a terme mesures per a protegir la dona (atendre, assessorar, derivar casos de violència masclista, establir actuacions...) a través del GAV (Grup d'atenció a la víctima) del municipi. També es porten a terme alguns cops l'any cursos d'autoprotecció destinats a totes les dones del territori i els professionals de l'àmbit policial acudeixen a instituts de la zona a fer xerrades per a prevenir i donar informació sobre la violència masclista. Per tant, en aquest àmbits els professionals reben molta formació constant en aspectes jurídics i protocol·laris sobre la temàtica de la violència sobre la dona. En els últims anys, la protecció a la dona ha augmentat a nivell legal però en detriment d'una davallada de recursos que fa difícil la implementació d'aquestes mesures. En aquest sentit, el municipi incorporarà properament un sistema ja implantat a altres departaments policials, el SIAV-VMD, una programa informàtic

que té la funció de millorar la informació dels casos gràcies a un expedient individualitzat, la millora de coordinació entre professionals i l'establiment d'uns criteris de perillositat i unes mesures en funció de les característiques del cas.

4.2.6. LA DONA I L'ÀMBIT URBANÍSTIC

En l'àmbit de la planificació urbanística, en el disseny, la supervisió i creació dels espais públics, actualment es té en compte l'habilitació per tal que aquests siguin accessibles per a tots els usuaris, amb independència de gènere, però si es posa especial èmfasi en que aquests siguin accessibles per a persones amb mobilitat reduïda o alguna discapacitat. Tanmateix, sí es té en compte el disseny o implantació d'espais lluminosos i visibles que facilitin la seguretat de les dones .

En referència a espais públics i a activitats econòmiques privades d'accés públic, es denota que els canviadors de bolquers per a infants estan situats majoritàriament a espais personals per a dones. En aquest sentit, no hi ha una normativa que reguli explícitament en quin espai han d'anar aquests elements, per tant, es pot afirmar que encara hi ha una desigualtat social present en l'ús els espais públics (en l'assumpció de cura dels infants) i aquesta no està contemplada en un marc legal.

Finalment en referència a l'atorgament de noms (femenins i masculins) a espais públics (carrers, edificacions) al nivell municipal, no s'observa una gran diferencia o desigualtat en aquest sentit, però si cal tenir present que a nivell autonòmic existeix aquesta desigualtat (hi ha molts més carrers amb nom d'home que de dona). Per això el municipi en té consciencia a la comissió de nomenclàtor de Blanes, per a l'atorgament de noms de dona a espais urbanístics (tant en carrers, com edificacions, escultures, etc.) per fomentar el reconeixement a la dona a la societat.

4.2.7. LA DONA I L'ASSOCIACIONISME I LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA

Al municipi hi ha una presencia notable d'associacions de diferents àmbits. Actualment n'hi ha més de 250 registrades, a banda d'altres col·lectius existents que també es poden conformar com associació. Per tant, el poble disposa de moltes entitats i entre aquestes trobem 4 associacions de dones que porten a terme activitats socials, formatives, culturals i recreatives, de foment de la igualtat entre homes i dones i de suport i acompanyament a aquestes. Així, al municipi si hi ha una infraestructura que facilita que les dones tinguin accés a organitzacions comunitàries i ciutadanes, i per tant, tenen accés a activitats socials, formatives, culturals i recreatives que poden refermar el seu paper a la societat i fomentar el seu apoderament a tots els nivells. Aquestes associacions fan una bona tasca a la comunitat però aquesta sorgeix d'una forma vocacional i desinteressada, per tant, seria òptim reconèixer-la i invertir-hi més recursos per potenciar-la. Per altra banda, seria òptim que la ciutadania tingués més accés a la informació sobre el conjunt d'aquestes associacions de dones per tal de fomentar la seva participació.

Al municipi existeix un moviment social per al foment de la igualtat, però a nivell general hi ha una manca de participació i implicació ciutadana en aquests processos, especialment en actes reivindicatius i/o commemoratius, i per tant, cal replantejar noves formes de fomentar la participació ciutadana en matèria d'igualtat.
Finalment, cal tenir present que el repte de l'assoliment de la igualtat entre dones i homes ha estat liderat principalment per les dones, per tant, és indispensable promocionar i fomentar la participació i la inclusió dels homes en l'esdeveniment de polítiques de foment de la igualtat.

4.2.8. LA DONA I ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ

Cal tenir present que encara existeixen dinàmiques socials a nivell general que fomenten la desigualtat, per exemple en la transmissió de continguts sexistes i estereotipats per part dels mitjans de comunicació i la indústria en general. De la mateixa manera que pot succeir en l'oci festiu o nocturn, en el qual en moltes ocasions es produeixen accions sexistes (imatges, cartells, promocions gratis només per a noies)

que llencen un missatge concret sobre la dona a la societat i que influeix en la dinàmica d'aquesta. Aquests fets tenen influència en la nostra realitat i consciència col·lectiva i, per tant, és molt important vetllar per a que ni les administracions locals, ni els mitjans de comunicació ni les indústries de consum i d'oci, entre d'altres, transmetin i ofereixin continguts sexistes ni estereotipats i fomentin la igualtat.

6. AVALUACIÓ D'OBJECTIUS ASSOLITS I OBJECTIUS PENDENTS

La implementació del Pla té un caràcter flexible perquè s'ha d'adaptar als recursos, les demandes i les prioritats del municipi atenent als canvis que es vagin produint en el context. Per tant, el Pla local de la dona i igualtat de Blanes 2016-2020 és un Pla que assenta les bases de treball però que es pot anar redissenyant i modificant, segons les accions que es planifiquin portar a terme a través de programes i projectes concrets. Tanmateix, el seu seguiment respon a la mateixa premissa i serà responsabilitat tècnica d'un equip professional que haurà de vetllar per a que les accions pautades es portin a terme de la manera més adient possible durant el període 2022-2025, conjuntament amb la col·laboració de les àrees implicades en cada acció.

A continuació es deixa constància del seguiment que s'ha dut a terme entre l'any 2019 i 2021 de l'assoliment de les accions dels objectius específics establerts al 2016. Aquesta avaluació sobre el compliment d'objectius no només serveix per tenir constància de les actuacions realitzades sinó com a impuls dels objectius que s'hauran de replantejar en aquest nou període (2022 - 2025).

OBJECTIU ESPECÍFIC 1 **1. Establir les polítiques d'igualtat entre dones i homes com un eix transversal i prioritari en l'acció de govern de l'ajuntament de Blanes**	
1.1 Establir un marc de col·laboració conjunta en l'equip de govern per a impulsar el Pla local de la dona i igualtat 2016-2020.	
Acció	**Estat**
1.1.1 Instar a les diferents forces polítiques a que incorporin polítiques de dona i igualtat en els seus programes i ofereixin suport i col·laborin en l'impuls del Pla.	**Desenvolupada**
1.1.2 Atorgar importància i establir com a tema prioritari a tractar en debats i plens de l'ajuntament l'increment de polítiques de dones i d'igualtat al municipi.	**Pendent**

1.1.3.Tenir present en l'elaboració de partides pressupostàries la perspectiva de gènere i la previsió de polítiques de dones.	**Desenvolupada**
1.2 Posar en funcionament el Pla local de la dona i igualtat de Blanes.	
Acció	**Estat**
1.2.1 Assignar i distribuir recursos humans i materials per a l'execució del pla.	**Pendent**
1.2.2 Nomenar una comissió d'implementació, seguiment i avaluació del Pla.	**Desenvolupada**
1.2.3 Delimitar accions prioritàries concretes a seguir en cadascun dels àmbits municipals en forma d'accions, programes o projectes específics.	**Desenvolupada**
1.2.4 Nomenar tècnics i/o professionals que portin a terme les accions concretes adients a diferents àmbits municipals que es considerin prioritaris.	**Desenvolupada**
1.2.5 Portar a terme una àmplia difusió del Pla local a nivell intern de l'ajuntament i també extern.	**Desenvolupada**
1.2.6 Crear un espai virtual o una altra eina de comunicació per a fer visibles les actuacions del Pla local de la dona a la ciutadania.	**Pendent**
1.2.7 Obrir diversos canals de participació ciutadana virtuals i personals per a que la ciutadania pugui fer arribar opinions sobre situacions de desigualtat, consultes personals, propostes per a millorar la igualtat a nivell municipal, etc.	**Pendent**
1.2.8 Elaborar materials informatius, pràctics i de conscienciació en matèria d'igualtat adaptats per a cadascun dels serveis i àrees municipals.	**En procés**
1.2.9 Mantenir un contacte directe amb l'Institut Català de les Dones per a obtenir informació sobre tallers formatius, jornades, premis, subvencions i altres temes que puguin ser d'interès per a incorporar accions al Pla local de la dona i igualtat.	**Desenvolupada**
1.2.10 Fer un seguiment del Pla, les avaluacions escaients i una memòria anual del mateix.	**Desenvolupada**

OBJECTIU ESPECÍFIC 2 **2. Incorporar i accionar polítiques d'igualtat i amb perspectiva de gènere en tots els àmbits municipals.**	
Polítiques d'igualtat a àmbits laborals i d'ocupació.	
2.1 Promoure i aplicar la igualtat d'oportunitats en la contractació, la formació, la promoció i la equitat en la conciliació laboral i familiar del personal de l'ajuntament de Blanes .	
Acció	**Estat**
2.1.1 Portar a terme un pla d'igualtat d'oportunitats intern a l'ajuntament de Blanes.	**Desenvolupada**
2.1.2 Nomenar un tècnic o professional per fer efectiu i activar el pla d'igualtat.	**Desenvolupada**
2.2 Promoure i aplicar la igualtat d'oportunitats en la contractació, la formació, la promoció	

i la equitat en la conciliació laboral i familiar del personal d'empreses privades.	
Acció	**Estat**
2.2.1 Instaurar el SAIE (Servei d'assessorament en igualtat a les empreses).	**Pendent**
2.2.2 Nomenar un agent d'igualtat d'oportunitats.	**Desenvolupada**
2.2.3 Promoure campanyes, cursos , programes i guies en matèria d'igualtat i principis de no discriminació per a empreses del territori.	**Desenvolupada**
2.2.4 Instar, fomentar i sensibilitzar les empreses del territori per tal que incorporin polítiques d'igualtat i perspectiva de gènere en les seves plantilles professionals.	**Desenvolupada**
2.2.5 Instar, fomentar i sensibilitzar especialment les empreses del territori d'activitats, festives, nocturnes, d'oci o trístiques per tal que tinguin present i incorporin polítiques d'igualtat i perspectiva de gènere en les seves activitats.	**Desenvolupada**
2.3 Promocionar plans de formació específics en matèria d'igualtat, no discriminació, violència de gènere... per a diversos sectors professionals.	
Acció	**Estat**
2.3.1 Oferir i implementar cursos en matèria d'igualtat, no discriminació, us del llenguatge no sexista, violència de gènere i coeducació a professionals de diferents àrees i serveis	**Desenvolupada**
2.3.2 Promocionar cursos de formació en matèria d'igualtat, d'altres territoris, per a professionals de diferents àrees i serveis.	**Desenvolupada**
2.4 Garantir l'accés de les dones a la formació contínua i ocupacional i la seva inserció en l'àmbit laboral.	
Acció	**Estat**
2.4.1 Seguir oferint assessorament en l'àmbit laboral i formatiu per a dones i homes.	**Desenvolupada**
2.4.2 Fer un acompanyament laboral a dones que es troben en situacions de màxima vulnerabilitat i càrrega familiar**.**	**Desenvolupada**
2.4.3 Millorar, ampliar i adequar l'oferta formativa per tal que les dones tinguin més opcions de formar-se en totes les àrees possibles i inserir- se al mercat de treball.	**Pendent**
2.4.4 Vetllar especialment per la participació de les dones amb pocs recursos econòmics i socials alhora d'oferir i portar a terme programes formatius o ocupacionals.	**Pendent**
2.5 Garantir la seguretat de les dones en problemàtiques d'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral.	
Acció	**Estat**
2.5.1 Revisar, planificar i activar el "Protocol d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic a l'Ajuntament de Blanes"	**Desenvolupada**
Polítiques d'igualtat a àmbits educatius, de cultura i coneixement.	
2.6 Impulsar polítiques d'igualtat als centres educatius.	
Acció	**Estat**

2.6.1 Instar als centres educatius a atorgar rellevància al " Pla d'igualtat de gènere al sistema educatiu del departament d'ensenyament" [6]i elaborar estratègies per a portar a terme les directrius del Pla, en forma de projectes i programes específics.	**Desenvolupada**
2.6.2 Portar a terme més reunions dels representants de diferents centres educatius del municipi per a pactar, elaborar i implementar projectes i accions diverses per aconseguir la igualtat de gènere a través de la coeducació.	**Desenvolupada**
2.6.3 Portar a terme un seguiment i una avaluació d'aquestes accions, mitjançant una comissió o una persona tècnica responsable del procés.	**Desenvolupada**
2.6.4 Fomentar i procurar que els equips professionals educatius rebin formació en matèria de coeducació.	**Desenvolupada**
2.6.5 Coordinar serveis educatius de lleure i entitats per dissenyar i col·laborar en més activitats educatives relacionades amb la coeducació i la igualtat de gènere.	**Pendent**
2.6.6 Col·laborar amb el CRP territorial i compartir materials i experiències per a implementar projectes educatius d'igualtat als centres i difondre'ls.	**Desenvolupada**
2.7 Garantir serveis educatius per a les famílies del municipi.	
2.7.1 Garantir serveis de llar d'infants amb horaris flexibles i adaptats a les famílies.	**Pendent**
2.7.2 Garantir serveis educatius i lúdics per a infants adaptats als horaris de les famílies.	**Pendent**
2.8 Impulsar polítiques d'igualtat a àrees culturals i de comunicació.	
Acció	**Estat**
2.8.1 Seguir augmentant la col·lecció i el fons documental de la biblioteca comarcal de Blanes sobre temàtica dona i igualtat.	**Desenvolupada**
2.8.2 Crear un club de lectura sobre temàtica dona i igualtat a la Biblioteca comarcal.	**Pendent**
2.8.3 Realitzar més estudis de diverses temàtiques amb dades segregats per sexe i fer-los accessibles a la població.	**Pendent**
2.8.4 Fomentar i difondre publicacions relacionades amb la igualtat, la coeducació, la violència de gènere, a mode de conscienciació social.	**Desenvolupada**
Polítiques d'igualtat a àmbits socials.	
2.9 Impulsar polítiques d'igualtat a àrees socials i de benestar.	
Acció	**Estat**
2.9.1 Aplicar la perspectiva de gènere a qualsevol nova política a les àrees socials**.**	**Desenvolupada**
2.9.2 Augmentar el número de recursos destinats o relacionats amb l'atenció a la dona i cura de dependents.	**Desenvolupada**
2.9.3 Fomentar i procurar que els professionals dels serveis socials i de benestar rebin formació específica en igualtat de gènere, violència de gènere i treball amb la família en igualtat.	**Desenvolupada**

[6] El Pla d'igualtat de gènere al sistema educatiu és un document de la Generalitat de Catalunya en el qual es recomanen un sèrie de propostes per a fomentar la igualtat als centres educatius.

2.9.4 Potenciar programes específics d'atenció per a dones en risc o vulnerabilitat.	**Pendent**
2.10 Promoure accions per a aconseguir l'equilibri, la corresponsabilitat i la igualtat en l'organització i la conciliació de la vida laboral i personal.	
Acció	**Estat**
2.10.1 Implementar projectes sobre la temàtica igualtat, relacions afectives, prevenció de la violència... destinats a homes.	**Desenvolupada**
2.10.2 Fomentar la participació i la implicació familiar d'una forma equitativa entre dones i homes en els processos d'accés als recursos socials i intervencions socials.	**Desenvolupada**
2.10.3 Elaborar una guia de la gestió del temps sobre la conciliació familiar, personal i laboral.	**Pendent**
2.10.4 Fer una amplia difusió de la guia a nivell local.	**Pendent**
2.10.5 Seguir potenciant el funcionament del "banc del temps"[7] del municipi.	**En procés**
2.11 Garantir el benestar social de les dones.	
Acció	**Estat**
2.11.1 Garantir l'accés de tots els col·lectius de dones a les polítiques i recursos socials.	**Desenvolupada**
2.11.2 Vetllar específicament pel benestar i la integració de les dones en situació de risc o vulnerabilitat social, econòmica, etc.	**Desenvolupada**
2.11.3 Aplicar la perspectiva de la igualtat i la inclusió en les polítiques de dones, adequades per a arribar a tots els col·lectius possibles (edat, procedència, característiques, etc.)	**Desenvolupada**
Polítiques d'igualtat a àmbits de la salut i l'esport	
2.12 Impulsar polítiques d'igualtat als àmbits sanitaris.	
Acció	**Estat**
2.12.1 Fomentar la participació del tot el personal sanitari en formació per a la igualtat de gènere.	**Pendent**
2.12.2 Fomentar i augmentar la participació de tot el personal sanitari en detecció i atenció a víctimes de violència de gènere.	**Desenvolupada**
2.12.3 Destinar més recursos a la prevenció, la detecció i l'atenció de malalties i trastorns que tenen una major incidència en dones.	**Pendent**
2.12.4 Augmentar i potenciar campanyes de salut sexual entre la població jove i adulta amb una perspectiva de gènere.	**Pendent**
2.12.5 Augmentar i potenciar campanyes de sensibilització sobre els hàbits saludables amb una perspectiva de gènere.	**Desenvolupada**
2.12.6 Augmentar i potenciar campanyes de prevenció de malalties i trastorns que tenen major incidència en dones.	**Pendent**
2.12.7 Des de la medicina del treball, conscienciar a les empreses sobre	**Pendent**

[7] Un banc del temps és un projecte social destinat a la ciutadania que consisteix en intercanviar serveis, entre persones, és a dir, on la moneda de canvi és el temps.

la importància de la conciliació laboral i personal d'una forma equitativa entre dones i homes.	
2.12.8 Afavorir l'autonomia de les dones en la presa de decisions que pertanyen a la seva salut i el seu cos.	**Pendent**
2.12.9 Assegurar l'accés de les dones a qualsevol medicament o tractament adient per a millorar i assegurar la seva salut.	**Pendent**
2.13 Impulsar polítiques d'igualtat en àmbits de l'esport.	
Acció	**Estat**
2.13.1 Accionar mesures per a promoure la practica esportiva femenina en totes les activitats esportives del municipi.	**Desenvolupada**
2.13.2 Fer campanyes de sensibilització sobre l'esport sense estereotips.	**En procés**
2.13.3 Ampliar i adequar l'oferta esportiva del municipi a les necessitats de la població.	**Desenvolupada**
2.13.4 Fomentar la paritat entre homes i dones als diferents equips i clubs esportius.	**En procés**
2.13.5 Promoure l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat tècnica	**Pendent**

Polítiques d'igualtat a àmbits urbanístics	
2.14 Impulsar polítiques d'igualtat a àmbits urbanístics.	
Acció	**Estat**
2.14.1 Procurar fer accessibles els espais d'una forma equitativa per a dones i homes.	**Desenvolupada**
2.14.2 Procurar habilitar zones per a l'atenció dels infants, especialment per a disposar de canviadors de bolquers, accessibles per a homes i dones.	**Pendent**
2.14.3 Procurar la realització d'espais urbanístics oberts, lluminosos, sense punts no visibles que assegurin el benestar de les dones i promoguin la seguretat ciutadana.	**Desenvolupada**
2.14.4 Procurar la realització d'espais sense barreres arquitectòniques.	**Desenvolupada**
2.15 Aplicar criteris que tinguin en compte la perspectiva de gènere en l'adjudicació de promocions d'habitatge social.	
Acció	**Estat**
2.15.1 Seguir tenint especial cura en l'adjudicació d'habitatge social, les dones en situació de vulnerabilitat i amb càrregues familiars.	**Desenvolupada**
Polítiques d'igualtat a àmbits policials i judicials	
2.16 Impulsar polítiques d'igualtat a àmbits policials i judicials.	
2.16.1 Garantir la protecció integral de les dones.	**Desenvolupada**
2.16.2 Instaurar el programa SIAV-VMB en el cos policial.	**Desenvolupada**
2.16.3 Augmentar el nombre de cursos d'autoprotecció gratuïts per a dones.	**Desenvolupada**
2.16.4 Augmentar les accions educatives i preventives als centres educatius sobre la violència masclista.	**Desenvolupada**
2.16.5 Destinar més recursos humans i materials per a assegurar la protecció de les dones en situació de violència masclista.	**Desenvolupada**

2.16.6 Protegir a les dones que disposen d'un ordre d'allunyament.	**Desenvolupada**
2.16.7 Seguir participant activament en el "protocol d'actuació en casos de violència masclista".	**Desenvolupada**
2.16.8 Detallar i oferir més informació efectiva a les dones sobre els drets, procediments legals... en casos de violència.	**Desenvolupada**
2.16.9 Oferir més recursos psicològics i de mediació de parella per a promoure les relacions no violentes.	**Desenvolupada**

OBJECTIU ESPECÍFIC 3 **3. Promoure i incrementar la participació de dones en afers públics de tots els àmbits.**	
3.1 Procurar la presencia equilibrada de dones i homes en actes de caràcter públic.	
Acció	**Estat**
3.1.1 Procurar la presencia equilibrada de dones i homes en la composició d'òrgans municipals, actes, debats, tribunals, etc.	**Desenvolupada**
3.2 Afavorir les infraestructures per a millorar la participació ciutadana de les dones.	
Acció	**Estat**
3.2.1 Atorgar més recursos materials i econòmics a les associacions de dones i d'igualtat per a que aquestes puguin desenvolupar més activitats.	**Pendent**
3.2.2 Atorgar més funcions a les associacions de dones perquè puguin desenvolupar accions que fomentin la igualtat i beneficioses per al municipi.	**En procés**
3.2.3 Potenciar el treball remunerat de les dones de les mateixes associacions.	**Pendent**
3.2.4 Fomentar que les dones participin equitativament en actes públics .	**Desenvolupada**
3.2.5 Fomentar que en actes públics les responsabilitats de gestió, organització i accions de cara al públic siguin compartides per homes i dones.	**Desenvolupada**
3.3 Augmentar el coneixement de la ciutadania envers els serveis i les associacions de dones.	
Acció	**Estat**
3.3.1 Promocionar informació a la ciutadania local sobre les associacions de dones i serveis específics, a través de mitjans de comunicació, fulletons, pòsters..	**En procés**
3.4 Millorar la cohesió i la col·laboració entre totes les associacions de dones i igualtat.	
Acció	**Estat**
3.4.1 Crear un consell municipal de dones i/o un consell municipal d'igualtat.	**En procés**
3.4.2 Convocar periòdicament reunions entre associacions de dones i igualtat .	**En procés**
3.4.3 Convocar periòdicament a les associacions de dones del municipi a participar en actes del municipi.	**Desenvolupada**
3.5 Crear nous projectes que fomentin la participació ciutadana i la igualtat entre dones i homes.	
Acció	**Estat**

3.5.1 Establir relació amb altres organismes de l'administració per a obtenir mitjans i portar a terme projectes de temàtica "igualtat de gènere i dona".	**Desenvolupada**
3.5.2 Realitzar projectes i tallers que incorporin la perspectiva de gènere en el seu disseny i implementació.	**Desenvolupada**

OBJECTIU ESPECÍFIC 4 **4. Erradicar la violència masclista**	
4.1 Oferir una atenció integral a les dones víctimes de violència de gènere.	
Acció	**Estat**
4.1.1 Mantenir els diversos serveis relacionats amb l'atenció a la dona i l'abordatge de la violència masclista (SIAD, Serveis Socials, etc.).	**Desenvolupada**
4.1.2 Dotar de més recursos els serveis específics per l'atenció a la dona i l'abordatge de la violència de masclista a nivell psicològic i jurídic (SIAD, Serveis Socials, etc.).	**En procés**
4.1.3 Vetllar especialment per a la prevenció de la violència de gènere vers les dones amb discapacitat.	**Pendent**
4.2 Garantir l'atenció, l'acompanyament i el benestar de les dones víctimes de violència de gènere, durant el seu procés, des de totes les àrees involucrades.	
Acció	**Estat**
4.2.1 Mantenir el "protocol d'actuació en casos de violència masclista del municipi de Blanes 2010".	**Desenvolupada**
4.2.2 Seguir potenciant el "protocol d'actuació en casos de violència masclista del municipi de Blanes 2010" a través de la coordinació dels agents implicats.	**Desenvolupada**
4.3 Prevenir i sensibilitzar sobre la violència masclista a la població.	
Acció	**Estat**
4.3.1 Seguir celebrant el dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones, el 25 de novembre.	**Desenvolupada**
4.3.2 Seguir realitzant els actes commemoratius al voltant del dia internacional contra la violència masclista.	**Desenvolupada**
4.3.3 Realitzar actes commemoratius al voltant del dia internacional contra la explotació sexual i el tràfic de dones, nenes i nens, el 23 de setembre.	**En procés**
4.3.4 Incorporar noves estratègies en l'elaboració i execució d'aquests actes commemoratius amb la intenció de fomentar més la participació institucional i ciutadana del municipi .	**Desenvolupada**
4.3.5 Fomentar la visibilitat i la promoció dels actes commemoratius i reivindicatius en mitjans de comunicació locals.	**Desenvolupada**
4.3.6 Sensibilitzar la població en temes de violència de gènere mitjançant l'ús de mitjans de comunicació locals, abordant tots els tipus de violència envers tots els col·lectius de dones.	**Desenvolupada**
4.4 Augmentar la intervenció destinada a la ciutadania en matèria de violència masclista i desigualtat.	
Acció	**Estat**

4.4.1 Promoure a nivell comarcal, la creació d'un servei específic per a homes (SAH)[8] o bé crear programes destinats a homes, en àrees socials del municipi	**Pendent**

OBJECTIU ESPECÍFIC 5	
5 . Oferir suport a les dones en processos d'apoderament	
5.1 Vetllar pel creixement i l'enfortiment de l'autonomia de les dones.	
Acció	**Estat**
5.1.1 Crear sinergies a través de l'educació, l'ocupació i l'associacionisme per afavorir el creixement i l'autonomia de les dones.	**Desenvolupada**
5.1.2 Incrementar la participació i la presencia de les dones a totes les àrees de la societat.	**En procés**
5.1.3 Vetllar especialment per la participació i la presencia de dones en àrees que estan compreses de més presencia masculina	**Pendent**
5.1.4 Seguir celebrant el dia internacional de la dona, 8 de març	**Desenvolupada**
5.1.5 Seguir realitzant els actes commemoratius al voltant del dia internacional de la dona	**Desenvolupada**
5.1.6 Incorporar noves estratègies en l'elaboració i execució dels actes commemoratius per fomentar la participació institucional i ciutadana del municipi	**Desenvolupada**
5.2 Millorar la inclusió de tots els col·lectius de dones en totes les àrees de la societat	
Acció	**Estat**
5.2.1 Donar suport, oferir recursos i fomentar especialment la participació social de les dones amb discapacitat	**Pendent**
5.2.2 Donar suport, oferir recursos i fomentar especialment la participació social de les dones immigrades	**Pendent**
5.2. 3 Donar suport, oferir recursos i fomentar especialment la participació social de les dones grans	**Pendent**
5.3 Sensibilitzar i conscienciar la població sobre les diverses situacions de desigualtat que afecten a les dones per reconduir i fomentar noves dinàmiques socials sense desigualtats	
Acció	**Estat**
5.3.1 Difondre manifestos, articles, escrits, relats, notícies, etc., sobre la temàtica "dona i desigualtat" a través dels mitjans de comunicació local.	**En procés**

[8] SAH Barcelona : és un servei adreçat a homes, en el qual se'ls ofereix atenció psicològica per eliminar la violència vers la seva parella i aconseguir unes relacions familiars i de parella més igualitàries.

OBJECTIU ESPECÍFIC 6 **6. Construir una nova cultura i dinàmica social que no perpetuï les desigualtats de gènere.**	
6.1 Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de totes les accions municipals.	
Acció	**Estat**
6.1.1 Elaborar informes d'impacte de gènere en plans, reglaments i normatives municipals	**Pendent**
6.1.2 Realitzar estudis o investigacions de perspectiva de gènere de diferents temàtiques d'interès general al municipi	**Pendent**
6.1.3 Incloure sistemàticament la variable del sexe en la recollida de dades de qualsevol investigació, estudi, recerca, memòria, etc.	**Pendent**
6.1.4 Tenir en compte la perspectiva de gènere a l'hora d'atorgar nom a emplaçaments municipals (carrers, places, edificis, etc.)	**Pendent**
6.2 Erradicar el llenguatge sexista i androcèntric	
Acció	**Estat**
6.2.1 Portar a terme accions formatives sobre llenguatge no sexista i androcèntric a professionals de diferents àrees i serveis municipals	**Desenvolupada**
6.2.2 Elaborar una guia del llenguatge igualitari i/o uns criteris i normes referents a l'eliminació del sexisme en llenguatge	**En procés**
6.2.3 Difondre la "guia del llenguatge igualitari" i/o criteris i normes referents a l'eliminació del sexisme en el llenguatge, a totes les àrees i serveis municipals	**Pendent**
6.2.4 Fomentar que s'utilitzi un llenguatge igualitari en mitjans de comunicació, documents municipals, producció cultural, etc.	**En procés**
6.2.5 Revisar documents de l'ajuntament i assegurar que la seva composició no empri llenguatge discriminatori o sexista	**En procés**
6.3 Donar a conèixer el protagonisme de les dones a la societat	
Acció	**Estat**
6.3.1 Difondre i atorgar valor al paper històric de les dones a través de les àrees educatives, de cultura , comunicació i història municipals.	**Desenvolupada**
6.3.2 Difondre i promocionar la figura de la dona en l'actualitat i donar veu a les dones mitjançant els mitjans de comunicació locals	**Pendent**
6.3.3 Fomentar que nous emplaçaments urbanístics, culturals... tinguin nom de dona	**Pendent**
6.4 Eliminar símbols que inciten a la desigualtat entre dones i homes	
6.4.1 Conscienciar i instar a professionals, àrees i serveis de deferents àmbits públics a no incorporar, ni fer visibles imatges o figures sexistes	**En procés**

7. OBJECTIUS I ESTRATÈGIES DEL PLA LOCAL DE LA DONA I IGUALTAT.

7.1. PRINCIPIS I DIRECTRIUS RECOMANADES A NIVELL LEGISLATIU I POLÍTIC

Segons la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, les polítiques i actuacions dels poders públics s'han de regir pels principis següents:

- Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat.
- Equilibri entre el mercat de treball i el treball domèstic, cura de persones i corresponsabilitat de treball.
- Erradicació de la violència masclista.
- Apoderament de les dones.
- Democràcia paritària i participació paritària de les dones i homes en afers públics.
- Justícia social i retribució de la riquesa.

7.2. OBJECTIUS GENERALS, ESPECÍFICS I ESTRATÈGIES DEL PLA

Com s'ha vist a l'apartat d'implementació, seguiment i avaluació, el Pla local de la dona va tenir el seu efecte en la realització de 55 accions específiques per tal de complir els objectius generals. Malgrat això aquesta xifra només comporta el 40,7% del compliment dels objectius, per tant encara queda molta feina per dur a terme.

Dit això recuperem la base dels principis legislatius i polítics mencionats a l'apartat anterior i tornem a plantejar els objectius generals i específics que es despleguen en aquest pla local de la dona i igualtat de Blanes 2022-2025:

OBJECTIU GENERAL: Quedarà emmarcat entorn l'assoliment de l'objectiu general del pla anterior que és aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes al municipi de Blanes.

OBJECTIUS ESPECÍFICS: A continuació es mostren els 6 objectius específics del Pla local de la Dona 2016-2020, que serveixen com a base per a l'actualització del nou pla que ens ocupa.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1

Establir les polítiques d'igualtat entre dones i homes com un eix transversal i prioritari en l'acció de govern de l'ajuntament de Blanes

S'entén per transversalitat un enfocament organitzatiu que pretén actuar d'una forma integrada i considerant diferents perspectives, coordinant el treball de diferents àrees i compartint-ne els objectius, el lideratge i la gestió (Pellejà i Espinall 2011). Per altra banda, s'entén pel terme prioritari com aquella qüestió que cal ser dotada de rellevància i, per tant, tinguda en compte com allò a treballar en un temps present. Per tant, correspon a l'administració i els ajuntaments dels municipis incorporar d'una forma transversal, és a dir, coordinada, assumida i compartida per diferents àrees, les polítiques d'igualtat entre dones i homes.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2

Incorporar i accionar polítiques d'igualtat i amb perspectiva de gènere en tots els àmbits municipals.

La incorporació de polítiques d'igualtat i amb perspectiva de gènere dins el municipi no depèn només d'una àrea, servei o professional, sinó que parteix del principi transversal en el qual tots els agents s'han d'implicar. Per tant, aquestes polítiques s'han d'adequar a les funcions que porta a terme cada àmbit, a les seves competències i a les necessitats que se'n deriven d'aquests en matèria d'igualtat. Per això els àmbits en els quals s'hauran d'incorporar aquestes polítiques (en forma de plans, projectes, programes, accions...) són: àmbits laborals i d'ocupació, àmbits de la salut i l'esport, àmbits socials, judicials i policials, àmbits educatius, de cultura i coneixement i àmbits urbanístics.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3

Promoure i incrementar la participació de dones en afers públics de tots els àmbits.

Per presencia en afers públics ens referim a tots aquells actes, festes, activitats, reunions que tinguin a veure amb les diverses àrees del municipi i que s'ofereixen per a la ciutadania. És a dir, afers on es prenguin decisions de planificació, i afers que es portin a terme en forma d'acció. Aquests conformen una part important de les dinàmiques socials i serveixen com a exemple de la realitat, una realitat social que ha d'estar formada per dones i homes en igualtat i on ambdós han de tenir el mateix accés, la mateixa participació i poder de decisió.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4

Erradicar la violència masclista

Erradicar la violència masclista fa referència al procés a través del qual es porten a terme accions i mesures al municipi mitjançant una sèrie de recursos, amb la intenció de reduir i eliminar els casos o indicis de violència de gènere. Aquests tenen una gran incidència en les dones i afecta d'una forma important al seu benestar. Tanmateix aquesta és una problemàtica social, que correspon i és responsabilitat de tothom, que cal abordar d'una forma prioritària i integral, amb la implicació de tots els agents i professionals corresponents.

OBJECTIU ESPECÍFIC 5

Oferir suport a les dones en processos d'apoderament

Segons l' Institut Català de les Dones (2012): L'apoderament és una estratègia que possibilita que les dones qüestionin, reinterpretin, i canviïn rols i responsabilitats i incrementin la seva pròpia autoconfiança i el control sobre els seus recursos (físics, humans, intel·lectuals, financers i personals) i sobre la ideologia (creences, valors i actituds) (p.38). Per tant, oferir suport en processos d'apoderament de les dones, consisteix en establir un marc social que propiciï que aquestes puguin desenvolupar totes les seves potencialitats en igualtat. En aquest sentit, parlem d'una dimensió individual que incideix en la promoció de la dona, però també col·lectiva i fa referència al la població en general i la ciutadania a nivell local.

OBJECTIU ESPECÍFIC 6

Construir una nova cultura i dinàmica social que no perpetuï les desigualtats de gènere.

En determinades parts de la nostra cultura o el context social proper hi ha dinàmiques que d'una forma implícita, és a dir no visible, perpetuen o faciliten les diferències i desigualtats de gènere. L'ús del llenguatge, la transmissió de productes culturals o històrics o símbols sexistes, en són una mostra. Per altra banda, la no previsió o visibilitat de les repercussions de les polítiques en funció del gènere, també contribueix a facilitar o permetre les desigualtats entre dones i homes. Per tant, és important que els ens locals tinguin presents aquests factors i portin a terme estratègies per a corregir-los i evitar així el biaix de gènere a la societat i avançar en la igualtat efectiva.

El nou pla 2022-2025 vol posar especial atenció a aquells objectius i accions que han quedat pendents en la implementació del pla anterior, els quals es detallen a continuació.

ESTRATÈGIES PENDENTS D'ASSOLIMENT

OBJECTIU ESPECÍFIC 1

Establir les polítiques d'igualtat entre dones i homes com un eix transversal i prioritari en l'acció de govern de l'ajuntament de Blanes

1.1. Establir un marc de col·laboració conjunta en l'equip de govern per a impulsar el Pla local de la dona i igualtat 2022-2025.

1.1.2 Atorgar importància i establir com a tema prioritari a tractar en debats i plens de l'ajuntament l' increment de polítiques de dones i d'igualtat al municipi.

1.2 Posar en funcionament el Pla local de la dona i igualtat de Blanes.

1.2.1 Assignar i distribuir recursos humans i materials per a l'execució del pla.

1.2.4 Nomenar tècnics i/o professionals que portin a terme les accions concretes adients a diferents àmbits municipals que es considerin prioritaris.

1.2.6 Crear un espai virtual o una altra eina de comunicació per a fer visibles les actuacions del Pla local de la dona a la ciutadania.

1.2.7 Obrir diversos canals de participació ciutadana virtuals i personals per a que la ciutadania pugui fer arribar opinions sobre situacions de desigualtat, consultes personals, propostes per a millorar la igualtat a nivell municipal, etc.

1.2.8 Elaborar materials informatius, pràctics i de conscienciació en matèria d'igualtat adaptats per a cadascun dels serveis i àrees municipals.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2

Incorporar i accionar polítiques d'igualtat i amb perspectiva de gènere en tots els àmbits municipals.

Polítiques d'igualtat a àmbits laborals i d'ocupació.

2.2 Promoure i aplicar la igualtat d'oportunitats en la contractació, la formació, la promoció i la equitat en la conciliació laboral i familiar del personal d'empreses privades.

2.2.1 Instaurar el SAIE (Servei d'assessorament en igualtat a les empreses).

2.4 Garantir l'accés de les dones a la formació contínua i ocupacional i la seva inserció en l'àmbit laboral.

2.4.3 Millorar, ampliar i adequar l'oferta formativa per tal que les dones tinguin més opcions de formar-se en totes les àrees possibles i inserir- se al mercat de treball.

2.4.4 Vetllar especialment per la participació les dones amb pocs recursos econòmics i socials alhora d'oferir i portar a terme programes formatius o ocupacionals.

Polítiques d'igualtat a àmbits educatius, de cultura i coneixement.

2.6 Impulsar polítiques d'igualtat als centres educatius.

2.6.5 Coordinar serveis educatius de lleure i entitats per dissenyar i col·laborar en més activitats educatives relacionades amb la coeducació i la igualtat de gènere.

2.7 Garantir serveis educatius per a les famílies del municipi.

2.7.1 Garantir serveis de llar d'infants amb horaris flexibles i adaptats a les famílies.

2.8 Impulsar polítiques d'igualtat a àrees culturals i de comunicació.

2.8.2 Crear un club de lectura sobre temàtica dona i igualtat a la Biblioteca comarcal.

2.8.3 Realitzar més estudis de diverses temàtiques amb dades segregats per sexe i fer-los accessibles a la població.

Polítiques d'igualtat a àmbits socials.

2.9 Impulsar polítiques d'igualtat a àrees socials i de benestar.

2.9.4 Potenciar programes específics d'atenció per a dones en risc o vulnerabilitat.

2.10 Promoure accions per a aconseguir l'equilibri, la corresponsabilitat i la igualtat en l'organització i la conciliació de la vida laboral i personal.

2.10.3 Elaborar una guia de la gestió del temps sobre la conciliació familiar, personal i laboral.

2.10.4 Fer una amplia difusió de la guia a nivell local.

2.10.5 Seguir potenciant el funcionament del "banc del temps"[9] del municipi.

Polítiques d'igualtat a àmbits de la salut i l'esport

2.12 Impulsar polítiques d'igualtat als àmbits sanitaris.

2.12.1 Fomentar la participació del tot el personal sanitari en formació per a la igualtat de gènere.

2.12.3 Destinar més recursos a la prevenció, la detecció i l'atenció de malalties i trastorns que tenen una major incidència en dones.

2.12.4 Augmentar i potenciar campanyes de salut sexual entre la població jove i adulta amb una perspectiva de gènere.

2.12.6 Augmentar i potenciar campanyes de prevenció de malalties i trastorns que tenen major incidència en dones.

2.12.7 Des de la medicina del treball, conscienciar a les empreses sobre la importància

[9] Un banc del temps és un projecte social destinat a la ciutadania que consisteix en intercanviar serveis, entre persones, és a dir, on la moneda de canvi és el temps.

de la conciliació laboral i personal d'una forma equitativa entre dones i homes.
2.12.8 Afavorir l'autonomia de les dones en la presa de decisions que pertanyen a la seva salut i el seu cos.
2.12.9 Assegurar l'accés de les dones a qualsevol medicament o tractament adient per a millorar i assegurar la seva salut.

2.13 Impulsar polítiques d'igualtat en àmbits de l'esport.
2.13.2 Fer campanyes de sensibilització sobre l'esport sense estereotips.
2.13.4 Fomentar la paritat entre homes i dones als diferents equips i clubs esportius.
2.13.5 Promoure l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat tècnica.

Polítiques d'igualtat a àmbits urbanístics

2.14 Impulsar polítiques d'igualtat a àmbits urbanístics.
2.14.2 Procurar habilitar zones per a l'atenció dels infants, especialment per a disposar de canviadors de bolquers, accessibles per a homes i dones.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3
Promoure i incrementar la participació de dones en afers públics de tots els àmbits.

3.2 Afavorir les infraestructures per a millorar la participació ciutadana de les dones.

3.2.1 Atorgar més recursos materials i econòmics a les associacions de dones i d'igualtat per a que aquestes puguin desenvolupar més activitats.

3.2.2 Atorgar més funcions a les associacions de dones perquè puguin desenvolupar accions que fomentin la igualtat i beneficioses per al municipi.

3.2.3 Potenciar el treball remunerat de les dones de les mateixes associacions.

3.3 Augmentar el coneixement de la ciutadania envers els serveis i les associacions de dones.

3.3.1 Promocionar informació a la ciutadania local sobre les associacions de dones i serveis específics, a través de mitjans de comunicació, fulletons, pòsters..

3.4 Millorar la cohesió i la col·laboració entre totes les associacions de dones i igualtat.

3.4.1 Crear un consell municipal de dones i/o un consell municipal d'igualtat.

3.4.2 Convocar periòdicament reunions entre associacions de dones i igualtat.

3.5 Crear nous projectes que fomentin la participació ciutadana i la igualtat entre dones i homes.

3.5.1 Establir relació amb altres organismes de l'administració per a obtenir mitjans i portar a terme projectes de temàtica "igualtat de gènere i dona".

OBJECTIU ESPECÍFIC 4

Erradicar la violència masclista

4.1 Oferir una atenció integral a les dones víctimes de violència de gènere.

4.1.2 Dotar de més recursos els serveis específics per l'atenció a la dona i l'abordatge de la violència de masclista a nivell psicològic i jurídic (SIAD, Serveis Socials, etc.).

4.1.3 Vetllar especialment per a la prevenció de la violència de gènere vers les dones amb discapacitat.

4.3 Prevenir i sensibilitzar sobre la violència masclista a la població.

4.3.3 Realitzar actes commemoratius al voltant del dia internacional contra la explotació sexual i el tràfic de dones, nenes i nens, el 23 de setembre.

4.4 Augmentar la intervenció destinada a la ciutadania en matèria de violència

masclista i desigualtat.

4.4.1 Promoure a nivell comarcal, la creació d'un servei específic per a homes (SAH)[10] o bé crear programes destinats a homes, en àrees socials del municipi

OBJECTIU ESPECÍFIC 5

Oferir suport a les dones en processos d'apoderament

5.1 Vetllar pel creixement i l'enfortiment de l'autonomia de les dones.

5.1.2 Incrementar la participació i la presencia de les dones a totes les àrees de la societat.

5.1.3 Vetllar especialment per la participació i la presencia de dones en àrees que estan compreses de més presencia masculina.

5.2 Millorar la inclusió de tots els col·lectius de dones en totes les àrees de la societat

5.2.1 Donar suport, oferir recursos i fomentar especialment la participació social de les dones amb discapacitat.

5.2.2 Donar suport, oferir recursos i fomentar especialment la participació social de les dones immigrades.

5.2. 3 Donar suport, oferir recursos i fomentar especialment la participació social de les dones grans.

5.3 Sensibilitzar i conscienciar la població sobre les diverses situacions de desigualtat que afecten a les dones per reconduir i fomentar noves dinàmiques socials sense desigualtats.

5.3.1 Difondre manifestos, articles, escrits, relats, notícies, etc. sobre la temàtica "dona i desigualtat" a través dels mitjans de comunicació local.

[10] SAH Barcelona : és un servei adreçat a homes, en el qual se'ls ofereix atenció psicològica per eliminar la violència vers la seva parella i aconseguir unes relacions familiars i de parella més igualitàries.

OBJECTIU ESPECÍFIC 6

Construir una nova cultura i dinàmica social que no perpetuï les desigualtats de gènere.

6.1 Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de totes les accions municipals.

6.1.1 Elaborar informes d'impacte de gènere en plans, reglaments i normatives municipals.

6.1.2 Realitzar estudis o investigacions de perspectiva de gènere de diferents temàtiques d'interès general al municipi.

6.1.3 Incloure sistemàticament la variable del sexe en la recollida de dades de qualsevol investigació, estudi, recerca, memòria, etc.

6.1.4 Tenir en compte la perspectiva de gènere a l'hora d'atorgar nom a emplaçaments municipals (carrers, places, edificis, etc.).

6.2 Erradicar el llenguatge sexista i androcèntric.

6.2.2 Elaborar una guia del llenguatge igualitari i/o uns criteris i normes referents a l'eliminació del sexisme en llenguatge .

6.2.4 Fomentar que s'utilitzi un llenguatge igualitari en mitjans de comunicació, documents municipals, producció cultural, etc.

6.2.5 Revisar documents de l'ajuntament i assegurar que la seva composició no empri llenguatge discriminatori o sexista.

Val a dir, que no només s'implementaren les accions explicitades a la taula anterior sinó que es portarà a terme un seguiment dels objectius assolits amb anterioritat per tal de garantir les millores aconseguides i es tindran en compte les noves demandes i necessitats detectades per incloure-les en el nou pla, si s'escau. Per tant, aquest pla s'esdevé una eina estratègica flexible que es mantindrà en oberta per a modificacions i/o incorporacions futures.

8. PLANIFICACIÓ

La planificació del Pla local de la dona i igualtat s'haurà d'efectuar un cop consensuats i definits els recursos materials i personals adients per a aquest. No obstant, a mode de previsió, per tal d'emmarcar els objectius i les estratègies del Pla de treball, a continuació es mostren de forma resumida i esquematitzada en una taula les estratègies a portar a terme, les àrees responsables i el seu any d'aplicació.

Nº	Estratègia a aportar a terme	Àrees d'acció	Any d'aplicació
OBJECTIU ESPECÍFIC 1:Establir les polítiques d'igualtat entre dones i homes com a eix transversal i prioritari en l'acció de govern de l'ajuntament de Blanes.			
1. 1	**Establir un marc de col·laboració conjunta en l'equip de govern per a impulsar el Pla local de la dona i igualtat 2022-2025.**	Totes	**2022-2025**
1.2	**Posar en funcionament i activar el Pla local de la dona i igualtat de Blanes 2022-2025.**	Totes	**2022-2025**
OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Incorporar i accionar polítiques d'igualtat i amb perspectiva de gènere en totes les àrees i serveis municipals.			
2.1	**Promoure i aplicar la igualtat d'oportunitats en la contractació, la formació, la promoció i la equitat en la conciliació laboral i familiar del personal de l'ajuntament de Blanes .**	Recursos Humans	**2022-2025**
2.2	**Promoure i aplicar la igualtat d'oportunitats en la contractació, la formació, la promoció i la equitat en la conciliació laboral i familiar del personal d'empreses privades.**	Promoció econòmica	**2022-2025**
2.3	**Promocionar plans de formació específics en matèria d'igualtat, no discriminació, violència de gènere, entre d'altres, per a diversos sectors professionals.**	Recursos Humans, Promoció econòmica	**2022-2025**
2.4	**Garantir l'accés de les dones a la formació contínua i ocupacional i la seva inserció en l'àmbit laboral.**	Promoció econòmica i Recursos Humans	**2022-2025**
Nº	Estratègia a aportar a terme	Àrees d'acció	**Any d'aplicació**

2.5	**Garantir la seguretat de les dones en problemàtiques d'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral.**	Recursos Humans	**2022-2025**
2.6	**Impulsar polítiques d'igualtat als centres educatius.**	Educació, Serveis educatius	**2022-2025**
2.7	**Garantir serveis educatius per a les famílies del municipi.**	Educació, Serveis educatius	**2022-2025**
2.8	**Impulsar polítiques d'igualtat a àrees culturals i de comunicació.**	Cultura, Comunicació	**2022-2025**
2.9	**Impulsar polítiques d'igualtat a àrees socials i de benestar.**	Acció Social	**2022-2025**
2.10	**Promoure accions per a aconseguir l'equilibri, la corresponsabilitat i la igualtat en l'organització i la conciliació de la vida laboral i personal.**	Acció Social	**2022-2025**
2.11	**Garantir el benestar social de les dones.**	Acció Social	**2022-2025**
2.12	**Impulsar polítiques d'igualtat als àmbits sanitaris.**	Esports, Salut i qualitat de vida	**2022-2025**
2.13	**Impulsar polítiques d'igualtat als àmbits esportius.**	Esports, Salut i qualitat de vida	**2022-2025**
2.14	**Impulsar polítiques d'igualtat a àmbits urbanístics.**	Urbanisme	**2022-2025**
2.15	**Aplicar criteris que tinguin en compte la perspectiva de gènere en l'adjudicació de promocions d'habitatge social.**	Habitatge	**2022-2025**
2.16	**Impulsar polítiques d'igualtat a àmbits policials i Judicials.**	Policia, Justícia	**2022-2025**
OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Promoure i incrementar la participació de les dones en afers públics de totes els àmbits municipals.			
3.1	**Procurar la presencia equilibrada de dones i homes en actes de caràcter públic.**	Participació Ciutadana	**2022-2025**
3.2	**Afavorir les infraestructures per a millorar la participació ciutadana de les dones.**	Participació Ciutadana	**2022-2025**
Nº	**Estratègia a aportar a terme**	**Àrees d'acció**	**Any d'aplicació**
3.3	**Augmentar el coneixement de la ciutadania envers els serveis i les associacions de dones.**	Participació Ciutadana	**2022-2025**

3.4	**Millorar la cohesió i la col·laboració entre totes les associacions de dones i igualtat.**	Participació Ciutadana	**2022-2025**
3.5	**Crear nous projectes que fomentin la participació ciutadana i la igualtat entre dones i homes.**	Participació ciutadana, Promoció econòmica	**2022-2025**
OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Eradicar la violència masclista			
4.1	**Oferir una atenció integral a les dones víctimes de violència de gènere.**	Totes	**2022-2025**
4.2	**Garantir l'atenció, l'acompanyament i el benestar de les dones víctimes de violència de gènere, durant el seu procés, des de totes les àrees involucrades.**	Totes	**2022-2025**
4.3	**Prevenir i sensibilitzar sobre la violència masclista a la població.**	Totes	**2022-2025**
4.4	**Augmentar la intervenció destinada a la ciutadania en matèria de violència masclista i desigualtat.**	Totes	**2022-2025**
OBJECTIU ESPECÍFIC 5: Enfortir els processos d'apoderament de les dones.			
5.1	**Vetllar pel creixement i l'enfortiment de l'autonomia de les dones.**	Totes	**2022-2025**
5.2	**Millorar la inclusió de tots els col·lectius de dones en totes les àrees de la societat.**	Totes	**2022-2025**
5.3	**Sensibilitzar i conscienciar la població sobre les diverses situacions de desigualtat que afecten a les dones per reconduir i fomentar noves dinàmiques socials sense desigualtats.**	Cultura, Comunicació	**2022-2025**
OBJECTIU ESPECÍFIC 6: Construir una nova cultura i dinàmica social que no perpetuï les desigualtats de gènere.			
6.1	**Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de totes les accions municipals.**	Totes	**2022-2025**
6.2	**Eradicar el llenguatge sexista i androcèntric.**	Cultura, Comunicació	**2022-2025**
6.3	**Donar a conèixer el protagonisme de les dones a la societat.**	Cultura, Comunicació	**2022-2025**
6.4	**Eliminar símbols que inciten a la desigualtat entre dones i homes.**	Totes	**2022-2025**

9. IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA 2022-2025.

La implementació del Pla té un caràcter flexible perquè s'ha d'adaptar als recursos, les demandes i les prioritats del municipi atenent als canvis que es vagin produint en el context. Per tant, el Pla Local de la dona i igualtat de Blanes 2022-2025 és un Pla que assenta les bases de treball però que es pot anar redissenyant i modificant, segons les accions que es planifiquin.

Tal i com es va fer a l'anterior pla el seguiment continuarà essent responsabilitat tècnica d'un equip professional que haurà de vetllar per a que les accions pautades es portin a terme de la manera més adient possible durant el període establert conjuntament amb la col·laboració de les àrees implicades en cada acció. Pel que fa a la seva avaluació, es realitzarà amb els mateixos indicadors que es van dissenyar pel pla local anterior per germanitzar la seva continuïtat i compliment.

Per tal de materialitzar aquest seguiment i de garantir la seva actualització continuada la periodicitat d'avaluació del pla serà anual. Per tant es desenvoluparan 4 avaluacions durant la vigència del pla mitjançant una revisió d'assoliment d'objectius i d'accions estratègica. Aquesta revisió serà responsabilitat tècnica i es desenvoluparà de manera col·laborativa amb les àrees implicades de les accions i haurà de deixar constància del seu desenvolupament a la graella d'assoliment inclosa a Annexes.

10.BIBLIOGRAFÍA

Ajuntament de Blanes (2006): Reglament de participació ciutadana.

Ajuntament de Blanes (2011): Pla local de les dones de Blanes 2011-2015.

Ajuntament de Blanes (2013): Reglament de creació i funcionament de la comissió de nomenclàtor i del procediment per a l'assignació de denominacions de vies, espais i equipaments del municipi de Blanes.

Ajuntament de Blanes (2014): Memòria de l'àrea d'acció social.

Departament de treball de la Generalitat de Catalunya (2009): La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Direcció general d'igualtat d'oportunitats en el treball: Barcelona.

Generalitat de Catalunya (2006): Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població 2006. Institut d'estadística de Catalunya: Barcelona.

Generalitat de Catalunya (2009): Protocol per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya. Departament de Salut: Barcelona

Generalitat de Catalunya (2015): Llei 17/2015 del 21 de juliol de la Generalitat de Catalunya.

Generalitat de Catalunya (2015): Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu.

Institut Català de les Dones (2012). Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015.

Institut d'estadística de Catalunya (2012): Enquesta de l'ús del temps 2010-2011. Generalitat de Catalunya: Barcelona.

Institut d'estadística de Catalunya (2014): Estadística de les estructures familiars 2011.

Dossier estadístic Institut Català de les Dones (2020)

Oficina del Català de Blanes (2012): Documents administratius: Orientacions per a la redacció administrativa i models de documents.

Pellejà.L, Espinach.M (2011). La transversalitat en les polítiques locals. El Pla de nova ciutadania a Sabadell. Àmbits Tardor. P 17-19.

Secretaria de la dona i cohesió social (2014): Informe 2014 sobre la situació de les dones a Catalunya. Secretaria de la dona i cohesió social: Barcelona.

Torns. T, Carrasquer. P, Parella. S, Recio. C (2007). Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses. Estudis;2.

10.1 WEBGRAFIA

Ajuntament de Blanes (2014): L'ajuntament: Índex; Base de dades. Recuperat a: http://www.blanes.cat/docweb/basedades

Ajuntament de Blanes (2015): L'ajuntament: La Vila de Blanes; Història. Recuperat a :http://www.blanes.cat/docweb/blanes.historia

Ajuntament de Blanes (2015): L'ajuntament: La Vila de Blanes; Situació. Recuperat a: http://www.blanes.cat/docweb/blanes.situacio

Biblioteca comarcal de Blanes (2014): Memòria 2014: recuperat a http://www.bibgirona.cat/biblioteca/blanes/contents/12-documents-interns

Departament d'empresa i coneixement (2014): Registre de plans d'igualtat. Recuperat a:http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/emo_igualtat/treb_igualtat_oportunitats_dones_empreses_i_treball/treb_igualtat_empreses/emo_sie/emo_registre/

Generalitat de Catalunya (2016): 8 de març de 2016: Declaració Institucional del govern de la Generalitat. Recuperat a: http://dones.gencat.cat/web/.content/04_temes/docs/declaracio8marc.pdf

Institut d'estadística de Catalunya (2014): Anuari estadístic de Catalunya. Recuperat a: http://www.idescat.cat/pub/?id=aec

Institut d'estadística de Catalunya (2014): El municipi en cifres, la Selva. Recuperat a: http://www.idescat.cat/emex/?id=170237#h7ffff

Ministerio de Trabajo y asuntos sociales (2006): Guía para elaborar planes locales de igualdad. Recuperat a: http://emujeres.net/sites/default/files/Guia%20Planes%20Igualdad.pdf

Secretaria d'administració i funció publica (2014) : Banc de dades d'ocupació pública. Recuperat a http://analisiocupaciopublica.gencat.cat/default.aspx

http://observatorideltreball.gencat.cat/ObservatoriDelTreball/servlet/mstrWeb

https://salutweb.gencat.cat/web/.content/_departament/estadistiques-sanitaries/dades-de-salut-serveis-sanitaris/Informe-de-salut-de-Catalunya/Informe-de-Salut-2019.pdf

https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematics/15serveissocials/sistema_catala_serveis_socials/documents/informe_estat_serveis_socials/Informe-ESS-2018.pdf

11. ANNEXES:

OBJECTIU ESPECÍFIC **1. Nom i descripció de l'objectiu**	
1.1 Línia estratègica	
Acció	**Estat**
1.1.1. Acció estratègica	**Desenvolupada**
1.1.2. Acció estratègica	**Pendent**
1.1.3. Acció estratègica	**En procés**

11. IMATGES ANEXES

Annex 1: Actes i jornades commemoratives i reivindicatives sobre la dona.

Font: Ajuntament de Blanes