



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

AJUNTAMENT DE VIELHA E MIJARAN



AJUNTAMENT DE
VIELHA E
MIJARAN

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE L'AJUNTAMENT DE VIELHA E MIJARAN

Impulsa

Ajuntament de Vielha e Mijaran

Col·labora

Escola Mairau Era Cunhèra, Escola Garona, CRP de l'Aran, Biblioteca Generau de Vielha, Comissaria de Mossos d'Esquadra de Vielha, SIAH de l'Aran i el personal laboral municipal

Empresa adjudicatària

mOntanyanes. Estratègies creatives per a la dinamització local.

Període de vigència

2018-2022

Direcció tècnica

Montanyanes. SLL

1. PRESENTACIÓ

1.	PRESENTACIÓ	3
2.	INTRODUCCIÓ	5
3.	MARC NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT	6
4.	CRITERIS D'ORIENTACIÓ	11
5.	METODOLOGIA	15
6.	DIAGNOSI DE L'ENTORN	19
6.1.	CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI	36
6.2.	ANÀLISI DAFO	38
7.	PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA DE DISSENY DEL PLA	40
	Línies Estratègiques	41
	ÀMBIT 1. CULTURA D'IGUALTAT PLENA	42
	ÀMBIT 2. PERSPECTIVA DE GÈNERE	43
	ÀMBIT 3. SENSIBILITZACIÓ	45
	ÀMBIT 4. APODERAMENT I CORRESPONSABILITAT	49
	ÀMBIT 5. COMUNICACIÓ NO SEXISTA	52
	ÀMBIT 6. PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	53
8.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	56
9.	CALENDARITZACIÓ	58
10.	BIBLIOGRAFIA I DOCUMENTACIÓ	59

2. INTRODUCCIÓ

El Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats de Vielha e Mijaran, per al període 2018-22, és el pla de treball de l'Ajuntament aranès que recull les estratègies encaminades a assolir un model just de relacions socials entre dones i homes, mitjançant la definició d'objectius a curt i mitjà termini. El present Pla és el primer programa de polítiques d'igualtat impulsat per l'Ajuntament, amb el suport de la Generalitat de Catalunya, mitjançant l' Institut Català de les Dones, i la col·laboració d' entitats, agents i centres educatius del territori.

Les accions previstes en el pla d'actuació política estan adreçades, d'una banda, a vèncer les diferents dimensions de la discriminació de gènere: les estructurals, derivades de la divisió sexual (espai i treball) i les culturals, derivades de la imposició de determinats patrons d'interpretació de la realitat social (rols i estereotips). I, d'altra banda, determinades a construir un model real d'igualtat a partir de generar propostes que tinguin possibilitats efectives de produir canvis en la realitat material i en la simbòlica. En definitiva, avançar amb passes fermes per tal d'assolir la igualtat de dones i homes i prevenir i actuar contra la violència masclista, per tal d' aconseguir avenços en la seva erradicació definitiva.

En el plantejament del procés s'ha tractat de d'implementar una estratègia participativa de cara a situar la població, les associacions, les entitats i els centres educatius del territori en el punt central de redacció del projecte.

En aquest sentit, les dades per a l'elaboració del pla s'han obtingut de fonts d'informació primària, de tipus qualitatiu, mitjançant entrevistes en profunditat i reunions de grup; i de tipus quantitatiu, mitjançant una enquesta a la plantilla laboral de l'Ajuntament. Les fonts secundàries emprades han estat les memòries tècniques anuals del SIAH de l'Aran, el Protocol d'Actuació per a l'abordatge de violències masclistes a l'Aran i el Pla d'Igualtat del Conselh Generau, així com estadístiques del territori extretes de l'Institut d'Estadística de Catalunya.

3. MARC NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

En el camí cap a l'eliminació de qualsevol tipus de desigualtat o discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere, les institucions han forjat mitjançant el desenvolupament normatiu una estratègia d'erradicació de les desigualtats. El present Pla Municipal es desenvolupa en virtut dels acords i marcs legislatius vigents d'abast internacional, europeu, estatal, català i territorial de l'Aran.

NORMATIVA INTERNACIONAL

1979. La convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), i posteriorment el seu protocol facultatiu, reconeixen la necessitat de canviar les actituds, mitjançant l'educació dels homes i les dones, perquè acceptin la igualtat de drets i superin les pràctiques i prejudicis basats en rols estereotipats.

1993. La conferència dels Drets Humans de Viena va proclamar que els drets humans de les dones i les nenes formen part integral dels drets humans universals. Així mateix, es reconeix la importància de la lluita per eradicar la violència envers les dones.

1995. La Declaració de Beijing, sorgida de la IV Conferència Mundial sobre les Dones, crea un nou escenari per a les polítiques d'igualtat i, concretament, en les accions contra la violència masclista. Per primer cop es reconeix que les causes de la violència són estructurals i es dona una definició de violència de gènere: "L'expressió violència contra les dones significa qualsevol acte de violència basat en el gènere que té com a resultat, o és probable que tingui com a resultat, danys i patiments físics, sexuals o psicològics per a les dones, incloent-hi les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant en la vida pública com en la privada".

1997. La Resolució de la Comissió de Drets Humans de Nacions Unides 2000/49 condemna tots els actes de violència masclista contra les dones, i especialment la violència contra les dones en situacions de conflicte armat.

1997. Resolució del Parlament Europeu "Tolerància zero contra la violència envers les dones" i el seu desenvolupament l'any 1999.

2001. Decisió Marc del Consell d'Europa sobre l'Estatut de la víctima en el procés penal, que senyala la importància d'evitar processos de victimització secundària i la necessitat de serveis especialitzats i d'organitzacions de suport.

2002. Directiva 2002/73 del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en allò relatiu a l'accés a l'ocupació, a la formació i promoció professionals i a les condicions de treball. Es contempla atorgar protecció en els supòsits d'assetjament i assetjament sexual a la feina.

2010. Revisió de la Plataforma d'Acció de Pequín. Assemblea General Extraordinària de les Nacions Unides: Beijing +15.

2011. Inauguració de l'agència UNWomen (ONU Dones), entitat creada per l'Assemblea de les Nacions Unides, per a la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones.

NORMATIVA EUROPEA

1995. Carta Europea de les Dones a la Ciutat.

1996. Aposta per la gestió transversal de gènere (gender mainstreaming) a partir de la Comunicació 96/67: "Integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries."

1997. Aprovació del Tractat d'Amsterdam (TUE): art. 2: estableix la promoció de la igualtat entre dones i homes com a objectiu de la UE. art. 3.2: obliga la UE al compliment dels seus objectius, a tractar d'eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes.

2002. Aprovació de la Directiva 2002/73 del Parlament Europeu i del Consell que modifica la **Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés al treball, la formació, la promoció professional i les condicions de treball.**

2007. Any de la Igualtat d'Oportunitats / Creació de l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere.

2010. Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).

2010. La Carta de la Dona –COM(2010)78-/ Estratègia per a la igualtat entre dones i homes per al període 2010-2015.

NORMATIVA ESPANYOLA

2003. Llei Orgànica 11/2003 del 29 de setembre de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social de les persones estrangeres. Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

2004. Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere. És la primera llei integral europea que recull una resposta global a la violència de gènere, amb la inclusió d'aspectes preventius, educatius, socials, assistencials, sanitaris i penals¹.

2007. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes

2007. Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats (2008-2011). Pla per afavorir la igualtat entre dones i homes al medi rural.

¹ Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2005/01/01/pdfs/A00249-00279.pdf

NORMATIVA CATALANA

2008. Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a eradicar la violència masclista i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

Aquesta llei parteix de la premissa que els drets de les dones són drets humans i que la violència masclista és una vulneració dels mateixos que impedeix el desenvolupament de la seva ciutadania, autonomia i llibertat. Igual que la Llei Integral estatal recull una sèrie de mesures que aprofundeixen en la sensibilització, prevenció, atenció i recuperació de les dones víctimes, defineix les competències de les diferents administracions i estableix nous drets per a les víctimes².

2012. Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015. És una estratègia innovadora i transformadora que suposa un trencament amb la dinàmica d'execució operativa que havia primat en els plans anteriors i l'aposta per un canvi en la metodologia, l'organització i la cultura de treball.

2014. Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

2015. Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. La Llei d'igualtat efectiva en el seu preàmbul explicita que el dret fonamental de la igualtat entre dones i homes constitueix un valor fonamental per a la democràcia i és una

² Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=491383&acton=fitxa

necessitat essencial en una societat democràtica moderna que desitja eradicar el sistema patriarcal, androcèntric i sexista³.

NORMATIVA LOCAL I TERRITORIAL DE L'ARAN

1985. Llei 7/1985, de 2 d'abril. La Llei reguladora de les bases del règim local, que estableix que tant els municipis com les diputacions poden realitzar activitats complementàries amb d'altres administracions públiques pel que correspon a la promoció de les dones.

2007: I Plan de Politiques de hemnes.

2009: Aprovació del II Plan de Politiques de Hemnes (2009-2011).

2009: I Plan d'Actuacion Sociau des Servicis Sociaus. Conselh de Direccion deth SABS, Servici Aranés deth Benèster e Salut de 17 de hereuèr de 2009.

2009: Adesion ath programa d'Agents Locaus d'Igualtat dera Diputacion de Lhèida e incorporacion der agent d'igualtat d'oportunitats ara institucion.

2009: Protocòl d'actuacion entara atencion integrau des victimas dera violéncia de genre e masculista en Aran. Aran Salut acta num. 264, 30 d'abriu de 2009.

2011: Protocòl contra es conductes abusives en treball deth CGA, Conselh Generau d'Aran: assetjament sexuau, per rason de sèxe, per orientacion sexuau e d'alti tipas de mobbing”.

2011-2015: II Plan d'Igualtat d'Oportunitats e Politiques de Hemnes deth Conselh Generau d'Aran.

2016: III Plan d'Igualtat en Conselh Generau d'Aran.

³ Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>

4. CRITERIS D'ORIENTACIÓ

Les diferents fases de desenvolupament del Pla han de partir d'uns criteris estratègics clars i comuns per als agents i entitats involucrats, per tal que el Pla no quedi en un requeriment simbòlic o formal i que integri un enfocament de gènere, adequat a la realitat del territori.

Els objectius, eixos d'acció i les mesures recollides en el present pla es sustenten en un pilars ideològics o principis rectors que guien el desenvolupament de les polítiques en matèria d'igualtat, com són:

APODERAMENT

Parteix de la base que per superar les desigualtats existents que causen discriminacions per raons de gènere, cal la implicació social en el procés de transformació. Augmentar la participació de les dones en la presa de decisions i espais de poder, propiciar els espais i els recursos per incrementar la presència de les dones en els espais públics i de direcció. Així mateix, posar en valor i treballar de la mà dels col·lectius i organitzacions de dones i per a la igualtat.

El concepte apoderament també incideix en una altra dimensió, com és la presa de consciència. Abasta un exercici individual i col·lectiu de recuperació o assoliment de la pròpia dignitat com a dones.

IGUALTAT DE GÈNERE

La igualtat de gènere s'entén com la llibertat de tots els éssers humans de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raó de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes siguin igualment considerats, valorats i afavorits. És el principi sobre la que s'assenten les bases reguladores de construcció d'una transformació social avesada a garantir l'equitat.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes pot definir-se com l'absència d'obstacles o barreres per raó de gènere en la participació econòmica, política, cultural i social, és a dir, el dret de cada persona a escollir el seu propi camí sense que el fet d'haver nascut dona o home l'obligui o la limiti en les seves activitats privades o públiques.

L'aplicació d'aquest principi en el disseny i la implementació de les polítiques públiques permet detectar situacions de desavantatge i compensar o eliminar les barreres que dificulten o impedeixen que les dones desenvolupin la seva trajectòria personal i professional amb les mateixes oportunitats que els homes.

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

La transversalitat de gènere és l'organització o reorganització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat entre dones i homes s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels agents involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

Integrar, doncs, la perspectiva de gènere en l'agenda política ha de ser un dels principis rectors d'aquest Pla municipal, per tal d'abordar els problemes d'igualtat de gènere amb polítiques específiques en cada àmbit d'actuació, com per exemple l'educació, la formació, la salut, la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral, la participació, la mobilitat, etc.

És a dir, dissenyar i avaluar el conjunt de les polítiques públiques sota el criteri d'identificar i preveure les seves repercussions diferenciades i les desigualtats que això genera i perpetua. Es tracta de prestar atenció a la realitat diferenciada de totes les persones, sense exclusió, en totes les diferents temàtiques i dissenyar actuacions que s'hi adaptin o hi donin resposta.

DIVERSITAT

La diversitat, que forma part de totes les societats, no es pot entendre destacant només les diferències pròpies d'una única condició, com és el sexe, l'ètnia o l'edat, sinó que són el fruit de combinacions socials més complexes en les quals intervenen la cultura, la classe i el gènere.

Les dones, com els homes, no són un conjunt homogeni, sinó divers i diferent, per la qual cosa el principi de diversitat implica tenir en compte les diferències i, alhora, les similituds. Les desigualtats existents provenen, no de la diversitat en si mateixa, sinó de les discriminacions que es produeixen davant d'aquesta diversitat.

Així, doncs, tenir en compte aquest principi comporta gestionar la diversitat com a font d'enriquiment i saber valorar els diferents interessos i les necessitats de les persones que són diferents entre si, per la seva ètnia o la seva cultura, però també cohesionar tot allò que els és comú i complementari.

Alhora, cal tenir en compte els principis de la Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexs i per erradicar la LGTBfòbia.

PARTICIPACIÓ

El principi de participació està directament relacionat amb el de transversalitat, ja que sense participació resulta difícil aconseguir la transversalitat de gènere en tots els àmbits de la vida d'un municipi. El desenvolupament de polítiques públiques de gènere requereix la intervenció conjunta i coordinada de diferents professionals de l'estructura municipal, i territorial, però també de les institucions, entitats, teixits empresarial i associatiu i de la ciutadania en general.

Participar, doncs, significa involucrar diferents actors del municipi tant en el procés d'elaboració com en la implementació i posterior avaluació del I Pla municipal per la igualtat d'oportunitats 2018-2022. D'aquesta manera les dones i els homes de Vielha e Mijaran, des de la triple vessant com a persones, com a professionals i com a integrants de diferents col·lectius o entitats, esdevenen agents actius de transformació d'una societat que vol fer de la igualtat de gènere entre dones i homes un dels seus pilars de convivència.

TERRITORIALITAT

Adequació i adaptació a les necessitats de la població, impulsant les mesures més adients a les necessitats de la població de Vielha e Mijaran. Actuar de manera conscient i coherent amb la realitat determinada pel territori i actuar en conseqüència per afavorir l'eliminació de les desigualtats existents entre Vielha i la resta de pobles agregats del municipi.

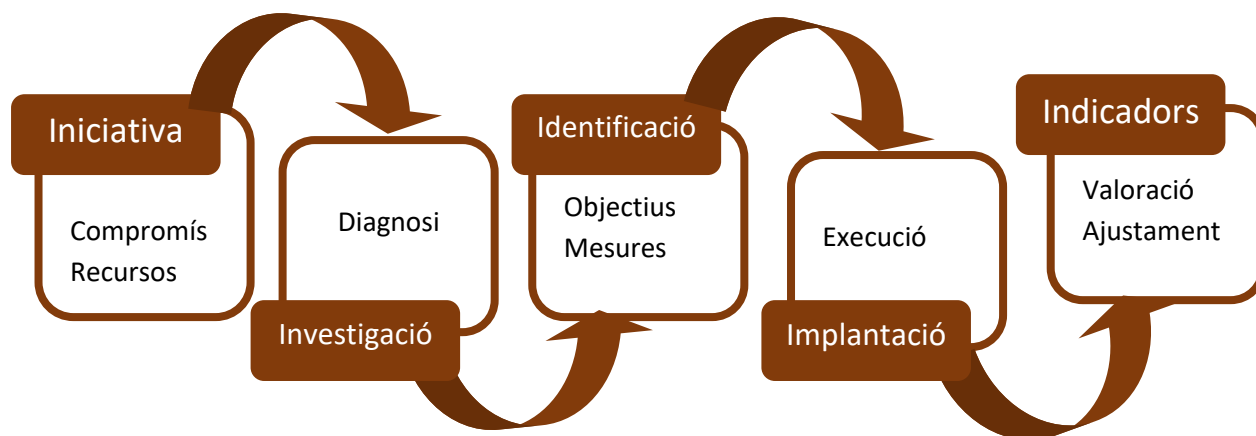
Enfortir el treball en xarxa, la coordinació interdepartamental i interadministrativa a tots els àmbits, per evitar que les polítiques de dones s'adscriuin únicament a una àrea de l'administració.

Cal promoure mesures específiques adreçades a la igualtat des de tots els nivells de l'administració. Tractar sempre, des de totes les àrees de l'administració, dades i informacions desagregades per sexes per tal de disposar d'informació real sobre la situació de les dones i homes.

5. METODOLOGIA

El procés de diagnosi, participació i redacció del Pla marc ha estat portat a terme per l'equip tècnic de mOntanyanes. El lideratge del projecte ha estat a càrrec de la regidoria d'Educació, Cultura i Comunicació, Acció social i Ciutadania, que ha fet seguiment del procés i ha consensuat el disseny de les diferents fases.

El Pla d'Igualtat ha estat elaborat entre els mesos d'octubre del 2017 i juny del 2018. El pla s'ha estructurat en 5 passes, també anomenades "i": iniciativa, investigació, identificació, implantació i indicadors.



Durant la primera fase d'iniciativa s'ha identificat el punt de partida d'elaboració del pla d'igualtat, s'han estructurat les fases de treball, els àmbits d'anàlisi a abordar, les metodologies de recollida i de tractament de la informació, les tècniques que ajudarien a obtenir el màxim de visions, tot tenint en compte les persones participants i el calendari.

En la segona fase o diagnosi s'ha fet una radiografia de la realitat i detecció de necessitats. S'han recopilat aquells documents que estableixen objectius i línies d'actuació que cal tenir en compte en l'elaboració del Pla, més concretament s'han tingut en compte els preceptes recollits en la Llei 17/2015. S'han analitzat les dades existents i s'han aportat informacions qualitatives i reflexions per a l'anàlisi de la situació de la igualtat al municipi.

Durant la fase de diagnosi s'han establert uns objectius sobre la informació a investigar d'interès per definir la realitat del context:

- > Conèixer els nivells d'aplicació de la igualtat formal: copsar el nivell de conscienciació i normalització de la població, aplicació de la legislació vigent per part dels serveis públics, entre d'altres.
- > Identificar els agents més rellevants, que estiguin intervenint actualment o que puguin fer-ho en un futur en la planificació o desenvolupament de polítiques de gènere .
- > Conèixer el nivell d'implementació dels criteris de gènere en els diferents departaments i serveis de l'administració municipal i el grau de coneixement que té el personal tècnic i polític sobre la legislació vigent en matèria d'igualtat i les estratègies per fer efectiu el seu desplegament.
- > Esbrinar els projectes, campanyes o accions que s'han dut a terme al municipi o al conjunt de l'Aran.
- > Esbrinar possibles estratègies d'actuació que ja s'hagin dut a terme o que es puguin incorporar al Pla.

En la fase d'identificació s'han fixat els objectius claus per al període de vigència del Pla i les mesures o accions que es preveuen realitzar per assolir-los. La quarta fase, o execució, correspon a l'aprovació del pla, la comunicació i traspàs del document i el pla d'acció al conjunt entre els diferents àmbits claus. També suposa l'inici del desplegament de les línies d'actuació, tot seguint el calendari previst.

La darrera fase, l'avaluació d'indicadors, s'ha iniciat amb la redacció del Pla i es prolonga al llarg de tot el període de vigència del Pla i consisteix en el seguiment de les fases i les accions d'actuació mitjançant un sistema d'indicadors.

Tècniques de recollida d'informació

S'han desplegat diferents tècniques d'investigació combinades per tal d'obtenir les dades necessàries per respondre als objectius de la diagnosi.

Anàlisi quantitativa

S'ha recollit i analitzat dades per obtenir estadístiques i escales numèriques.

- > **Tractament de dades estadístiques**
S'han treballat les darreres dades publicades al cens de població, el Departament de treball, l'Institut d'Estadística, els informes d'indicadors anuals dels Mossos d'Esquadra i dades de l'Institut Català de les Dones, entre d'altres.

> **Enquesta al personal municipal i càrrecs electes**

S'ha realitzat una enquesta que partia d'un doble objectiu: permetre copsar quina visió es té sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i, potenciar la implicació i millorar la difusió del Pla d'Igualtat entre la plantilla i els càrrecs. El qüestionari constava de 32 preguntes, 6 exclusivament de caire estadístic i 26 de percepció. El termini per respondre va ser de 3 setmanes. La mostra, representativa estadísticament, la formen 75 persones dels serveis i àmbits municipals, així com de l'equip de govern . El percentatge de resposta ha estat del 25,3% (19 persones; 15 dones i 4 homes).

Anàlisi qualitativa

S'ha treballat directament amb els diferents organismes públics del territori per tal de recavar informació sobre l'estat de la situació, així com per apropar els objectius del Pla i buscar compromisos estratègics. La recerca s'ha centrat en les percepcions i les estratègies de desplegament de les polítiques d'igualtat. Aleshores s'han dut a terme:

> **Entrevistes en profunditat a informants clau**

S'han portat a terme entrevistes semiestructurades a persones amb perfils específics i a informants clau que, per la seva professió o experiència, tenen una visió rellevant sobre àmbits específics en relació a la igualtat. En total es van entrevistar 8 persones, el perfil de les quals es detalla a continuació. En alguns casos l'entrevista va ser individual i en d'altres col·lectiva.

Ens	Càrrec
Ajuntament de Vielha e Mijaran	Alcalde
Ajuntament de Vielha e Mijaran	Regidora de Cultura i Educació
Comissaria Mossos d'Esquadra	Subinspector i Agent del GAV
Biblioteca	Directora i Tècnic
Centre de Recursos Pedagògics	Directora CRP
SIAH	Tècnica

> **Taula de treball específic amb el personal de l'Escola Mairau**

S'ha realitzat una sessió de diagnosi col·lectiva en la que han participat 8 docents, totes dones, que representen la totalitat de l'equip de l'escola.

> **Taula de treball específic de l'àmbit educatiu**

S'ha realitzat una sessió de diagnosi col·lectiva en la que han participat 5 persones, 4 dones i 1 home, representants de la comunitat educativa del municipi.

> **Sessió informativa al personal municipal**

S'ha dut a terme una trobada amb el personal municipal per informar sobre la fonamentació, els objectius i les implicacions del Pla d'Igualtat. Han participat 21 persones, 10 dones i 11 homes.

A més a més, s'ha procedit a recollir la documentació sobre les actuacions dutes a terme pel SIAH a l'Aran i els protocols d'actuació acordats. Concretament, s'ha prestat èmfasi en la documentació i dades següents:

- > 2009: Protocòl d'actuacion entara atencion integrau des victimes dera violéncia de genre e masculista en Aran. Aran Salut acta num. 264, 30 d'abriu de 2009.
- > 2011: Protocòl contra es conductes abusives en treball deth CGA, Conselh Generau d'Aran: assetjament sexuau, per rason de sèxe, per orientacion sexuau e d'alti tipus de mobbing".
- > 2011-2015: II Plan d'Igualtat d'Oportunitats e Politiques de Hemnes deth Conselh Generau d'Aran.
- > 2016: III Plan d'Igualtat en Conselh Generau d'Aran.
- > Memòria tècniques del SIAH dels anys 2013, 2014, 2015 i 2016

6. DIAGNOSI DE L'ENTORN

L'anàlisi de la realitat del territori aporta dades reals i estadístiques sobre la composició de la població i dels recursos existents. L'objectiu de l'estudi quantitatiu és conèixer la situació de la població del municipi, especialment de les dones, i detectar possibles situacions de desigualtat, així com les seves causes, per tal de cercar i aplicar solucions.

DEMOGRAFIA

Les dades de població publicades l'any 2017 xifraven en 5.512 el nombre de persones empadronades al municipi de Vielha e Mijaran, de les quals 2.811 (el 50,9%) són dones i 2.701 (el 49%) són homes. Amb una superfície de 211,74 km², Vielha e Mijaran té una densitat territorial de 26,03 habitants/km², mitjana força superior al percentatge de 15,7 habitants/km², del conjunt de l'Aran. Un tret singular del territori, extensible a la realitat de tot l'Aran, són les xifres de població estacional. Aquest establiment temporal, conformat per persones que hi resideixen, hi treballen, hi estudien o hi passen algun període de temps, fa augmentar la població total del municipi en un terç, xifrant el nombre de persones de mitjana anual en 7,332 persones.

El municipi de Vielha e Mijaran està format per dos terçons, el de Marcatosa i el de Castièro. El terçon de Marcatosa comprèn set entitats de població: Vilac, Aubèrt, Betlan, Mont, Montcorbau, Arròs i Vila. I el terçon de Castièro comprèn sis entitats de població: Escunhau, Casarilh, Betren, Vielha (cap del municipi), Gausac i Casau.

Més del 60% de la població del municipi i el 40% de persones residents a la Val d'Aran es concentra a la població de Vielha. La capital, una ciutat creuada pels rius Garona i Nere, se situa en el centre geogràfic dels 33 pobles que conformen la Vall.

Bona part dels nuclis de població de les entitats es poden considerar com a part de l'aglomeració urbana de Vielha, el que vol dir que més de les dues terceres parts de la població comarcal viu en aquesta aglomeració. La dinàmica recent de la població reforça la concentració urbana de la població en la capital i les entitats properes,

situades al llarg de la C-28 i N-230, vies principals d'accés a la Vall. La població del municipi , distribuïda per poblacions, es reparteix de la forma següent:

Taula 1. Població del municipi de Vielha e Mijaran, per sexes i entitats de població

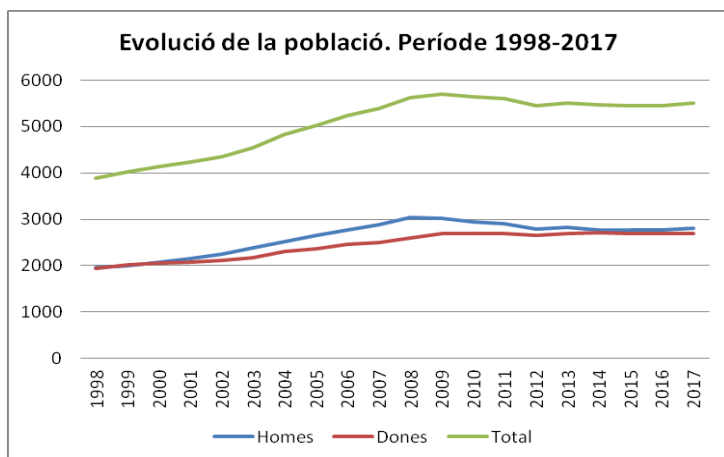
Municipi	Entitats de població	Dones	Homes	Total
Arròs	Arròs, Eth Pont d'Arròs	47	52	99
Aubèrt	Aubèrt	89	100	189
Betlan	Betlan	13	18	31
Betren	Betren	241	278	519
Casarilh	Casarilh, Disseminat de Casarilh	31	40	71
Casau	Casau	33	41	74
Escunhau	Escunhau	55	56	111
Gausac	Gausac	240	278	518
Mont	Mont	22	24	46
Montcorbau	Montcorbau	11	10	21
Vielha	Mijaran, Er Espitau de Vielha, Vielha	1.767	1.728	3.495
Vila	Vila	27	25	52
Vilac	Santa Gemma, Vilac, Disseminat de Vilac	111	122	233
TOTAL		2.687	2.772	5.459

Font: Nomenclàtor d'entitats de població de Catalunya. Població. Idescat. 2016.
<http://www.idescat.cat/codis/?id=50&n=9&c=252430&lang=en>

EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ

L'evolució de la població mostra un creixement positiu continuat durant la primera dècada del segle XXI, amb un increment de més de 1.800 persones empadronades al final del període. No obstant, a partir del 2009 es mostra una pèrdua de població moderada que es perllonga fins al 2012, i a partir d'aquí s'estabilitza amb increments i pèrdues de població molt moderats fins l'any 2017, sempre al voltant dels 5.450 i 5.500 habitants.

Gràfic 1: Evolució de la població total durant el període 1998-2017



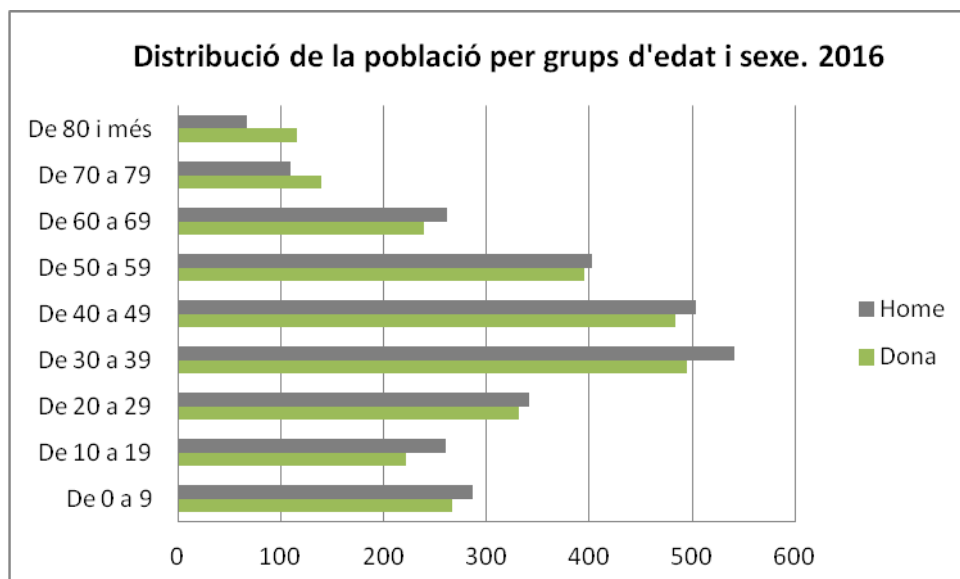
Font: Idescat

Taula 2. Padró municipal d'habitants de Vielha e Mijaran per sexe. Període 1998-2017

Padró municipal d'habitants per sexes. Període 1998-2017			
Any	Homes	Dones	Total
1998	1955	1941	3896
1999	2006	2011	4017
2000	2079	2060	4139
2001	2154	2079	4233
2002	2241	2111	4352
2003	2378	2169	4547
2004	2525	2313	4838
2005	2659	2361	5020
2006	2776	2463	5239
2007	2883	2502	5385
2008	3038	2595	5633
2009	3016	2694	5710
2010	2942	2694	5636
2011	2908	2693	5601
2012	2796	2658	5454
2013	2823	2685	5508
2014	2764	2710	5474
2015	2767	2683	5450
2016	2772	2687	5459
2017	2811	2701	5512

Font: Idescat. Elaboració pròpia

Gràfic 2. Distribució de la població de Vielha e Mijaran per grups d'edat i sexe. Any 2016



Font: Idescat. Elaboració pròpia

Taula 3. Població per nacionalitat i sexe. Vielha e Mijaran

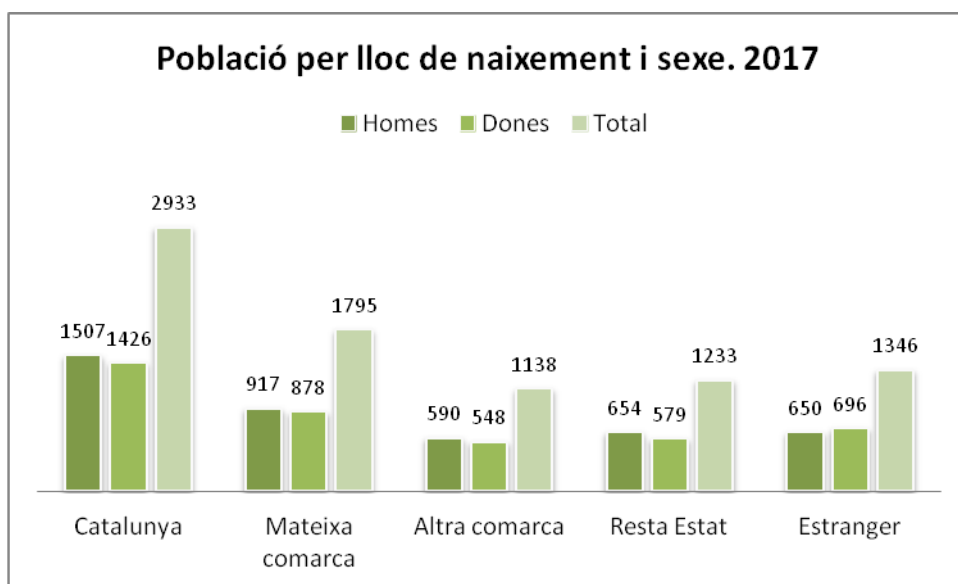
Població. Per nacionalitat i sexe									
	Espanyola			Estrangera			Total		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
2000	2005	1966	3971	74	94	168	2079	2060	4139
2001	2072	2002	4074	82	77	159	2154	2079	4233
2002	2112	2002	4114	129	109	238	2241	2111	4352
2003	2129	1986	4115	249	183	432	2378	2169	4547
2004	2187	2059	4246	338	254	592	2525	2313	4838
2005	2179	2031	4210	480	330	810	2659	2361	5020
2006	2180	2020	4200	596	443	1039	2776	2463	5239
2007	2171	1978	4149	712	524	1236	2883	2502	5385
2008	2158	1978	4136	880	617	1497	3038	2595	5633
2009	2099	1995	4094	917	699	1616	3016	2694	5710
2010	2078	1993	4071	864	701	1565	2942	2694	5636
2011	2128	2003	4131	780	690	1470	2908	2693	5601
2012	2113	2012	4125	683	646	1329	2796	2658	5454
2013	2165	2036	4201	658	649	1307	2823	2685	5508
2014	2200	2136	4336	564	574	1138	2764	2710	5474
2015	2234	2144	4378	533	539	1072	2767	2683	5450
2016	2214	2131	4345	558	556	1114	2772	2687	5459
2017	2292	2181	4473	519	520	1039	2811	2701	5512

Font: Idescat. Padró municipal d'habitants

La distribució d'homes i dones al municipi es troba equilibrada, amb una diferència positiva no significativa de 85 homes. El gruix poblacional es concentra en el grups d'edat dels 20 als 59 anys. En el darrer quart de la piràmide, a partir dels 70 anys d'edat, es troba un percentatge de dones superior en un 27%, derivat de la major esperança de vida que presenten les dones en l'actualitat.

Pel què fa a la població estrangera al municipi de Vielha e Mijaran, des de l'any 2000 fins a l'any 2009 hi ha un increment notori de persones nouvingudes. En menys de 10 anys, passen de representar un 4% de la població a constituir un 28%. A partir del 2010, el percentatge de persones amb nacionalitat estrangera s'estabilitza i disminueix lleugerament, una tendència que accentua l'estancament del creixement demogràfic general.

Gràfic 3 . Població segons lloc de naixement. Any 2017



Font: Idescat. Padró municipal d'habitant

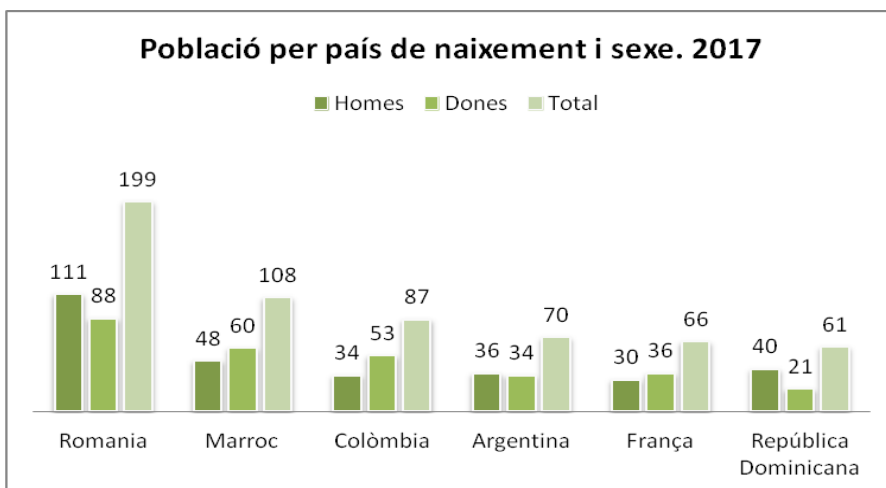
Segons el lloc de naixement, només un terç de la població total del municipi ha nascut dintre de la Vall. Per ordre quantitatiu, la primera posició l'ocupen les persones nouvingudes procedents d'altres països, principalment de Romania, Marroc, Colòmbia, Argentina, França, República Dominicana i Algèria.

El segon col·lectiu el configuren les 1.233 persones procedents d'altres territoris de l'estat espanyol. En tercer lloc hi trobem les persones nascudes a la Vall, i finalment, trobem els moviments intercomarcals amb més de 1.100 persones censades a la comarca però nascudes a altres indrets de Catalunya.

Les entrades de dones procedents de l'estranger durant els anys 2013 i 2014 han tingut dinàmiques similars a les dels homes, tot i que durant aquests dos anys les xifres de dones arribades a la Vall han estat superiors.

La distribució de sexes en la població estrangera segueix diferents patrons. Mentre des de Romania, Argentina o República Dominicana arriben més homes, de països com Marroc, Colòmbia o França, arriba més població femenina. Tot i que és difícil trobar una relació lògica a aquests patrons, aquesta situació podria estar determinada, d'una banda, pel tipus d'oferta laboral i l'assignació tradicional per sexes a les ocupacions, i d'altra banda, pels moviments de tornada cap als països d'origen.

Gràfic 4. Població segons país de naixement i sexe. Any 2017



Font: Idescat. Padró municipal d'habitant

La mitjana anual del creixement natural, fins el 2011, es manté positiva. Cal tenir en compte que, tot i que durant els darrers anys sempre ha estat positiva, entre els anys 2001 i 2010 l'arribada de persones d'origen estranger al municipi és força significativa, i això representa un lleuger augment en la taxa de natalitat a partir d'aquest període.

L'any 2016, el 44,8% eren fills de mare estrangera, és a dir, de nacionalitat diferent a l'espanyola.

Pel que fa al creixement migratori, també s'observa una taxa positiva i notablement elevada, significativament superior a la mitjana del territori català.

Les altes taxes de creixement tan natural com migratori, fan que la mitjana anual del creixement total a la comarca i, especialment al municipi de Vielha e Mijaran, pràcticament dupliqui la mitjana de creixement de Catalunya.

Taula 4. Creixement de la població. Taxa bruta per 1.000 habitants. 2011

Creixement de la població. Taxa bruta per 1.000 habitants			
	Vielha e Mijaran	Aran	Catalunya
Creixement natural (mitjana anual 2001-2011)	7,6	5,13	3,04
Creixement migratori (mitjana anual 2001-2011)	22,73	21,19	13,94
Creixement total (mitjana anual 2001-2011)	30,34	26,32	16,98
Creixement total 2011	1.441	2.331	1.176.733

Font: Idescat. Elaboració pròpia

ADMINISTRACIÓ LOCAL

El municipi de Vielha e Mijaran s'organitza administrativament en un Ajuntament i set entitats municipals descentralitzades, EMD: Betren, Vilac, Àrros e Vila, Aubért e Betlan, Gausac, Escunau e Casarilh i Casau.

Si bé la representació política a l'Ajuntament ha estat tradicionalment masculina, actualment l'equip polític tendeix a un major equilibri entre homes i dones. Arran de les eleccions municipals del 2015, l'equip de govern està format per 5 homes i 2 dones. Aquesta xifra millora en referència al mandat anterior, durant el qual només hi havia una dona a l'equip, i s'equipara a les dades de la legislatura 2007-2011. Pel que fa a les pedanies totes set estan encapçalades per homes.

CARACTERÍSTIQUES DE L'OCUPACIÓ

Evolució de l'ocupació

En relació a l'ocupació es pot observar, en base a les xifres registrades l'any 2011, que la participació de dones i homes al mercat laboral es troba força equilibrada, a trets generals, donat que de les 2.867 persones actives, el 44% són dones i el 56% homes. Així doncs, aquesta realitat ha d'atribuir-se, en primer lloc, a l'important increment de l'ocupació femenina i, en segon lloc, al descens de l'ocupació masculina. No obstant, cal prendre en consideració aspectes diferencials que determinen la realitat laboral de les dones, com ara la jornada laboral o la categoria professional.

Taula 5. Població segons relació amb l'activitat i sexe. Vielha e Mijaran. 2011

Població segons relació amb l'activitat i sexe. 2011			
	Homes	Dones	Total
Actius	1606	1262	2867
Ocupat o temporalment absent de la feina	1094	1123	2217
a temps complet	937	784	1721
a temps parcial	..	338	496
Desocupat	511	139	650
ha treballat abans	506	139	645
Inactius	1230	1332	2562
Jubilat, prejubilat, pensionista o rendista	277	376	652
Estudiants	621	659	1280
Una altra situació	258	245	504
Població de 16 anys i més	2348	2263	4611
Població total	2835	2594	5430

Font: Idescat a partir del cens de població i habitatges de l'INE

En referència al primer dels tòpics, tal i com es pot observar a la taula 5, la dedicació laboral entre dones i homes és significativament diferent en conceptes de temporalitat. Si bé més un 22% de la població ocupada té un contracte a temps parcial, el 68% d'aquestes jornades estan desenvolupades per dones. És a dir que, el 30% de les jornades de les dones tenen una temporalització parcial.

En aquest sentit es fa palès que el descens de temps dedicat a treball remunerat està consignat a altres activitats. El naixement dels fills i filles, per exemple, o la cura de

persones grans o malaltes, suposa una reducció del temps productiu i un increment del reproductiu per part de les dones, mentre que gairebé no afecta els homes, fet que incrementa la desigualtat en els usos del temps.

Evolució de l'atur

La mitjana anual de persones aturades al municipi, registrades al Servei d'Ocupació de Catalunya, a desembre de 2017 ha estat de 214 persones (54% d'homes i 46% de dones). Els sectors que aglutinen un major percentatge d'aturats són el sector serveis amb un 82,4 %, seguit del sector de la construcció, amb el 18,6 %.

Taula 6. Evolució de l'atur registrat a Vielha e Mijaran. Període 2005-2017

Evolució de l'atur registrat			
	Homes	Dones	Total
2017	114,6	99,8	214,3
2016	124,4	114,7	239,1
2015	137,8	128,7	266,5
2014	155	124,3	279,3
2013	162	124,2	286,2
2012	188	115,1	303,1
2011	171	122,6	293,6
2010	150,8	100,7	251,4
2009	162,5	90,8	253,3
2008	78,4	48,4	126,8
2007	42,7	40,9	83,6
2006	32,5	36,7	69,2
2005	26	35	61

Font: Idescat, a partir de les dades del Departament d'Empresa i Ocupació

Els indicadors d'ocupació i nova contractació, segons dades de l'Observatori d'empresa i ocupació, destaquen que en relació a l'atur l'Aran presenta taxes d'atur registrat i percentatge d'aturats de llarga durada significativament inferiors a les de la mitjana catalana.

EL TREBALL REPRODUCTIU

Es considera treball reproductiu les activitats familiars i domèstiques que fan possible la reproducció de les persones a nivell biològic i social. S'inclouen en aquest concepte la cura dels fills i filles, néts i nétes, la cura de la llar, l'ensenyament dels infants, la cura de les persones dependents, és a dir persones malaltes, amb diversitat funcional o grans. Aquest tipus d'activitat, però, no sempre ha estat considerada treball, sinó deures socials, morals i eminentment femenins.

L'actual divisió del treball provoca que només l'activitat laboral remunerada sigui reconeguda com a treball i que l'altre treball, el familiar- domèstic, sigui invisible social i econòmicament i no tingui cap mena de reconeixement i valoració social, política ni econòmica, malgrat és indispensable pel sosteniment i manteniment de la societat.

La dedicació de les dones al treball familiar domèstic ha implicat que altres àmbits de la seva vida quedin desplaçats, com per exemple la seva vida professional i el temps per a sí mateixes.

En aquest sentit, les polítiques de corresponsabilitat entre la vida personal, familiar, laboral i social s'han de dissenyar i implementar trencant els estereotips de gènere i implicant els homes com a protagonistes fonamentals, ja que si no és així el seu efecte és pervers: consolida la precarietat de les dones en l'espai productiu, la doble presència i no avança en la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura de les persones.

HABITATGES

Els pisos o cases dedicats exclusivament a l'ús turístic i vacacional per mesos i setmanes han crescut notablement en el darrer temps. Aquests pisos de vacances suposen un problema per als veïns i veïnes de Vielha e Mijaran, ja que encareixen el lloguer de les cases o pisos i dificulten l'accés de famílies al mercat de lloguer. A més, també suposa una problemàtica per a les persones treballadores de temporada d'hivern o d'estiu, ja que no troben cases per poder residir a causa del gran cost econòmic que suposa. D'aquesta forma, tant els treballadors i treballadores, com les empreses es veuen perjudicats.

Segons dades registrades del 2011, menys de la meitat dels habitatges de Vielha, un 46,67%, són llars principals. I d'aquestes llars principals, tant sols un 61% són de propietat i un 38,02% tenen un ús per lloguer

El pes de la segona residència és intensament superior al de la mitjana catalana. Per pal·liar les problemàtiques d'habitatge al municipi, el govern local ha aprovat una moratòria de 2 anys per pisos turístics i una pujada de taxes dels pisos turístics, amb la finalitat de protegir els habitatges de primera residència i afavorir el mercat de lloguer per a les famílies i persones treballadores que no troben habitatge al municipi.

Taula 7. Habitatge i llars. Habitatges familiars per tipus. 2011

Habitatge i llars. Habitatges familiars per tipus. 2011	
	Habitatges
Principals	2075
Secundaris	2288
Total	4446

Font: Idescat.

Taula 8. Habitatges familiars principals, por règim de tinença. 2011

Habitatge i llars. Habitatges familiars per tipus. 2011	
	Habitatges
De propietat	---
De lloguer	789
Total	2075

Font: Idescat.

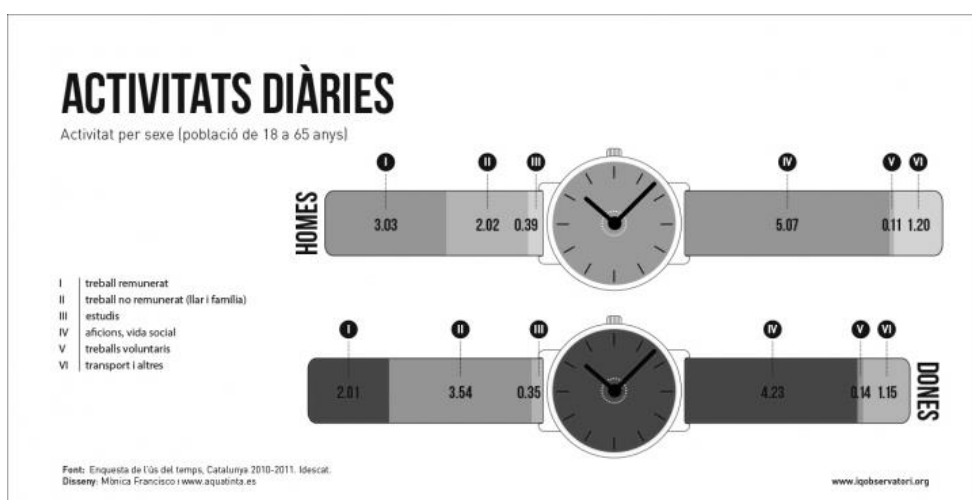
USOS DEL TEMPS

El repartiment de les activitats diàries i de les hores de dedicació a cadascuna d'elles ocupen una durada diferent segons el sexe de la persona. Aquest repartiment social i cultural del temps té la seva justificació en els rols de gènere que pressionen homes i dones a prioritzar activitats diferents i, per tant, a dedicar-hi més temps.

D'aquesta manera, el rol tradicional masculí està vinculada amb les tasques productives, és a dir, a les activitats remunerades, mentre que el rol femení està associat a les tasques reproductives, les de cura de la llar i la família. No obstant,

malgrat la incorporació de la dona al món laboral, la divisió sexual de l'organització social del temps ha sofert minses variacions.

Les dones han passat a assumir part del treball fora de la llar, en un règim de doble presència, mentre els homes es fan corresponsables de les tasques de cura en molta menor mesura. És per aquest motiu que la suma dels treballs implica més temps per a les dones que per als homes



Font: <http://www.iqobservatori.org/> Observatori homes, dones i la vida quotidiana

MOBILITAT

Donada la realitat orogràfica de l'Aran i la distribució de la població en municipis, amb una àrea extensa territorialment, de baixa densitat de població on el poblament s'ha anat concentrant a Vielha i els pobles més grans, el volum de desplaçaments és molt superior al de la mitjana de Catalunya per nombre de població.

Taula 9. Població ocupada resident i llocs de treball per sexe. Vielha e Mijaran 2011

Localització dels llocs de treball	Homes	Dones	Total
Residents ocupats a dins	877	758	1.635
No residents ocupats a dins	380	208	588
Residents ocupats a fora	213	109	322
Residents ocupats en diversos municipis	151	11	162
Llocs de treball localitzats (1)	1.257	966	2.223
Població ocupada resident (2)	1.241	878	2.119
Diferència localitzats - residents	16	88	104

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE.

Les dades de la població ocupada resident i llocs de treball per sexe podrien ser un reflex del fet que les dones que treballen de manera remunerada ho fan majoritàriament Vielha, fet que afavoreix la conciliació familiar, mentre els homes es traslladen més fora del municipi per treballar.

Les xifres d'ús del transport públic col·lectiu a l'Alt Pirineu i Aran (3,8% els dies feiners, 1,9% els dissabtes i festius, i 3,4% pel total setmanal) es troba molt per sota de la mitjana catalana (15,6%, 9,0% i 14,2%, respectivament).

D'altra banda, segons l'estudi de la mobilitat quotidiana a l'Alt Pirineu i Aran, la comparació de desplaçaments entre els sexes mostra certes diferències:

- Els homes fan més desplaçaments independentment que sigui festiu o feiner.
- La mobilitat de les dones respecte a la dels homes en cap de setmana és inferior que entre setmana.
- Les dones entre 4 i 15 anys realitzen menys desplaçaments que els homes; en canvi les dones de 16 a 19 anys (probablement per la tendència a cursar estudis superiors) i de 30 a 64 anys (pel rol generalitzat del col·lectiu femení que assumeix la responsabilitat de la criança dels infants i de la gestió de la llar, fet que comportaria uns tres desplaçaments respecte als homes: acompanyar els infants a l'escola, compres i gestions diverses) en fan més que els homes.
- Cal destacar, per situacions professionals, que el grup que fa menys desplaçaments és el de les persones que es dediquen al treball domèstic no remunerat, durant el cap de setmana, normalment dones.

SERVEIS EDUCATIUS DEL MUNICIPI

- > **Escola Mainarau Era Cunhèra. Primer cicle d'Infantil, dels 6 mesos als 3 anys.**
- > **Escola Garona. Segon cicle d'Infantil i Primària. Dels 3 als 12 anys**
- > **Institut d'Aran**

RECURSOS PER A L'ABORDATGE DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

El servei es desplega d'acord amb el protocol per a l'abordatge de la violència masclista a la Val d'Aran aprovat l'any 2012. Els organismes que formen part de l'equip són:

Comissaria de la Val d'Aran

Grups d'Atenció a la Víctima (GAV) són les unitats dels Mossos d'Esquadra, que tenen la funció d'atendre i tramitar els casos de violència masclista. Atenen: informen, escolten les dones i les assessoren sobre els drets que tenen i les accions que poden emprendre, i sobre els organismes a on poden acudir per exercir aquests drets. Els agents adscrits als GAV estan en contacte amb els diversos agents del territori que intervenen en l'abordatge del fenomen de la violència contra les dones establint protocols d'actuació i fluxos de comunicació per coordinar les intervencions d'una forma integral. Protegeixen: els GAV valoren el nivell de risc en cada cas, per proposar, si escau, la protecció policial. Aquesta protecció, en la majoria de casos, s'estableix per ordre de l'autoritat judicial, la Fiscalia o el/la responsable policial de cada demarcació. Una altra de les tasques que assumeixen els GAV és el contacte amb la dona i el seguiment dels casos de manera individualitzada per comprovar amb ella mateixa el seu estat i garantir el compliment de mesures que l'autoritat judicial hagi pogut determinar. Prevenen: participen en accions de prevenció adreçades a la comunitat, programes per a joves, col·laboren amb organitzacions i entitats, famílies, etc. Formen part de circuits i protocols locals i comarcals i també de protocols específics (com el protocol per evitar mutilacions genitals femenines), i participen en campanyes i accions preventives en l'àmbit de la violència de gènere.

Jutjat de 1era Instància i Instrucció núm. 1

Els jutjats de violència sobre la dona tenen competència, en l'àmbit penal, per conèixer de la instrucció de les causes per determinats delictes i faltes, sempre que l'autor els hagi comès contra la seva esposa o exesposa, o contra la dona amb qui estigui o hagi estat lligat per anàloga relació d'afectivitat, fins i tot sense convivència

SIAH Val d'Aran

Els SIADs són serveis d'informació, assessorament, primera atenció i acompanyament, si s'escau, amb relació a l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits relacionats amb la seva vida laboral, social, personal i familiar.

Els SIADs tenen dos serveis especialitzats:


- Assessorament jurídic. Proporciona i assessora de qualsevol tema relacionat amb processos civils: separacions i/o divorcis, impagament de pensions d'aliments, guarda i custòdia de fills/es, règim de visites, etc. També, sobre processos penals: denúncia per maltractament, les conseqüències, ordres d'allunyament, etc.
- Assessorament psicològic. Atenció psicològica per tal de superar situacions de malestar emocional, fomentar l'autoconfiança i promocionar eines per l'apoderament i millora de les relacions socials. També es treballa superar les dificultats de les relacions de parella i/o familiars, suport i orientació davant d'una situació de violència familiar o masclista, per superar el malestar davant d'un procés de separació o divorci, entre d'altres.

Espitau dera Val d'Aran

Participa del circuit de detecció i atenció de les violències masclistes i de gènere. Proporciona atenció sanitària i social de qualitat, tot vetllant pel manteniment de la proximitat, l'accessibilitat, la continuïtat assistencial, amb la màxima eficiència i seguretat pel pacient, amb el compromís, corresponsabilització i participació dels professionals. Desenvolupa un model d'atenció integral, incorporant al ciutadà en la presa de decisions sobre la seva salut i en la seva participació en la millora d'aquesta, amb la col·laboració dels professionals.

Servicis Sociaus der Conselh Generau d'Aran

Els serveis socials són un dels sistemes de benestar social, conjuntament amb la seguretat social, el sistema de salut, el sistema d'educació, les polítiques per a l'ocupació, les polítiques d'habitatge i altres actuacions públiques en l'àmbit de la cultura i l'esport. Els serveis socials són el conjunt d'intervencions públiques que tenen com a objectiu garantir les necessitats bàsiques de la ciutadania, donant atenció al



manteniment de la seva autonomia personal, promovent el desenvolupament de les capacitats personals, en un marc de respecte per la dignitat de les persones. El Sistema públic de serveis socials inclou dos tipus de serveis.

- Serveis socials bàsics: Són la porta d'entrada al Sistema públic de serveis socials i són accessibles a tota la població. Els equips professionals que els presten i gestionen estan formats per persones diplomades en treball social i en educació social. Aquest col·lectiu de professionals informen, orienten, fan diagnòstics i valoracions, prescriuen prestacions, detecten situacions de risc per actuar de forma preventiva i realitzen projectes comunitaris per a la integració social de persones i col·lectius en risc.

- Serveis socials especialitzats: Donen resposta a situacions o necessitats que requereixen una especialització tècnica o la disposició de recursos determinats. Proporcionen suport tècnic i presten col·laboració als serveis socials bàsics en les matèries de la seva competència.

SIE Alt Pirineu i Aran

El SIE és un servei especialitzat on s'ofereix una atenció integral i recursos al procés de recuperació i reparació a les dones que han estat o estan en situació de violència masclista i les seves filles i fills a càrrec. Així mateix han d'incidir en la prevenció, sensibilització i implicació comunitària.

CDIAP Val d'Aran Centre de Desenvolupament Infantil i Detecció Precoç

Són serveis destinats a atendre la població infantil des de la concepció i fins als sis anys, sempre que no tingui garantida la continuïtat assistencial. Participen en la coordinació de les actuacions (detecció i prevenció) que es porten a terme en aquesta franja d'edat, en els projectes de coordinació i cooperació interdepartamental i asseguren equips interdisciplinaris experts en desenvolupament infantil.

CSMIJ Centre Salut Mental Infantil i Juvenil

Serveis adreçat a la població infantil i juvenil. Participa en la coordinació de les actuacions (detecció i prevenció) que es porten a terme a partir dels 7 anys.

EAIA Lleida Nord supracomarcal (Trempt)

Els EAIA estan formats per professionals de la psicologia, la pedagogia, l'assistència social i l'educació social, i estan distribuïts per tot el territori de Catalunya. Els EAIA reben els casos en situació de desemparament o en risc d'estar-hi que detecten els serveis socials bàsics, les instàncies judicials o policials o la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència. Fan el diagnòstic, la valoració dels infants i del seu entorn sociofamiliar, i proposen les mesures més adequades per a cada cas. Elaboren plans de millora per a l'infant i la seva família, fan el seguiment i el tractament un cop s'han aplicat les mesures proposades, tant si estan en el nucli familiar com en un centre o en una família d'acollida.


Oficina de Joenessa

L'oficina de Joenessa del Conselh Generau d'Aran és un servei que posa a disposició de tots els joves la possibilitat d'informar-se i assessorar-se sobre aquells temes que els interessa: estudis, treball, allotjament, salut, cultura, lleure, esports... Des de l'oficina de Joenessa es dona un servei d'atenció personalitzada, oberta i professional que garanteix l'accés a una informació plural i completa.

6.1. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI

A partir d'aquesta estructura poblacional de la comarca i del informes tècnics i valoracions dels departaments comarcals es desprenen les següents conclusions:

- > La base més ampla de la piràmide de població femenina se situa entre els 30 i els 59 anys d'edat, concretament la franja més nombrosa de dones és la de 30 a 39. Aquests grups poblacionals es troben dintre de l'etapa d'activitat econòmica activa i en edat reproductiva o de criança i cura d'infants i joves. Aquesta realitat fa palesa la necessitats d'actuacions en matèria de criança, corresponsabilitat, conciliació laboral i familiar i creixement professional, entre d'altres.
- > L'esperança de vida de les dones és significativament superior a la dels homes i, a partir dels 70 anys d'edat, les xifres de població femenina son força superiors. Les dones grans mereixen mesures d'atenció específica per la fragilitat de la seva situació social, així com sovint econòmica.
- > La realitat geogràfica de la comarca determina l'accessibilitat de les persones als serveis i recursos, ja siguin de salut, com de lleure o formatius. Les principals afectades són les dones més joves, les de major edat i les de menors recursos econòmics. En aquest sentit, cal tenir en compte la necessitat d'actuar de manera bilateral, ja sigui fent arribar serveis i/o accions a les poblacions disseminades o garantint l'accessibilitat de les persones dels pobles als nuclis principals.
- > El desenvolupament del turisme de masses ha estat la base de la recuperació demogràfica d'algunes àrees de muntanya, el conjunt de la Val d'Aran presenta unes generacions d'adults-joves sensiblement recrescudes relacionades amb la forta presència de treballadors forans de sexe masculí.
- > L'elevat nombre de població flotant dificulten la planificació dels serveis i infraestructures, així com realitzar projeccions demogràfiques i dimensionar les necessitats de sòl i habitatges. El municipi veu triplicada i quadruplicada la seva població i ha de fer costosos esforços per atendre aquestes crescudes i garantir la gestió eficient dels serveis públics.
- > Si bé la divisió del treball no remunerat ha estat sempre considerat un camp simbòlic en el que homes i dones mostren els seus rols de gènere i pels que es suposa que la dona ha de realitzar les feines reproductives de cria i cura de la llar, en les persones més joves s'aprecia un repartiment més equilibrat,



respecte a generacions anteriors. Tot i que les dones continuen sent les principals responsables, s'observa una tendència a la igualtat, donat que els homes han incrementat la seva participació mentre que les dones han disminuït lleugerament el nombre d'hores de dedicació.

- > Algunes de les propostes d'acció més reiterades a les enquestes, entrevistes i grups de treball, són les de sensibilització, mitjançant campanyes de difusió de bones pràctiques, dinàmiques als centres educatius, així com tallers i activitats adreçats a homes. A l'escola bressol han comprovat que vincular el servei de pediatria a les xerrades per famílies és un bon nexa perquè pares i mares hi participin.
- > Malgrat els avenços socials en matèria d'igualtat i la difusió de bons models de relacions afectivo-sexuals, des dels centres educatius i famílies es valora que el jovent reproduïx conductes de dependència i control. L'ús de les noves tecnologies té un paper destacat en la perpetuació dels rols de gènere i en la manifestació de violències masclistes.
- > El CRP ofereix anualment tallers de coeducació a les escoles de primària i d'afectivitat i sexualitat als centres de secundària de la Val. També ha creat una maleta de literatura infantil que tracta la diversitat familiar a disposició dels centres.
- > Durant el 2018 està prevista l'aprovació del Pla municipal de joventut, una eina que estableix les actuacions que es duran a terme en matèria de joventut, planificades en funció de les necessitats i oportunitats del territori.

6.2. ANÀLISI DAFO

Dintre del conjunt de la realitat del municipi de Vielha e Mijaran, s'identifiquen factors favorables i desfavorables en la implementació d'un pla estratègic de polítiques per a la igualtat. En la següent figura es troben reflectides les principals oportunitats i amenaces, tant d'origen intern com extern:

Anàlisi interna	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Compromís de la Regidoria d'Educació, Cultura amb la igualtat.</p> <p>Es compta amb recursos i serveis en funcionament (SIAH i SIE)</p> <p>Agents claus com ara CRP, SIAH i el GAV reben formació periòdica en matèria de gènere per desplegar polítiques d'igualtat en els seus àmbits</p> <p>Biblioteca dinamitza propostes culturals i formatives de coeducació i en clau de gènere</p> <p>Sensibilització i formació permanent als centres educatius. Dintre del Pla Anual de la Direcció General de Mossos d'Esquadra realitzen xerrades al jovent de l'ESO. El CRP crea materials i fa tallers a centres.</p> <p>Propera aprovació del Pla de Joventut Municipal que permetrà abordar de forma planificada necessitats, inquietuds i problemàtiques juvenils</p>	<p>Per les dimensions del territori algunes persones manifesten manca de sensació d'anonimat i de dret a la intimitat en la percepció de serveis.</p> <p>Problemàtica amb l'accés a l'habitatge.</p> <p>Tot i que ha incrementat, cal posicionar la igualtat en el punt de mira de les institucions.</p> <p>Manca d'aplicació de la perspectiva de gènere en el desplegament de les polítiques públiques.</p> <p>Baix nivell de formació en clau de gènere per part del personal de les administracions.</p>

Anàlisi externa

OPORTUNITATS	AMENACES
<p>Major sensibilitat de la població jove i adulta masculina i femenina.</p> <p>Increment de la participació de la població en dates assenyalades o mobilitzacions convocades tant per les institucions com per col·lectius o sindicats.</p> <p>Desplegament de la llei 17/2015 d'igualtat efectiva.</p> <p>Coordinació de recursos amb altres administracions i territoris del Pirineu.</p>	<p>Les variacions demogràfiques arran de la població flotant durant determinats períodes dificulten dimensionar les serveis bàsics i augmenten l'índex de conflictivitat social del territori.</p> <p>Distància geogràfica amb grans ciutats on es concentren serveis especialitzats.</p>

7. PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA DE DISSENY DEL PLA

Els objectius del Pla d'igualtat de Vielha e Mijaran responen a la filosofia i segueixen les directrius de la Llei d'Igualtat, Llei orgànica 3/2007, de 22 de març i de la Llei 17/2015, per a la igualtat efectiva de dones i homes. La finalitat del Pla és avançar amb passes fermes per tal d'assolir la igualtat efectiva, eliminant les discriminacions, desigualtats i invisibilitats generades per l'estructura patriarcal, així com prevenir i actuar contra les violències masclistes i aconseguir avenços en la seva erradicació definitiva.

OBJECTIUS

Objectiu 1

Avançar amb passes fermes per tal d'assolir la igualtat efectiva

Objectiu 2

Eliminar les discriminacions, desigualtats i invisibilitats generades per l'estructura patriarcal de la societat

Objectiu 3

Prevenir i actuar contra les violències masclistes i aconseguir avenços en la seva erradicació definitiva

El pla està vertebrat per sis àmbits d'acció generals, dels que parteixen els objectius específics. Les diferents línies estan intrínsecament lligades, de manera que l'assoliment d'objectius de cada eix repercuteix directament en el benefici dels altres.

Línies Estratègiques

S'ha establert un objectiu específic per a cadascun dels 9 àmbits d'intervenció prioritzats

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	OBJECTIU ESPECÍFIC
A1 Cultura d'igualtat plena	OE1. Institucionalitzar una cultura compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
A2 Perspectiva de gènere	OE2. Promoure la institucionalització de la perspectiva de gènere en la gestió de les administracions públiques, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes
A3 Sensibilització	OE3. Garantir l'accés i les condicions del personal dels diferents serveis municipals i de la població del territori en matèria d'igualtat
A4 Apoderament i corresponsabilitat	OE4. Garantir serveis i campanyes que propiciïn una ordenació del temps de treball que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
A5 Comunicació no sexista	OE5. Erradicar les pràctiques discriminatòries en l'ús del llenguatge i vetllar per emprar un ús de la llengua i les imatges igualitari, no androcèntric i lliure d'estereotips
A6 Prevenió i abordatge de les violències masclistes	OE6. Propiciar un entorn lliure de qualsevol manifestació de violència masclista. Ampliar la formació del personal i de la població per millorar la prevenció, detecció i intervenció des de tots els àmbits a tots els nivells

ÀMBIT 1. CULTURA D'IGUALTAT PLENA

La construcció d'una societat plenament igualitària només és possible si, tant dones com homes, assumeixen que la igualtat plena de drets i oportunitats aporta beneficis a tots les persones, tant homes com dones.

És necessari actuar directament amb mesures que contrarestin les resistències patriarcals al canvi, identificant quins són els valors, actituds i situacions que estan dificultant la incorporació de la idea d'igualtat i la pràctica. Al llistat tradicional dels factors que produeixen les diferències (sentit de superioritat, resistència a la pèrdua de privilegis, control, etc.) cal afegir altres elements, com ara: pors, inseguretats, complexes d'inferioritat, el control masculí o la manca de referents positius.

Acció 1	Àmbit 1 CULTURA D'IGUALTAT PLENA
Formació i sensibilització dels càrrecs polítics i personal tècnic	
Garantir que les persones que es troben al capdavant de les institucions municipals, així com el personal tècnic coneixen el contingut de la Llei 17/2015, les implicacions a nivell municipal, i que estan sensibilitzades amb la igualtat de gènere.	
Implementació	Realitzar formació
Indicadors	Nombre de persones que han rebut la formació, desagregat per àrees i sexes. Hores de formació i valoració final de les assistents
Tempos	2019

Acció 2	Àmbit 1 CULTURA D'IGUALTAT PLENA
Garantir el respecte a la igualtat	
Garantir que en totes les propostes culturals, esdeveniments, campanyes i accions realitzades al municipi es respecten els valors d'igualtat i que no es promou cap fet discriminatori o ofensiu.	
Implementació	Aplicar criteris de gènere en la revisió de peticions per a la concessió de permisos públics o cessions per a la realització d'actes. Promoure i vetllar perquè l'oferta d'oci del municipi en festes i esdeveniments sigui respectuosa amb unes relacions de gènere justes i igualitàries.
Indicadors	Nombre de campanyes i materials editats. Nombre de peticions denegades i motius.
Tempos	Permanent

ÀMBIT 2. PERSPECTIVA DE GÈNERE

Les institucions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques i accions, de manera que estableixin en totes elles l'objectiu general d'eliminar les desigualtats i promoure la igualtat de dones i homes.

Integrar la perspectiva de gènere suposa considerar, de forma sistemàtica, les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, incorporant objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar desigualtats i promoure la igualtat en totes les polítiques i accions, a tots els nivells i en totes les fases de planificació, execució i avaluació. Per això és imprescindible intervenir amb eficàcia i introduir l'enfocament de gènere en la base de totes les operacions des de la recollida de dades, fins a la anàlisi d'informació que desenvolupi l'administració.

Acció 3	Àmbit 2 PERSPECTIVA DE GÈNERE
Incorporar la perspectiva de gènere en el tractament de dades.	
Disgregar per sexes les bases, memòries, formularis i documents que es produeixen a l'administració municipal.	
Implementació	Per a l'elaboració i posada en marxa d'indicadors de gènere és imprescindible disposar d'una desagregació sistemàtica de dades per sexe. D'aquesta manera es podran identificar on es poden trobar les bretxes de gènere o les àrees on hi ha mancances en la qualitat de vida o benestar de les dones
Indicadors	Nombre i tipus de mesures incorporades en els procediments.
Tempos	Permanentment

Acció 4	Àmbit 2 PERSPECTIVA DE GÈNERE
Garantir la valoració dels criteris de gènere la selecció de persones candidates per vacants de l'administració municipal	
Valorar la formació en gènere i en polítiques de d'igualtat en l'accés a la funció pública i en el recorregut de la carrera professional.	
Implementació	Incorporar aquest aspecte en els barems de puntuació de les convocatòries públiques.
Indicadors	Percentatge de presència dels indicadors en les convocatòries.
Tempos	A partir de 2019

Acció 5	Àmbit 2 PERSPECTIVA DE GÈNERE
Composició equilibrada paritària d'òrgans, jurats i comissions	
Incorporar una visió paritària que incideixi en l'apoderament de les dones en òrgans polítics, de decisió i de direcció o en aquelles àrees on tradicionalment la presència de dones és reduïda. Propiciar que la participació de les dones en les comissions o òrgans vagi més enllà de tasques tècniques o de secretariat i que ocupin posicions de lideratge o direcció.	
Implementació	Garantir que el percentatge assoleixi el índex de paritat establert en 40%-60% de participació entre sexes
Indicadors	Nombre d'accions, índex de paritat dels òrgans i comissions
Tempos	A partir de 2019

ÀMBIT 3. SENSIBILITZACIÓ

Campanyes, formacions, exposicions i recursos pedagògics amb perspectiva de gènere, adreçats a sensibilitzar en els drets de les dones i la prevenció de qualsevol tipus de discriminació o violència exercida per raons de gènere. Donar visibilitat a un ampli ventall de temes que posin de manifest les desigualtats de gènere existents i les lluites de les dones per la igualtat efectiva i real: la coeducació, la representació de la violència vers les dones en la comunicació audiovisual, la coresponsabilitat, els drets sexuals i reproductius, etc. Així mateix, en el context actual sembla fonamental la creació de valors socials i referents positius de masculinitat que serveixin d'alternativa al model tradicional.

En el que respecta al personal municipal, la formació continua constitueix una pràctica fonamental en la gestió del recursos humans a més d'un dret de les persones treballadores. La formació permet l'adquisició de noves competències i coneixements, i adaptar-se i reciclar-se en un entorn canviant.

Acció 6	Àmbit 3 SENSIBILITZACIÓ
Potenciar models d'educació coeducatius, superadors de rols i estereotips sexistes.	
Ofertir propostes formatives coeducatives als equips educatius dels centres d'educació infantil, primària i secundària per donar eines i recursos per potenciar el respecte a la diversitat i la igualtat d'oportunitats. Aplicar la perspectiva de gènere en el dia a dia a l'aula.	
Implementació	Ofertir formació permanent als claustres i consells escolars per impulsar mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva
Indicadors	Nombre d'actuacions, persones assistents (desagregat per sexes), centres, nivells educatius i valoració de les assistents.
Tempos	Anualment

Acció 7	Àmbit 3 SENSIBILITZACIÓ
Establir un compromís polític de visualització de la diversitat social	
Vetllar per garantir la presència paritària i no estereotipada d'homes i dones en els canals, campanyes i espais de comunicació de l'Ajuntament. Incorporar el reconeixement de la diversitat LGTBI+ en l'edició de materials, campanyes i comunicació des de totes les àrees de l'Ajuntament.	
Implementació	Visibilitzar el reconeixement a la diversitat social, no estereotipada per gèneres. Donar visibilitat a les diferents opcions d'identificació i expressió de gènere i afectivosexuals.
Indicadors	Presència de les diverses realitats socials, evitar la invisibilització de determinades realitats o grups socials.
Tempos	Permanent

Acció 8	Àmbit 3 SENSIBILITZACIÓ
Promoure accions de sensibilització no mixtes, adreçades a homes sensibilitzats per tal que esdevinguin aliats referents	
Campanyes de sensibilització que possibilitin la generació de noves masculinitats, mitjançant l'alliberament per part dels homes de la imposició dels rols masculins, i que visibilitzin els beneficis que homes i dones obtenen amb la igualtat. (Alguns exemples promoguts per col·lectius com Homes per la Igualtat o Canviem-ho: "Micromasclismes i macromasclismes", "Pares igualitaris, el dret a gaudir en plenitud de la paternitat", "Què ens passa als homes davant el canvi de les dones? resistències, obstacles i avantatge de l'alliberament de les dones.	
Implementació	Impuls de xerrades, trobades, formacions adreçades a homes, que serveixin de referent positiu de canvi, dinamitzades per professionals homes. Es pot vincular mitjançant l'escola de famílies de l'Escola Bressol o l'Ampa de l'Escola.
Indicadors	Nombre d'accions formatives, nombre d'assistents, valoració dels assistents.
Tempos	Anulament

Acció 9	Àmbit 3 SENSIBILITZACIÓ
Commemorar diades per tal de reflexionar sobre la situació existent, visibilitzar les problemàtiques, manifestar-se a favor de la igualtat i celebrar els progressos assolits. Donar continuïtat a les activitats ja consolidades.	
Celebrar les diferents diades de visibilització de les dones: 8 de març, Dia Internacional de la Dona treballadora, 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones, 28 de juny, diada per l'alliberament LGTBI, 15 d'octubre, Dia de la Dona rural, i 25 de novembre, Dia en contra de la violència masclista, per reivindicar el paper de les dones, el seu reconeixement i reclamar la igualtat efectiva.	
Implementació	Organització d'activitats commemoratives, coordinar amb diversos agents (associacions, centres educatius, de salut...) activitats o propostes comunes
Indicadors	Nombre d'activitats organitzades, nombre de participants, nombre d'institucions que participen.
Tempos	Anualment

Acció 10	Àmbit 3 SENSIBILITZACIÓ
Posar a l'abast de la població obres literàries i de recerca en clau de gènere	
Ampliar el fons documental i audiovisual de les biblioteques amb perspectiva feminista i LGTBI+ i difondre el contingut entre la població.	
Implementació	Actualitzar el fons bibliogràfic amb obres amb perspectiva de gènere i LGTBI, que tenen dones com a protagonistes, que estan escrites per dones i que tracten les lluites per a la igualtat.
Indicadors	Nombre de volums nous, subscripcions a revistes Nombre de préstecs
Tempos	2019

Acció 11	Àmbit 3 SENSIBILITZACIÓ
Millorar la projecció cultural amb perspectiva de gènere i LGTBI	
Desplegar projectes i iniciatives culturals amb perspectiva de gènere.	
Implementació	<p>Promoure la creació i difusió d'obres culturals d'autoria femenina o amb la dona com a protagonista. Impulsar iniciatives, amb la col·laboració d'altres departaments com Joventut, Esports o els centres educatius que tinguin per objectiu visibilitzar i reconèixer el paper de la dona en les diferents esferes de la vida.</p> <p>Incloure en la programació cultural del municipi obres que destaquin per la seva aportació a la igualtat o els valors feministes.</p>
Indicadors	Nombre d'actes programats
Tempos	Anualment

ÀMBIT 4. APODERAMENT I CORRESPONSABILITAT

Per assolir la igualtat és necessari instal·lar-la a les subjectivitats personals i col·lectives i creure que és un dret fonamental i no una concessió. La igualtat subjectiva, com a valor, té a veure amb que cada persona assumeixi que li pertany el dret a ser igual en l'accés a recursos i oportunitats, a expectatives de vida, a possibilitats de temps propi, lleure i a viure sense violència.

L'apoderament de les dones és un objectiu, una eina i un procés que ha de generar-se en l'àmbit personal i en el col·lectiu, a nivell social i de gènere. Els processos d'apoderament han de ser recolzats per les institucions públiques, però només s'assoleixen per i des de les persones que s'apoderen, mitjançant l'autonomia, el control de la pròpia vida, la presa de decisions independents que representen els seus propis interessos i l'autoestima.

Les institucions públiques han d'afavorir i impulsar la participació sociopolítica de les dones i el seu poderament, mitjançant l'enfortiment dels teixit associatiu de les dones, amb l'objectiu de promoure la seva participació en la presa de decisions en els diferents àmbits de la intervenció pública.

Les dificultats per harmonitzar la vida laboral, personal i familiar han convertit la gestió del temps en una de les qüestions prioritàries per al benestar de les persones. És necessari desplegar estratègies que possibilitin que dones i homes puguin ocupar de manera equitativa els diferents espais privats en els que viuen i conviuen.

Acció 12	Àmbit 4 APODERAMENT I CORRESPONSABILITAT
Serveis que afavoreixin la participació social de les famílies	
Crear o cedir espais públics per a famílies amb nadons o infants petits, en el que infants i adults puguin compartir un espai i temps de convivència, de lleure o d'aprenentatge, on relacionar-se amb altres famílies, especialment als mesos d'hivern.	
Implementació	Afavorir l'autoorganització i la interrelació entre famílies al voltant d'experiències de criança compartida per evitar l'aïllament de les mares durant les primeres etapes dels seus nadons.
Indicadors	Accions, nombre d'usuaris/es, valoració qualitativa.
Tempos	2020

Acció 13	Àmbit 4 APODERAMENT I CORRESPONSABILITAT
Impulsar, assessorar, orientar, acompanyar i recolzar amb mitjans econòmics i tècnics la participació social l'autoorganització de les dones arreu del territori.	
Afavorir la creació de noves associacions i enfortir i col·laborar amb les ja existents . Proporcionar recursos i assessorament a les associacions per tal que puguin desenvolupar la seva activitat, així com desplegar accions en matèria d'igualtat. Afavorir la participació de les associacions en taules i espais de coordinació municipal.	
Implementació	Convocar ajuts per les associacions del territori que proposin projectes de promoció d'igualtat. Programar sessions d'assessorament i accions formatives per a associacions.
Indicadors	Nombre d'accions formatives, nombre de serveis d'assessorament, nombre i quanties d'ajuts, cessió d'espais i recursos. Nombre d'accions formatives, nombre de serveis d'assessorament, nombre i quanties d'ajuts, cessió d'espais i recursos, nombre d'accions realitzades. Nombre de convocatòries, nombre de col·lectius participants.
Tempos	2021

Acció 14	Àmbit 4 APODERAMENT I CORRESPONSABILITAT
Implantar polítiques actives i de sensibilització que reconeixin la importància del treball domèstic i de cura de persones per a la sostenibilitat de la vida quotidiana, que en posin de manifest el valor social i econòmic, que afirmen la necessitat d'assumir-les amb corresponsabilitat entre dones i homes i que contribueixin a la socialització del treball de cura de persones.	
Promoure la coresponsabilitat de totes les persones en les tasques de reproducció i cures, mitjançant campanyes de sensibilització a diferents col·lectius. Reforçar la independència i l'emancipació de la dona, mitjançant la formació en tasques quotidianes socialment associades a l'home.	
Implementació	Campanyes de difusió de bones pràctiques i de conscienciació del repartiment de les tasques de la llar. Tallers sobre manteniment i reparacions de la llar, el cotxe o sobre gestions o tràmits fiscals o econòmics.
Indicadors	Nombre de campanyes, materials, accions. Nombre de tallers, nombre de persones assistents, valoració qualitativa.
Tempos	2020

Acció 15	Àmbit 4 APODERAMENT I CORRESPONSABILITAT
Afavorir els processos d'apoderament personal i col·lectiu	
Recolzar i proporcionar recursos per afavorir els processos d'apoderament personal.	
Implementació	Oferir tallers i cursos sobre estratègies i eines per al lideratge i apoderament femení.
Indicadors	Nombre d'actuacions , nombre de participants, valoració qualitativa.
Tempos	Anualment

ÀMBIT 5. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

El llenguatge, en tant que producte social, és un reflex de la realitat de la societat que l'utilitza. Aquest incorpora elements que contribueixen a la invisibilització de les dones, al manteniment dels estereotips de gènere i l'estructura androcèntrica. De la mateixa manera, l'ús que se'n fa de les imatges pot ser discriminatori. Avançar cap a un ús inclusiu, no sexista, ni androcèntric del llenguatge i tenir cura de la imatge que es projecta són elements clau per contribuir a la igualtat real entre dones i homes, i fer visible el compromís del territori amb la igualtat.

Acció 16	Àmbit 5 COMUNICACIÓ NO SEXISTA
Disposar d'eines per vetllar per emprar un ús de la llengua i les imatges igualitari, no androcèntric i lliure d'estereotips i erradicar les pràctiques discriminatòries en l'ús del llenguatge.	
Creació d'una guia d'ús de llenguatge escrit i oral no sexista ni androcèntric, que vetlli per crear una imatge neutra que aposti pel respecte a la diversitat.	
Implementació	Creació del manual
Indicadors	Creació del manual
Tempos	2019

Acció 17	Àmbit 5 COMUNICACIÓ NO SEXISTA
Reflexionar i emprar de forma conscient un llenguatge inclusiu en les comunicacions internes i externes de l'entitat municipal	
Difusió de la guia de comunicació no sexista entre tota la plantilla i càrrecs electes de l'entitat. Incloure aquest document en la documentació laboral.	
Implementació	Fer presentacions de la guia i posar-la a l'abast del personal municipal
Indicadors	Nombre de formacions adreçades al personal municipal Nombre de persones que han rebut la formació, desagregat per àrees i sexes. Revisió continua de documents. Percentatge de compliment dels paràmetres establerts al manual. Resposta de la plantilla i ús efectiu.
Tempos	Sessions formatives: 2019. Aplicació continua

ÀMBIT 6. PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones, considera violència masclista com "la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat".

La violència vers les dones és un problema públic de gran envergadura que lluny de reduir-se, any rere any persisteix. Les dades oficials d'assassinats, agressions o denúncies mostren que hi ha moltes tipologies i àmbits on es donen les violències masclistes i que es tracta d'un fenomen transversal que afecta a persones de diferents orígens nacional, ètnics, edats o classes socials. Aquestes violències però sovint són naturalitzades o invisibilitzades, i cada cop més el treball de desemmascarar-les i de prevenir-les s'enfronta al sorgiment de nous mites: que moltes denúncies són falses, que es sobredimensiona la problemàtica, la poca credibilitat que es dóna a les paraules de les dones, que la igualtat ja està assolida, etc. Aquests mites, tot i que no es sostenen en les dades oficials, suposen un greu obstacle.

Les institucions públiques municipals tenen el deure i el compromís de desplegar una línia estratègica clara i eficaç per mostrar el rebuig frontal a totes les expressions de violència masclista. D'una banda ha d'articular recursos i agents per donar una resposta integral i de qualitat a les situacions de violència masclista des de la detecció, l'atenció i la recuperació de víctimes i de fills i filles. D'altra banda s'ha d'avançar cap a una línia d'intervenció compartida en matèria de prevenció, que comporti la formació d'agents claus i professionals, la sensibilització i la comunicació no sexista.

Acció 18		Àmbit 6 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES
Enfortir les tasques de prevenció de la violència masclista als centres educatius, proporcionar un missatge clar de tolerància zero a la violència		
Donar continuïtat a estratègies educatives i de prevenció dins l'àmbit educatiu per promoure els comportaments igualitaris, solidaris i la resolució de conflictes.		
Implementació	Realitzar activitats preventives a l'escola i institut al voltant de les violències de la mà de Mossos d'Esquadra, CRP i altres associacions especialitzades en gènere i infància o joventut.	
Indicadors	Nombre d'actuacions, nombre de participants (dades desagregades per sexes), valoració per part de l'alumnat i professorat.	
Tempos	Anualment	

Acció 19		Àmbit 6 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES
Impulsar campanyes en espais d'oci i festius per prevenir la manifestació de conductes sexistes i violències masclistes		
Accions encaminades a apoderar les dones davant de possibles actituds masclistes o de dominació, desmuntar determinades actituds o conductes que puguin ser normalitzades en ambients de festa o nocturns i sensibilitzar la població en general en la tolerància zero a les conductes sexistes i les agressions masclistes. (Campanya "No és no")		
Implementació	Realitzar activitats preventives a l'espai públic i els entorns de lleure. Coordinar amb les Comissions de Festa dels pobles protocols o accions per prevenir la manifestació de conductes sexistes i violència masclista durant les seves activitats. Conscienciar les persones joves organitzades en col·lectius i gestores d'activitats obertes, la importància d'actuar davant actituds masclistes.	
Indicadors	Nombre d'actuacions, de serveis d'assessorament i material realitzat Nombre de coordinacions, nombre de sessions d'assessorament, material	
Tempos	Anualment	

Acció 20	Àmbit 6 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES
Millorar la formació i establir circuits d'actuacions comuns entre agents municipals	
Garantir la formació dels professionals dels diferents àmbits (social, policial, empresarial, sindical, polític...) i la ciutadania en general en la prevenció, detecció, intervenció i recuperació en situacions de violència masclista.	
Implementació	Realitzar cursos de formació i/o xerrades informatives sobre diversos aspectes implicats en la prevenció i l'atenció a les dones víctimes de violència
Indicadors	Nombre d'accions formatives, nombre de participants (dades desagregades per sexes i sectors).
Tempos	2019

Acció 21	Àmbit 6 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES
Tolerància zero a les violències masclistes des de la Institució municipal	
Visibilitzar i condemnar públicament les violències masclistes	
Implementació	Elaborar un protocol de municipi que permeti visibilitzar el rebuig institucional, de manera sistemàtica i ferma, davant el feminicidi o qualsevol expressió de violències masclistes i coordinar els diferents agents institucionals implicats.
Indicadors	Materials elaborats, nombre d'actes o concentracions de rebuig convocades, participació institucional.
Tempos	Puntual i permanent

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

Respecte el seguiment del Pla, cal establir, si així es considera, una **Comissió de Seguiment** integrada per representants polítics i tècnics de diverses àrees, que s'ocupi d'assegurar l'assoliment dels objectius plantejats. En tot cas, l'equip tècnic responsable del Pla, serà qui elabori els informes anuals i les memòries de seguiment, que recullin l'avaluació dels aspectes següents

- > Anàlisi de l'acompliment dels objectius establerts en el disseny del Pla
- > Punts forts i punts febles institucionals en la implementació de la política
- > Avaluació de l'impacte de la política
- > Proposta sobre línies futures a seguir

L'avaluació del Pla constitueix una acció clau, en tant que proporciona una informació imprescindible com a eina per al disseny de polítiques de millora. La pràctica avaluativa ha passat d'estar concebuda com un mitjà per aconseguir un baròmetre quantitatiu, a ser entesa com un exercici diari implícit i necessari dins tot acte de planificació política.

S'establirà una avaluació anual de cada curs i final del període d'implantació del pla que avaluï l'impacte de les actuacions desenvolupades, i si es considera oportú, avaluacions intermitges per poder proposar canvis i millores necessàries. També es registraran els indicadors quantitatius i qualitius d'avaluació de les accions dutes a terme.

Les dades quantitatives proporcionen informació concreta i concisa sobre les actuacions. És recomanable que el nombre d'ítems no sigui superior a 10 i que les categories siguin clares i amb exemples. Les dades bàsiques que recolliran els indicadors seran:

- > Nom de l'acció
- > Tipus d'actuació (xerrada, assessorament, diada de commemoració, acció formativa, taller, trobada de coordinació,...)
- > Contingut / objectiu

- > Àmbit d'actuació (salut, laboral, educatiu, gent gran, esport, lleure, joventut, cultura, prevenció de violència,...)
- > Data
- > Durada
- > Municipi, localitat i espai on s'ha realitzat l'acció
- > Entitats, serveis i àrees col·laboradores o participants
- > Nombre d'assistents o participants, amb dades desagregades per sexes i diferenciades entre adults i infants.
- > Eix , actuació

Tanmateix, cal facilitar a les persones professionals que actuaran en els diferents àmbits i als participants dels actes i formacions, graelles d'avaluació clares i fàcils d'omplir per tal de sistematitzar el procés de recollida de dades

Pel que fa a les dades qualitatives, resulta imprescindible obtenir la valoració de les persones assistents o usuàries, així com de les persones dinamitzadores o responsables del servei. Les dades bàsiques que recolliran les valoracions qualitatives seran:

- > Acompliment de les expectatives inicials
- > Valoració de l'espai
- > Valoració de la data i l'horari
- > Valoració de la persona dinamitzadora o responsable (grau de professionalitat, atenció...)
- > Valoració dels continguts (Utilitat, adequació,...)
- > Grau de satisfacció
- > Altres interessos

9. CALENDARITZACIÓ

	2018		2019				2020				2021				2022	
Trim.	3r	4t	1r	2n	3r	4t	1r	2n	3r	4t	1r	2n	3r	4t	1r	2n
Accions																
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																

10. BIBLIOGRAFIA I DOCUMENTACIÓ

Guies, estudis i documents normatius

Circuit Barcelona contra la violència vers les dones, "Protocol de valoració de valoració del risc de violència contra la dona per part de la seva parella o ex-parella".

Diferències entre homes i dones en els àmbits familiar, social, econòmic i polític. Setembre 2009. Centre d'Estudis d'Opinió.

<http://w110.bcn.cat/Homes/Continguts/Documents/Fitxers/Diferencias%20entre%20homes%20i%20dones%20a%20Catalunya.pdf>

Guia para elaborar, implantar y evaluar Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local. Junta de Castilla y León. Conserjería de Familia e Igualdad de Oportunidades Dirección General de la Mujer.

http://www.dipsanet.es/upd/pdfs/15_DACFormacionComplementaria/IgualdadGenero/Guia_Igualdad_Jcyl.pdf

Guia para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes. Federación española de municipios y provincias.

<http://www.femp.es/files/566-183-archivo/Guia%20para%20la%20gestion%20de%20la%20Igualdad%20en%20peque%C3%B1os%20municipios.pdf>

Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad. EUDEL- Asociación de Municipios Vascos y EMAKUNDE- Instituto Vasco de la Mujer. (2008).

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_recursos/es_emakunde/adjuntos/guia_plan_local_igual_es.pdf

Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad. Federación Española de Municipios y provincias. <http://e-mujeres.net/sites/default/files/Guia%20Planes%20Igualdad.pdf>

Guia de recomanacions per a la detecció de violència masclista en homes. Ajuntament de Barcelona. Barcelona, 2013.

<http://w110.bcn.cat/Homes/Continguts/Documents/Guia%20Detecci%C3%B3%20Homes%20DEFINITIVA.pdf>

Guia per a l'abordatge integral de la violència sexual a Barcelona. Intervenció i circuits. Ajuntament de Barcelona. Barcelona, 2012.

http://www.gencat.cat/salut/botss/html/ca/dir3612/guia_violsexual_definitiu_juliol2012_set.pdf

Igual retribución. Herramientas para combatir la brecha salarial. UGT.

<http://www.igualretribucion.es/es-es>

La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.

Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Barcelona, 2009.

http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_32684091_1.pdf

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

Prevenió de relacions abusives de parella: Recomanacions i experiències. Ajuntament de Barcelona. Barcelona, 2010.

http://www.gencat.cat/salut/botss/html/ca/dir193/recomanacions_per_la_prevenio.pdf

Quaderns de la bona praxi, "L'abordatge mèdic de la violència envers les dones i llurs fills i filles", Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, desembre 2012.

Rvd-bcn. protocol de valoració del risc de violència contra la dona per part de la seva parella o exparella. Ajuntament de Barcelona. Barcelona, 2011.

http://www.gencat.cat/salut/botss/html/ca/dir3612/protocol_rvd_bcn.pdf

VG i Atenció Primària de Salut: una visió des de la consulta. Societat Catalana de Medicina Familiar i Comunitària (CAMFIC).

Llibres i articles

Amorós, Celia; Fernández, Carmen. Violencia y sociedad patriarcal. Madrid: Pablo Iglesias, 1990.

Azpiazu Carballo, Jokin (2013). "Grupos de hombres y discursos sobre la masculinidad: ¿Nuevas configuraciones?". <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/855.pdf>

Bonino, Luis. (1998). Micromachismos. Madrid: CECOM.

Bordieu, Pierre (2000). La dominación masculina. Anagrama.

Ferreira, Graciela B (1989). La mujer maltratada. Un estudio sobre las mujeres víctimas de la violencia doméstica (4ª ed.). Buenos Aires: Editorial Sudamericana.


Gabarró, D. Barcelona: 2008. Transformar a los hombres: un reto social.

<http://w110.bcn.cat/Homes/Continguts/Documents/Fitxers/Transformar%20a%20los%20hombres.pdf>

Gil Rodríguez, Eva Patrícia i Lloret Ayter, Imma (2007). La violencia de género. Barcelona: Editorial UOC.

Osborne, Raquel (2009). Apuntes sobre violencia de género. Barcelona: Bellatera 2009.

Ponce Antenaza, Alvaro. (2012). Seguir la trama. Género, Subjetividad y Violencia. Teoría y Praxis para un modelo Constructivo-Narrativo de intervención psicosocial con hombres que maltratan. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.



Rodríguez Luna, Ricardo i Bodelón, Encarna (2011). *Las violencias machistas contra las mujeres*. Bellaterra: Universitat autònoma de Barcelona.

Tulla,A i Pallares, M. (2006). La mobilitat quotidiana a l'Alt Pirineu i Aran. Papers 48.



AJUNTAMENT DE
VIELHA E
MIJARAN