

**VOLEM  
ESCOLLIR,  
CAPACITAR–NOS  
SENTIR–NOS LLIURES  
I ORGULLOSES**

Pla de Polítiques de Dones de la Selva 2016-2020

**VOLEM  
COMPARTIR,  
COCREAR  
I PARTICIPAR**

Pla de Polítiques de Dones de la Selva 2016-2020

**VOLEM  
RECONeixEMENT  
DEL VALOR  
QUE APORTEM**

Pla de Polítiques de Dones de la Selva 2016-2020

## **Pla de polítiques de dones de la Selva**

**2016-2024**

Consell Comarcal de la Selva  
Departament de serveis a les persones  
Àrea de Benestar Social  
**SIAD Selva**  
Desembre de 2015

# Índex

<b>Introducció</b>	<b>3</b>
<b>1. Marc normatiu i antecedents</b>	<b>4</b>
1.1 Marc normatiu de referència.	4
1.2 Antecedents en accions d'igualtat a la Selva.	6
<b>2. Diagnosi i situació actual</b>	<b>8</b>
2.1 Metodologia.	8
2.2 Dades sociodemogràfiques.	8
2.3 Actius de gènere.	11
2.4 Conclusions.	13
<b>3. Objectius i línies d'actuació</b>	<b>15</b>
3.1 Transversalitat de gènere.	15
3.2 Dinamització i creació d'actius.	15

## Introducció

Durant aquests 10 anys de compromís i treball en assolir una plena igualtat entre dones i homes a la comarca de la Selva, el Consell Comarcal de la Selva ha centrat els esforços en consolidar el Servei d'Informació i Atenció a les Dones que ha esdevingut un servei de referència per les dones de la comarca.

El treball realitzat pel personal tècnic del SIAD en coordinació amb el polític ha estat fonamental per seguir donant un servei de qualitat i adaptat a les necessitats i interessos detectats i demandats pels ajuntaments del territori.

Ara, amb el nou *Pla de polítiques de Dones de la Selva 2016-2020* es vol fer un pas més enllà en el treball consensuat i compartit amb l'objectiu d'aconseguir una societat més justa i igualitària. S'aposta per seguir construint complicitat amb l'Institut Català de les Dones, col·laborant amb el desenvolupament de noves formes de gestió públiques i implicant en espais de relació als agents socials presents al territori comarcal.

En aquest sentit, ens sumem i manifestem la nostra sensibilitat cap al nou paradigma conceptual que es recull en el *Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015*.

Aquest paradigma planteja dos principis orientadors:

- La **governança** que es centra en noves propostes d'organització de les institucions públiques, com per exemple la definició d'estructures en xarxa per abordar millor la complexitat social.
- La **participació** de les dones de manera formal a fi de visibilitzar l'apoderament i el lideratge femenins en tots els àmbits de la vida pública.

I dues estratègies per seguir el treball realitzat fins ara:

- L'**apoderament** que es centra en consolidar i impulsar nous models de lideratge que incorporin en el seu conjunt les habilitats i les experteses femenines.
- La **transversalitat** que s'articula com un instrument dual que comprèn tant una estratègia que involucra tots els actors socials en la recerca de la igualtat de gènere, com la denominació de determinades eines per l'anàlisi de gènere.

## **1. Marc normatiu i antecedents**

### **1.1 Marc normatiu de referència**

El principi d'igualtat entre homes i dones està recollit en diverses normatives internacionals, nacionals i autonòmiques que en les darreres dècades han anat evolucionant des d'un reconeixement purament formal dels drets de les dones, fins al principi de transversalització que incideix en les discriminacions i la necessitat d'actuar en la igualtat entre homes i dones en l'àmbit jurídic i de les polítiques públiques.

En aquest sentit, es destaquen les disposicions vigents i recentment aprovades en l'àmbit europeu, de l'Estat espanyol i de Catalunya i es prenen com a marc de referència normatiu per aquest *Pla de Polítiques de Dones de la Selva 2016-2020*.

#### **Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020)**

"El CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA reconeix que la igualtat entre dones i homes constitueix un valor fonamental de la Unió Europea i que les polítiques d'igualtat de gènere són vitals per al creixement econòmic, la prosperitat i la competitivitat. Cinc anys després de l'adopció del primer Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere, és necessari un nou impuls, especialment amb la finalitat de reafirmar i recolzar l'estreta relació entre l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes (2010-2015) i la denominada "Europa 2020: estratègia de la Unió Europea per a l'ocupació i un creixement intel·ligent, sostenible i integrador".

El CONSELL reafirma, per tant, el seu compromís en complir les ambicions de la UE en matèria d'igualtat de gènere que figuren en el Tractat i en particular:

- 1) reduir les desigualtats en ocupació i protecció social, incloses les diferències de retribució entre dones i homes, amb la finalitat d'assolir els objectius de l'estratègia Europa 2020, especialment en tres àmbits de gran rellevància per a la igualtat de gènere, que són, l'ocupació, l'educació i el foment de la inclusió social, en particular mitjançant la reducció de la pobresa, contribuint, així al potencial de creixement de la població activa europea.
- 2) promoure un equilibri millor entre vida laboral i vida privada per a dones i homes al llarg de tota la seva vida, amb la finalitat d'impulsar la igualtat de gènere, augmentant la participació de la dona en el mercat laboral i contribuir a superar els desafiaments demogràfics.
- 3) combatre totes les formes de violència contra la dona, amb l'objectiu de garantir que aquesta gaudeixi plenament dels seus drets humans, i aconseguir la igualtat de gènere amb vista a un creixement integrador."

#### **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**

Es tracta d'una llei-codi de la igualtat entre dones i homes. Promou una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què es pugui generar o perpetuar desigualtat. Per això considera la dimensió transversal de la igualtat com a un caràcter del dret modern d'antidiscriminació i com a principi fonamental de la llei. La llei es refereix a les polítiques públiques d'Espanya en general, tant estatals com autonòmiques i locals.

Amb la finalitat d'assolir la igualtat real i efectiva entre dones i homes, la llei preveu un marc general per a l'adopció d'accions positives. Tanmateix, també afecta l'òrbita de les relacions entre particulars com en la regulació de l'accés a béns i serveis o en l'àmbit específic de les relacions laborals.

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

La llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista parteix de la premissa que els drets de les dones són drets humans. La violència masclista és una greu vulneració d'aquests drets i un impediment perquè les dones puguin assolir la plena ciutadania, l'autonomia i la llibertat.

La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

Aquesta llei neix en el context d'una transformació de les polítiques públiques que té l'objectiu d'emmarcar normativament la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els àmbits i que contribuirà a fer possible l'exercici d'una democràcia plena. Es tracta, en definitiva, d'enfocar el fenomen de la violència masclista com un problema vinculat al reconeixement social i jurídic de les dones.

La violència masclista es concreta en una diversitat d'abusos que pateixen les dones.

A partir d'aquí es distingeixen diferents formes de violència física, psicològica, sexual i econòmica., que tenen lloc en àmbits concrets, en el marc d'unes relacions afectives i sexuals, en els àmbits de la parella, familiar, laboral i sociocomunitari. La present llei tracta de les manifestacions concretes d'aquesta violència, ja assenyalades pels moviments de dones i que han estat recollides per la normativa internacional, europea i estatal.

### **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**

Per tal d'assolir una igualtat efectiva de dones i homes, aquesta llei vol reforçar les mesures i els mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes. En definitiva, aquesta llei ha de comportar un benefici per a tothom, dones i homes, ja que ha de permetre construir noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària.

L'aprovació de la llei d'igualtat efectiva de dones i homes s'inspira en els preceptes estatutaris i legals esmentats en matèria de gènere i drets de les dones amb l'objectiu de complir-los. Es tracta d'una regulació pròpia i singular, feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, que completa la normativa relativa a la paritat i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva, i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones, a més d'adequar-se al marc normatiu comunitari i als objectius més avançats en matèria de transversalitat de gènere que formulen diferents institucions de la Unió Europea.

## **Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015**

Un pla estratègic és una eina de planificació que defineix les línies de treball d'una organització o institució durant un període de temps concret. És, alhora, marc conceptual i guia d'implementació de les actuacions que s'han definit per assolir els objectius d'acció de Govern i és també síntesi del procés de reflexió previ en què s'ha establert la missió de l'organització i la metodologia de treball a aplicar.

L'Institut Català de les Dones té el repte de dissenyar estratègies de transversalitat que garanteixin que totes les polítiques incorporin la perspectiva de gènere i de les dones. En aquest sentit, la coordinació de totes les persones que intervenen en els processos de gestió de l'Administració pública catalana representa un canvi de model, i per aquesta raó el Pla ha d'esdevenir el full de ruta per treballar dins d'un marc conceptual compartit.

El Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat 2012-2015 parteix d'aquesta conceptualització transversal de la perspectiva de gènere. Aquest no és un fet nou, els sis plans de polítiques de dones desplegats fins ara a Catalunya han anat introduint aquest concepte i han posat en marxa, de manera progressiva, diferents mecanismes de treball transversal. Però aquest setè Pla és innovador perquè trasllada aquesta conceptualització de la política pública a l'àmbit estratègic i estableix quina ha de ser la metodologia de treball que faci possible que la perspectiva de gènere sigui present en tots els nivells i en totes les etapes de l'acció pública, i que sigui incorporada com a eina per avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes.

### **1.2 Antecedents en accions d'igualtat a la Selva**

L'any 2016 amb el present Pla, el Consell Comarcal de la Selva celebrarà 10 anys de polítiques i accions adreçades a promoure la igualtat entre dones i homes a la comarca de la Selva.

Amb l'aprovació del *Pla d'Acció de Dones de la Selva 2007-2015*, aquest ens supramunicipal va iniciar de manera estructurada i amb el suport de l'Institut Català de les Dones ha pogut mantenir, accions destinades a:

- Detectar les necessitats de les dones de la Selva, atenent a les especificitats de 26 municipis de la comarca.
- Crear espais de participació de dones per recollir les seves veus, sabers i explorar el seu discurs.
- Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori en la comunicació oral, visual i escrita del Consell Comarcal.
- Donar suport a la creació i empoderament d'associacions de dones als municipis.
- Consolidar el Servei d'Informació i Assessorament a les Dones de la Selva (SIADselva):
  - Coneixement del funcionament i contingut d'aquest servei a tota la població mitjançant els ajuntaments.

- Creant mecanismes de coordinació amb altres serveis d'informació comarcals.
- Establint canals de derivació per a temes específics que són d'interès per a les dones de la comarca (creació d'empreses, formació ocupacional, informació sobre qüestions de salut, violència de gènere, etc).
- Abordar de manera integral la violència contra les dones:
  - Atenent dones víctimes de violència de gènere. En concret, oferint suport i assessorament psicològic i jurídic garantint l'acompanyament al llarg del seu procés.
  - Liderant mecanismes de coordinació i cooperació entre serveis i recursos existents: serveis socials bàsics, jutjat d'instrucció de Sta Coloma de Farners, EAIA.
  - Sensibilitzant per prevenir a la població en general i a les dones específicament. Organitzant jornades per commemorar el Dia Internacional contra la Violència de Gènere el 25 de novembre obertes a tota la població

## 2. Diagnosi i situació actual

L'elaboració del *Pla de polítiques de dones de la Selva 2016-2020* està basada en la diagnosi prèvia i l'anàlisi de dades de la situació de les dones que viuen als 26 municipis de la comarca de la Selva i que formen part de l'àmbit d'actuació del Pla.

### 2.1 Metodologia.

Per tal de dur a terme la diagnosi de la situació actual de les dones a la comarca de la Selva ha estat necessari combinar diverses tècniques metodològiques. S'han analitzat dades sociodemogràfiques de fonts oficials amb l'objectiu de comptar amb alguns indicadors poblacionals referents a demografia, treball i ocupació i nivell formatiu.

També s'han realitzat entrevistes en profunditat per tal de copsar informació qualitativa en àmbits com l'emprenedoria, la política i els serveis socials. L'objectiu ha estat comptar amb els matisos dels discursos dels professionals de la comarca que coneixen la realitat de les dones a través de la seva tasca professional des d'una perspectiva de gènere.

D'altra banda, s'han creat espais de participació per recollir les experiències i sabers de les dones de la comarca. S'ha escollit la metodologia del mapatge (*mapping*) que consisteix en detectar els actius que les dones valoren com a recursos per desenvolupar amb èxit la seva vida. Aquesta eina metodològica ha permès fer visibles recursos, habilitats i talents, actuals i potencials del territori comarcal amb perspectiva de gènere.

### 2.2 Dades sociodemogràfiques.

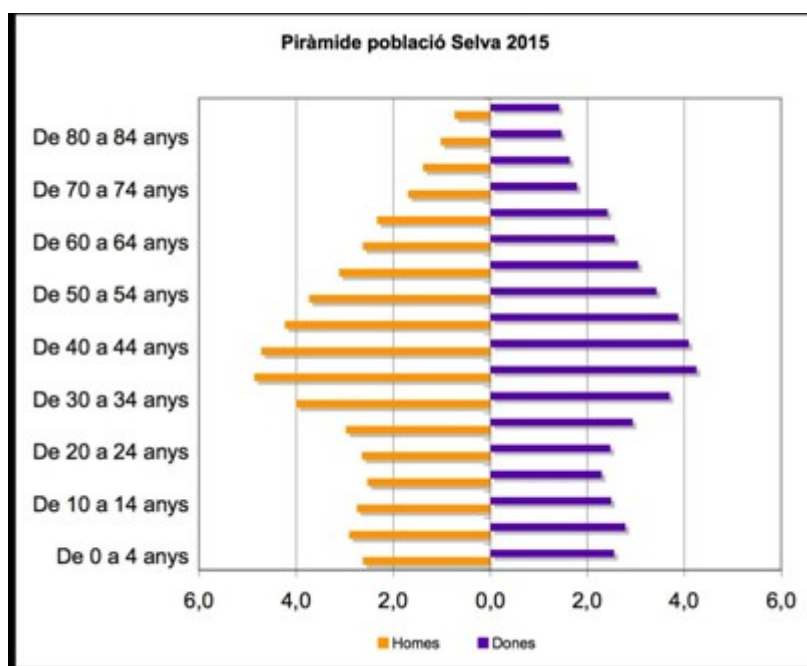
El 2007 la comarca de la Selva comptava amb un total de 157.674 habitants i l'any 2014 va passar a tenir 170.249. Aquestes dades indiquen que la Selva ha registrat un increment de 12.575 habitants en aquest període. El que significa que ha crescut un 7,4% en població, tres punts per sobre del creixement del conjunt de Catalunya que és del 4,1% en el mateix període.

El **49% de la població de la Selva són dones**, percentatge molt semblant al 50,8% de dones del total de Catalunya. Pel que fa a població amb **nacionalitat estrangera**, a la Selva el **18,7% són dones** tres punts per sobre del valor català<sup>1</sup>.

Pel que fa a les franges d'edat, en general les dones estan representades gairebé un punt per sota en comparació al nombre d'homes. Aquesta regularitat es trenca en les franges de més edat, ja que a partir dels vuitanta anys hi ha una presència de dones lleugerament més elevada que d'homes. Les dades de la piràmide de població de Catalunya segueixen una distribució similar.

1 Padró municipal d'habitants. Institut d'Estadística de Catalunya. Any 2014





Gràfic 1.- Piràmide de població de la Selva. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del padró municipal, Institut d'Estadística de Catalunya, 2015.

Pel que fa a indicadors relatius a treball, s'analitzen dades censals de l'any 2011<sup>2</sup>, ja que no es disposen de dades més actualitzades en relació a aquest àmbit.

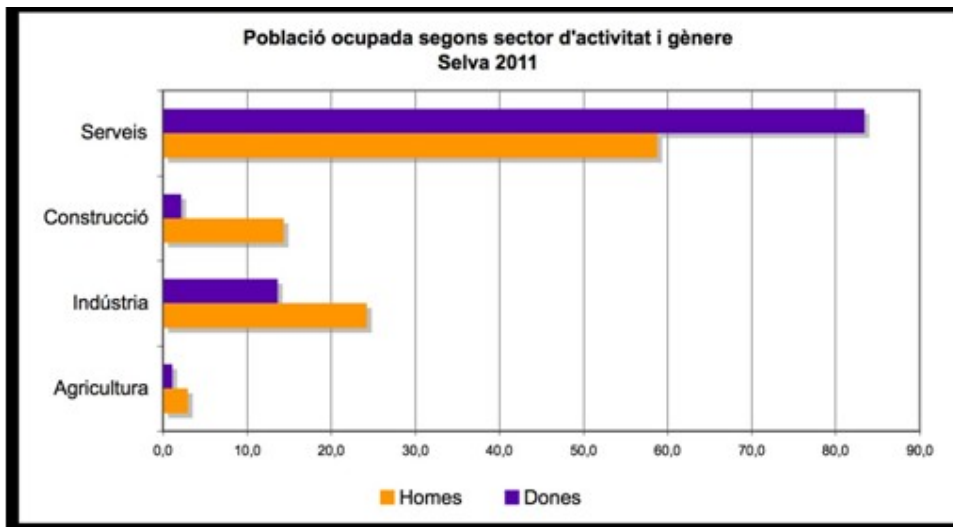
La taxa d'activitat de les dones de la Selva és menor que la dels homes, en concret d'un 63% i un 73% respectivament. Aquestes dades indiquen que les dones estan 10 punts per sota pel que fa a persones actives en edat de treballar. La diferència a Catalunya també existeix i és de 7,8 punts, menor que la de la Selva.

També en la taxa d'ocupació, les dones de la Selva presenten una taxa d'ocupació menor que la dels homes, en concret del 40,6% les dones i el 52,9% dels homes.

Analitzant les dades de Catalunya també s'observa menor diferència en la taxa d'ocupació de les dones catalanes i la dels homes, que és del 44,7% i del 53% respectivament.

La característica fonamental del mercat de treball de les dones de la Selva és que la gran majoria treballen en el sector serveis (83,4%). En la resta de sectors les dones estan subrepresentades (indústria 13,6%, construcció 2,1% i agricultura 1%).

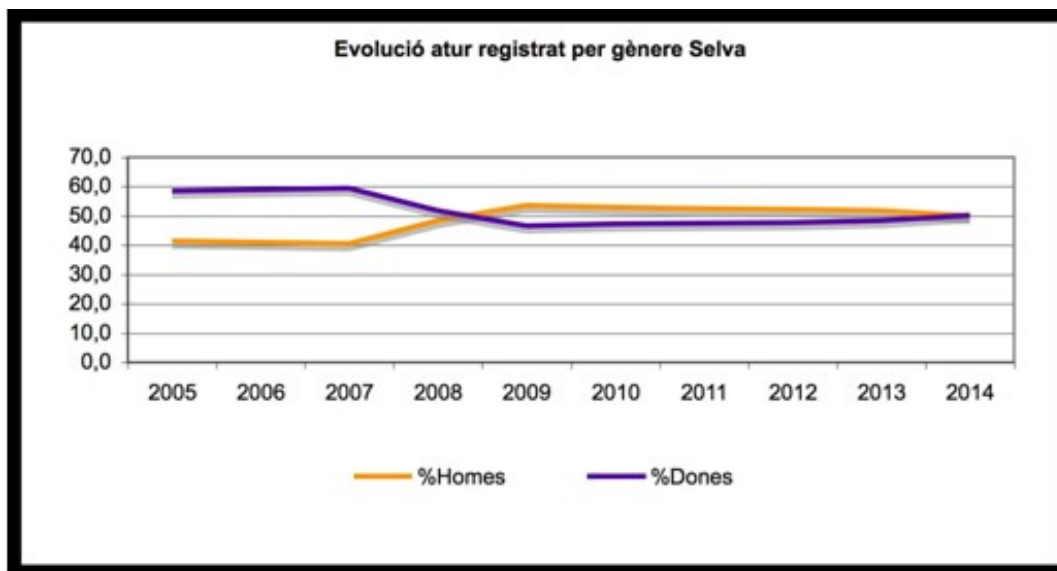
Aquestes dades segueixen la mateixa tendència que a tot Catalunya on les dones també treballen en majoritàriament en el sector serveis (85,1%).



Gràfic 2.- Població ocupada segons sector d'activitat i gènere. Font: Elaboració pròpia a partir de dades censals, Institut d'Estadística de Catalunya, 2011.

Pel que fa a dades d'atur, durant el període de 2007 fins a 2009 l'atur femení va baixar poc més de 10 punts i el masculí va pujar els mateixos punts. Del 2010 al 2013 la diferència es va mantenir al voltant dels quatre punts estant les dones per sota.

Aquesta tendència sembla canviar a inicis del 2014 ja que, el **50,1% de les persones aturades registrades al SOC eren dones** de les quals el 47,3% eren majors de 45 anys.<sup>3</sup>

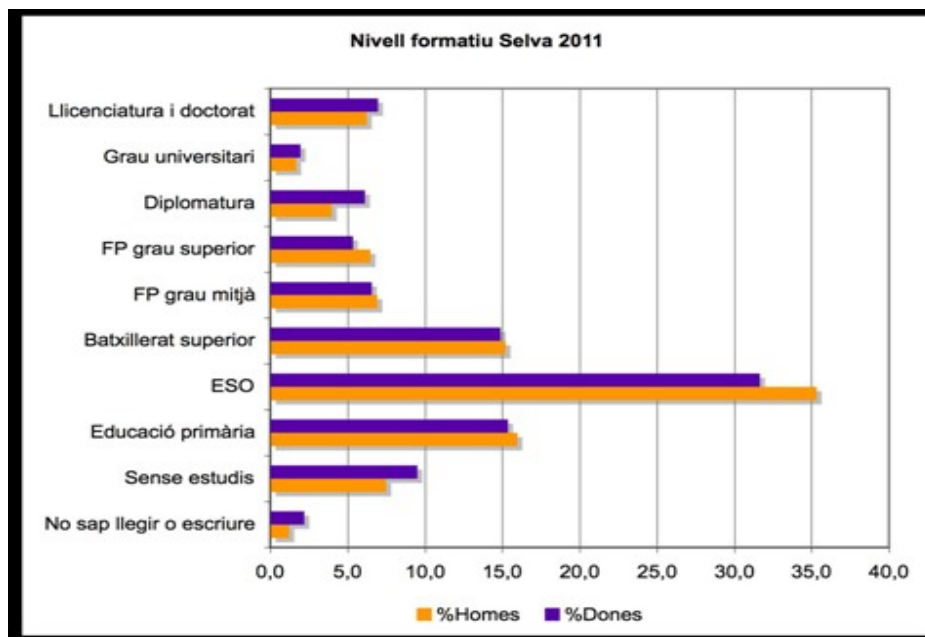


Gràfic 3.- Evolució atur registrat per gènere. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament d'Empresa i Ocupació.

4 Dades del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

Pel que fa a nivell formatiu, tampoc es disposen de dades actualitzades i s'analitzen les dades censals de l'any 2011<sup>4</sup>. En estudis primaris, un **46,9% de dones de la Selva compten amb estudis primaris**, 6 punts per sobre de la dada catalana que se situa en el 40,8%. El percentatge de dones de la Selva amb nivell d'estudis secundaris és molt similar al percentatge de Catalunya, essent un 26,6% i un 25,9% respectivament.

En estudis superiors, la comarca de la Selva es troba entre 6 i 7 punts per sota de les dades del conjunt de Catalunya. Gairebé un **15% de les dones de la Selva compten amb estudis superiors** enfront de l'11,7% dels homes de la comarca.



Gràfic 4.- Nivell formatiu Selva. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades censals de 2011, Institut d'Estadística de Catalunya.

### 2.3 Actius de gènere.

Els actius de gènere són els recursos disponibles que les dones han detectat per a dur a terme la seva vida amb benestar i que els permeten potenciar les seves capacitats.

Es tracta d'una cerca en positiu per tal de fer valdre fortalezes locals i comarcals per abordar les qüestions importants per a les dones de la comarca.

En aquest sentit es va demanar a les dones que representessin sobre un mapa mut de la comarca de la Selva el següent:

- Les riqueses de la comarca que afavoreixen a les dones.
- Els actius que podrien ajudar a les dones a cobrir les seves necessitats i desenvolupar els seus interessos.
- Els recursos que serveixen per prevenir, detectar, tractar i eradicar la violència de gènere.

<sup>4</sup> Dades censals de 2011 de l'Institut d'Estadística de Catalunya.

A continuació s'exposen els actius de gènere agrupats per àmbits temàtics:

<b>Cultura formació</b>	i	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Cursos, tallers, activitats esportives i exposicions..</li> <li>-Equipaments públics com casa de cultura, casal de gent gran, biblioteca, zona esportiva i escola de música.</li> <li>-És important comptar amb varietat d'espais i activitats.</li> <li>-Permeten obertura mental, nodrir-se i canviar de xip Fomenten relacionar-se i fer exercici.</li> <li>-Educació pública bona.</li> </ul>
<b>Participació i relacions socials</b>	i	<ul style="list-style-type: none"> <li>-En entitats i associacions generals, realitzant i organitzant activitats.</li> <li>-Orgulloses de formar part d'associacions de dones.</li> <li>-La festa major com a oportunitat de participació puntual.</li> <li>-Alta participació en experiències com el banc del temps.</li> <li>-Espais personals de conversa i per compartir, moments per esmorzar i berenar en companyia o soles.</li> </ul>
<b>Entorn</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Viure a tocar de la natura, el bosc, l'aigua, els bolets dóna tranquil·litat, pau i llibertat.</li> <li>-Rutes BTT i senderisme.</li> <li>-A 45 minuts de la platja.</li> <li>-A 45 dels Pirineus.</li> <li>-Ciutat de Girona com a referència de compres, cinema i passejar.</li> <li>-A 45 minuts de Barcelona i Vic.</li> <li>-Capital de la comarca: jutjat instrucció de violència de gènere, SIAD i altres serveis de l'administració.</li> </ul>
<b>Mobilitat i vies de comunicació</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bons eixos viaris com l'eix transversal, l'AP7, autovia a Platja d'Aro.</li> <li>-Autobusos a les principals poblacions (Blanes, Girona i Barcelona) i tren R11.</li> <li>-Dependència del vehicle propi i transport col·lectiu precari.</li> </ul>
<b>Treball</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Poques fàbriques a la comarca.</li> <li>-Molta rotació</li> <li>-Dificultats per conciliar la vida personal i laboral.</li> <li>-Ocupació de les dones segons el que produeix l'empresa; les dones més ocupades en sector alimentari.</li> <li>-Alta contractació de dones en el sector serveis i en empreses subcontractades per les grans fàbriques (neteja i expedicions)</li> <li>-Municipis de la costa com a oportunitat laboral estacional per a joves.</li> </ul>
<b>Salut</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Serveis de ginecologia dels CAP molta espera i alguns professionals desagradables. No són homogenis a tota la comarca.</li> <li>-Espais naturals de la comarca com a recursos de salut.</li> </ul>
<b>Violència de gènere</b>	de	<ul style="list-style-type: none"> <li>-SIAD de la Selva i els locals (Arbúcies, Vidreres, Blanes, Lloret, Maçanet i Caldes).</li> <li>-Serveis per detectar: serveis socials d'atenció primària, centres educatius i serveis de salut.</li> <li>-Servei d'emergències, saps que hi ha algú a qui trucar i et pot atendre.</li> <li>-Cossos de seguretat: Mossos d'Esquadra i Policia Local.</li> <li>-Associacions de dones.</li> <li>-SIE Girona-Salt</li> <li>-Hospital Comarcal de Blanes.</li> <li>-Centre de salut mental (Sta. Coloma de F. i Blanes)</li> <li>-Associació K9 gossos ensinistrats contra la VG (St. Hilari)</li> <li>-Comunicació informal amb la família, amics, la feina i els veïns/es.</li> <li>-Comunicació formal amb serveis i institucions.</li> </ul>

## 2.4 Conclusions

Les conclusions posen de manifest les experiències, sabers i necessitats de les dones de la comarca a través dels actius de gènere. També recullen les visions de les professionals entrevistades entorn la situació de les dones ateses als serveis socials, les dones emprenedores i la participació de les dones en política local.

### **“Compartir, cocrear i participar”**

Es valora de manera positiva formar part d'associacions de dones o generals. També organitzar activitats des de les entitats i participar a títol individual i de manera puntual en festes majors i fires que dinamitzen les poblacions.

En aquest sentit, des de serveis socials, remarquen la necessitat d'incrementar la xarxa social d'algunes usuàries a través de grups de suport d'iguals per facilitar la socialització i integració. En el cas de dones nouvingudes, troben interessant que s'empoderin a través de l'autogestió de grup, per exemple creant associacions de dones.

Sobre la participació de les dones en política, l'activitat en associacions i entitats es viu “com fer política” en tant que es fa gestió de lo públic, de lo comú. L'accés i participació en llistes electorals i càrrecs en consistoris locals és real, i a l'hora compta amb algunes limitacions en ocupar llocs de lideratge i accedir a certes regidories.

En l'emprenedoria, les dones tenen tendència a cofundar empreses amb altres dones. Escullen el format de cooperativa o societat civil on s'ajunten dues emprenedores per tirar endavant un negoci, busquen la col·laboració.

### **“Poder escollir, capacitar-se, sentir-se lliures i orgulloses”**

Per a les dones de la comarca és important comptar amb equipaments municipals que ofereixin una àmplia oferta d'activitats formatives i culturals. Així mateix, poder trobar espais per conversar o tenir moments per a elles. Estar en contacte amb la natura i escollir en quin entorn volen realitzar activitats d'oci.

Comptar amb serveis de suport i acompanyament com el SIAD, serveis de ginecologia de qualitat als CAP i serveis d'emergència com cossos de seguretat i atenció telefònica fa sentir a les dones ateses i això contribueix al seu desenvolupament i benestar.

Des de serveis socials senyalen dues necessitats detectades entre les usuàries: adquirir competències per a la vida desenvolupant un treball personal, i comptar amb serveis que donin suport emocional per gestionar situacions personals complexes. En el cas de dones nouvingudes detecten que anhelan tenir poder de decisió i definir la pròpia identitat.

Des de les dones en política, es senyala la necessitat de trobar el rol de dona política fugint del model masculinitzat i de l'etiqueta de “dona històrica”. Es creu necessària més pedagogia sobre què aporta exercir de polític/a com a persona.

La motivació de les dones en emprendre és tenir més llibertat. Decideixen dedicar-se a la seva passió, al que els agrada i els fa il·lusió. Les dones emprenedores valoren positivament serveis

d'acompanyament que els guiïn pas a pas en la creació de l'empresa i els ajudin a desenvolupar-se en el nou rol.

### **“Reconeixement del valor que aporten”**

En l'àmbit laboral les dones reivindiquen el valor que aporten diferenciat al dels homes. Es tracta de fer visible la manera que realitzen les mateixes tasques i les habilitats de gènere que faciliten processos i aporten beneficis a les empreses.

Des de serveis socials valoren les habilitats d'escolta i contenció que com a professionals posen al servei de les usuàries. Aquestes habilitats humanitzen la tasca d'atendre problemàtiques complexes i va més enllà de la tramitació administrativa.

En l'àmbit de la participació política, es fa una crida a què les dones siguin coherents i practiquin amb l'exemple a l'hora d'exercir el rol amb els següents atributs: accessibilitat i sensibilitat.

Les dones emprenedores aposten i reivindiquen el sector dels serveis. En concret decideixen emprendre en negocis relacionats amb el comerç, la imatge, l'educació, l'atenció, la restauració i l'oci.

### 3. Objectius i línies d'actuació

En aquest pla es defineixen dues línies de treball que responen, per una banda, al repte de l'Institut Català de les Dones de dissenyar estratègies de transversalitat que garanteixin que totes les polítiques incorporin la perspectiva de gènere i de les dones.

Per altra banda, atendre les necessitats de les dones de la comarca detectades en els espais de participació, a través de dinamitzar actius existents i crear-ne de nous.

#### 3.1 Transversalitat de gènere.

Es tracta d'incorporar la transversalitat de gènere en tots els estadis de les polítiques públiques, des de la diagnosi, el disseny, la implementació i l'avaluació, per visibilitzar els saber i els valors de les dones amb la finalitat d'avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes.

##### Objectiu

Desenvolupar noves formes de gestió pública que incorporin les habilitats i les competències d'ambdós sexes, i construir espais de cooperació i de relació que potenciïn les capacitats i els interessos de dones i homes.

- Definir estructures en xarxa i processos de treball transversal Coordinació interdepartamental, intradepartamental i interinstitucional.
- Crear espai de coordinació horitzontal i mecanismes concrets de treball transversal entre personal tècnic i polític de tots els departaments per promoure la igualtat entre dones i homes en els serveis, projectes i intervencions que es realitzin des del Consell Comarcal de la Selva.
- Assessorar en metodologia sobre perspectiva de gènere.
- Compartir eines de suport per poder incorporar les capacitats, les visions i els talents femenins a la gestió pública en un context actual.
- Fomentar la disponibilitat de dades desagregades per sexe i indicadors de gènere i la seva incorporació en els sistemes de seguiment dels departaments.

#### 3.2 Dinamització i creació d'actius.

Es tracta de concretar les accions que el Consell Comarcal de la Selva realitzarà en el marc de les competències que l'ens supralocal té com a pròpies i delegades, seguint amb la metodologia del mapatge (*mapping*), un cop detectats els actius recollits a l'apartat de diagnosi.

##### Objectiu

Dinamitzar els recursos existents i crear nous actius per donar resposta a les necessitats i interessos de les dones de la comarca.

- Ampliar la xarxa descentralitzada del SIAD Selva. Apropar els serveis d'atenció i informació a les dones als municipis de la comarca que no compten amb aquest servei. Fomentar el treball en xarxa en el territori a partir de la creació de noves antenes del SIAD Selva.

- Fomentar la participació formal de les dones. Donar suport i enfortir les organitzacions de dones existents. Fomentar la participació en associacions de dones. Promoure la participació de les dones en el món associatiu en general.
- Millorar els mecanismes per prevenir, detectar i eradicar la violència masclista (més accions de sensibilització i reforçar mecanismes de detecció)
- Ampliar la participació en la taula sobre el protocol de violència de gènere de la Selva amb més agents socials per reforçar els mecanismes de detecció.
- Crear el Servei comarcal d'atenció psicològica en situació de violència per donar atenció psicològica tant a dones víctimes com als seus fills, lles víctimes invisibles.
- Promoure la creació i dinamització de grups de suport a dones víctimes de violència de gènere.
- Seguir commemorant el 25N Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones com a acció de sensibilització de referència a la comarca.