

PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL

RIUDOMS 2023-2027



AJUNTAMENT DE RIUDOMS

ÍNDIX

1. PRESENTACIÓ.....	2
2. INTRODUCCIÓ	4
2.1. Finalitat.....	4
2.2. Marc normatiu.....	5
2.3. Principis rectors	6
2.4. Evolució històrica de les polítiques de gènere al municipi.....	9
3. METODOLOGIA	11
3.1. Diagnosi.....	11
3.2. Detecció de necessitats.....	25
3.3. Disseny del pla.....	27
3.3.1 Línies estratègiques.....	27
3.3.2 Objectius.....	28
4. PLA D'ACCIÓ.....	32
4.1 Accions i temporalitzacions.....	32
5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	39
5.1 Model fitxa d'avaluació final.....	41
5.2 Model fitxa de seguiment	43
6. PRESSUPOST.....	44
7. GLOSSARI.....	45
8. BIBLIOGRAFIA.....	52
9. ANNEXES.....	53

1. PRESENTACIÓ

Històricament, les dones han tingut un paper subordinat als homes en gairebé tots els àmbits de la vida, resultat d'un model d'organització social patriarcal en el que els homes i les dones desenvolupen rols diferents basant-se en el seu gènere.

Aquesta estructura atorga als homes el poder polític, laboral, social i econòmic i assigna a les dones les tasques domèstiques de les llars i la cura dels fills i de les persones al seu càrrec. Un treball invisibilitzat, no reconegut, sense drets i en el que la dona assumeix un paper clar de submissió respecte l'home. Unes diferències que sovint arriben carregades de discriminacions i vulneracions de drets i que han limitat la presència i la participació de les dones en l'activitat econòmica, social i política de la societat.

La desigualtat de gènere es reforça, a més, amb la violència masclista, una eina d'opressió masculina que no és exclusiva d'una cultura, regió o d'alguna societat concreta del passat, sinó un fet real que trobem ben present arreu de tot el món.

S'ha de treballar per trencar aquest fenomen estructural arrelat a les relacions de poder desiguals entre homes i dones i lluitar per eliminar qualsevol mena de discriminació contra les dones i nenes de tot el món. La transició d'un model patriarcal suportat per la supremacia masculina cap a un model igualitari és, com tots els canvis socials i culturals, un procés complex i llarg en el temps.

A Riudoms, tot i haver aconseguit molts canvis socials, polítics, culturals i professionals positius en els últims anys, encara ens queda molt camí per recórrer. Precisament per això són necessàries les polítiques públiques que contribueixen a accelerar aquesta transició i a combatre els estereotips sexistes i els diversos actors socials contraris al canvi.

Aquest és el motiu que justifica la decisió de l'Ajuntament de Riudoms d'aprovar aquest pla d'igualtat. Una proposta que ens permeti construir un Riudoms amb les mateixes oportunitats per a tothom, sense diferències per raons de sexe.

Inma Parra Hipólito
Regidora d'Igualtat
Ajuntament de Riudoms

2. INTRODUCCIÓ

2.1 Finalitat

El Pla d'Igualtat Municipal de Riudoms té per objectiu ser una eina estratègica per a treballar la igualtat entre dones i homes. L'administració local és un organisme clau i de referència per dur a terme polítiques i accions d'igualtat de gènere.

Tota societat democràtica s'ha de basar en el principi ineludible de la igualtat real i efectiva entre dones i homes en tots els àmbits, així com el respecte als drets humans. La lluita per assolir aquest principi social ha estat present en el transcurs de la història del moviment de les dones des dels seus inicis, un moviment social amb una continuïtat històrica d'almenys tres segles.

La teoria política que inspira el moviment de dones és el feminisme. El feminisme és una teoria que aglutina diferents corrents, però també és una pràctica política amb molts anys d'història que han protagonitzat moltes dones que, després d'analitzar la seva realitat, van prendre consciència de les injustícies que patien per la única raó de ser dones i van decidir organitzar-se per eliminar aquestes discriminacions. A més de ser una teoria política i un moviment social, el feminisme és també una forma de viure que modifica la vida de cadascuna de les dones i també dels homes que prenen consciència. És una experiència que s'arrela a la pròpia biografia i circumstàncies i transforma la manera d'estar en el món.

Els plans, per tant, són els principals instruments. En aquest sentit, el paper de les administracions locals és el d'assumir un rol més ampli que passa per impulsar polítiques feministes, l'execució i seguiment d'aquestes. Amb aquestes funcions, el pla permet donar veu i protagonisme a la població perquè sigui un agent clau pel canvi. El pla és un instrument útil al servei de la societat, permet conscienciar a la població i a la societat en general sobre la necessitat real d'igualtat. El context legal en el que se centren les polítiques d'igualtat venen de lluny i si en fem un petit repàs podrem veure com han anat evolucionant.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix, en l'article 46 que un pla de igualtat és un conjunt de mesures ordenades, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a assolir en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació de sexe. En aquest sentit, la finalitat de fer una planificació amb perspectiva de gènere és aconseguir la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes respectant les seves diversitats.

Aquest document, per tant, guiarà l'actuació municipal en matèria de gènere i serà la base per poder implementar accions concretes. Un dels conceptes clau que hem intentat que fos el fil conductor en tot moment ha estat la "transversalitat de gènere", fonamental quan volem dur a terme polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en qualsevol àmbit.

Aquest pla, per tant, conté una sèrie de característiques pròpies. En primer lloc, aposta per la idea de la transversalitat de gènere, en segon lloc, s'ha realitzat amb la voluntat que sigui útil per donar respostes concretes tan a curt, mitjà i llarg termini. Destaca la participació, ja que s'ha tingut en compte les aportacions de persones del municipi, d'entitats locals, de professionals i polítics de tots els grups. Finalment podem afirmar que és flexible, modificable i adaptable en el temps.

Durant els últims anys, hi ha hagut una creixent consciència social al voltant de la igualtat de gènere i els feminismes. Aquest tema és tant important que hi ha d'haver un màxim consens entre els partits per anar a una. Per tal que les accions proposades siguin realment aplicables al llarg del temps, sigui quina sigui la força que governi en cada moment. Tindrem en compte també la interseccionalitat, les discriminacions tenint en compte els diversos factors que hi participen com són l'edat, procedència o nacionalitat, la classe social, l'identitat sexual i de gènere o discapacitat o diversitat funcional...

Per tot això, cal que hi hagi una implicació activa i decidida per part de tots els agents responsables: administració, entitats i el conjunt de la població.

2.2. Marc normatiu

En l'àmbit estatal i a Catalunya, el reconeixement de la igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic espanyol es troba en la constitució espanyola de 1978, la qual situa la igualtat com un valor constitucional que impregna tot l'ordenament jurídic juntament amb d'altres valors com la llibertat, la justícia i el pluralisme polític. En l'article 14, a més, proclama el dret a la igualtat davant la llei i a la no discriminació per raó de sexe. En l'article 9.2, es consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives eliminant els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitant la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social. Per la seva banda, l'article 10.2 estableix que les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la constitució espanyola reconeix s'han d'interpretar de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans i els tractats i acords internacionals ratificats a Espanya.

El poder legislatiu també ha aprovat diverses lleis amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, és essencial destacar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que neix amb la voluntat d'incorporar la transversalitat com a estratègia i l'aplicació de les accions positives com a eina.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, té per objecte actuar contra la violència de gènere com a resultat de la manifestació de la relació de poder entre homes i dones i en virtut d'una relació de cònjuges o anàloga. Per fer-ho, preveu mesures de protecció integral que vol prevenir, sancionar i prestar assistència a aquestes dones que es troben en situació de violència

El Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Dins de l'estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març) hi ha un gran nombre d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes a les empreses, entre aquests articles convé destacar els següents articles: 4.2/17.1/17.4/34.8/54.2.

La Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores té per objectiu promoure les mesures relatives a la conciliació de la vida laboral i personal amb una modificació i l'ampliació de permisos remunerats per millorar l'equilibri en relació amb les situacions personals concretes de les persones treballadores.

Normativa catalana

El reconeixement de la igualtat entre dones i homes està present en diversos nivells de l'ordenament jurídic català. La norma institucional bàsica que reconeix aquesta igualtat és l'Estatut d'autonomia de Catalunya de l'any 2006, que incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts i s'estableix que els poders públics han de promoure tant les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

En el cas de Catalunya, és important recordar que en els últims temps s'han produït avenços a través de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i la Llei orgànica 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

A nivell local fa uns anys, el 2014, es va crear el primer pla local d'igualtat que ara hem volgut actualitzar i adaptar a les necessitats reals d'una societat canviant.

2.3 Principis rectors

El nostre pla d'igualtat s'assenta sobre la base d'uns principis rectors:

- **Empoderament**

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.

- **Igualtat d'oportunitats**

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes pot definir-se com l'absència d'obstacles o barreres per raó de sexe 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**

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 normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la participació, etc.

És a dir, dissenyar i avaluar el conjunt de les polítiques públiques sota el criteri d'identificar i preveure les seves repercussions diferenciades sobre les diferents identitats de gènere 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 (sexe, ètnia, etc.), 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 aquesta diversitat.

Així, doncs, tindrem en compte aquest principi per 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.

- Participació

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

- Territorialitat

Adequació i adaptació a les necessitats de la població, impulsant les mesures més adients a les necessitats dels diversos col·lectius de dones i entorns que configuren la població de Riudoms. Enfortir el treball en xarxa, la coordinació interdepartamental i interadministrativa a tots els àmbits, per evitar que les polítiques feministes s'adscriuin únicament a una àrea de l'administració.

El feminisme necessita una transformació social, i aquesta transformació social real només es pot donar si les polítiques públiques són feministes. Aquest, es presenta com un projecte per activar l'accelerador social per a la corresponsabilitat i el balanç social de: les empreses, el món laboral, acadèmic i productiu en general on hi ha manca la perspectiva social i de gènere, i s'hi perpetua el patriarcat. En el tema de l'eliminació de les violències masclistes i sexuals, poc a poc es va prenent consciència de l'abast del concepte de violència masclista, més enllà de la violència física o psicològica. El sistema en què vivim genera violències estructurals i culturals cap a les dones, del tot inadmissibles en una societat com la nostra.

La sororitat, esdevé un concepte clau dels feminismes que serveix com a guia per entendre quina actitud hem de prendre les dones a l'hora d'interactuar amb altres dones. El concepte de sororitat ens recorda que cada dona és única i individual i que el millor que podem fer per a empoderar-nos és recolzar-nos, compartir i ser empàtiques les unes amb les altres. Aquests valors es fonamenten en la igualtat i en l'acceptació de la diferència sense generar desigualtats, però la seva existència no ha significat la desaparició ni de la cultura patriarcal, ni dels rols i estereotips masclistes.

La proposta metodològica de treball tal com ja hem comentat es basa en la “transversalitat” que, a grans trets, suposa tenir present la perspectiva de gènere en tots els àmbits socials, tot prenent consciència de que el gènere és un element determinant en les relacions socials i en les construccions socials de la realitat. Això en termes metodològics, suposa integrar la perspectiva de gènere de forma sistemàtica a tots els nivells de les regidories i departaments.

I per últim, com ja hem anat anomenant incorporem el principi d'interseccionalitat, tenint present que la situació real de les dones de Riudoms està creuada per altres eixos de desigualtat, a més a més de les desigualtats per raó de gènere. Així, aspectes com la diversitat funcional, l'edat, l'orientació sexual, l'origen o la religió, marquen les trajectòries de vida de les dones i configuren complexes realitats que, indubtablement, s'han de tenir molt presents.

2.3 Evolució històrica de les polítiques de gènere al municipi

El primer pla d'igualtat de l'ajuntament de Riudoms es va aprovar a finals de 2014. Des d'aleshores s'ha avançat en la conscienciació social tot i que ens cal seguir treballant per millorar encara més. Com a municipi, s'han anat realitzant accions per impulsar la defensa dels drets de les dones, els drets humans, la igualtat de gènere. En concret, en àmbits tan importants com la salut, el benestar social, l'educació, la cultura, l'esport, i la joventut.

Si fem un petit repàs de tot que s'ha fet el llarg d'aquests anys ens n'adonarem que tot i que hem portat a terme força de les actuacions previstes, hi ha molta feina per fer per assolir la igualtat real. Tenim un munt d'actuacions fetes, altres en què ja s'hi està treballant i d'altres que anirem incorporant paulatinament. Algunes de les accions realitzades al llarg dels darrers anys són:

- Formacions per als treballadors de l'ajuntament en matèria de sensibilització en gènere i igualtat i en ús de llenguatge no sexista, donant compliment a l'article 16.4 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- La participació a les assemblees del Consell Consultiu de les Dones del Baix Camp anual, on es treballen temes d'igualtat i no violència.
- Diversos cursos de defensa per a dones.
- Acostar al municipi les diferents propostes ofertades pel Consell Comarcal per al foment de l'educació, com les 'Maletes coeducatives', que s'ofereixen a centres d'educació infantil i primària, biblioteques, casals i esplais. Les maletes coeducatives consisteixen en un recull de contes i llibres per a l'alumnat d'educació infantil i primària que volen trencar estereotips de gènere, estimular una visió no sexista del món, treballar el respecte i l'acceptació i la no discriminació en diferents edats.
- Instal·lació del punt violeta contra les agressions sexistes en diferents ocasions durant activitats d'oci nocturn de Riudoms.
- Acollir al nostre municipi la primera formació sobre el Punt violeta destinada a les persones i les entitats participants en els esdeveniments d'oci de la comarca.
- Organització d'actes i lectures de manifest, com el del dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones, el 25 de novembre. El 8 de març, el dia internacional de la dona. I any rere any s'han anat organitzat actes i manifestos conjuntament amb les entitats de dones i la població.
- Incorporació d'actuacions en dates com el 17 de maig (dia Internacional contra l'LGBTI-fòbia) o el 28 de juny (dia per l'Alliberament LGBTIQ+), etc...
- El municipi ha acollit esdeveniments com la Trobada de Dones del Baix Camp, mostra del treball que han fet les dones dins l'àmbit rural per avançar cap a la igualtat.
- Si ens fixem en un dels altres àmbits des d'on treballem temes d'igualtat posem l'atenció en el pla local de joventut, ja que un dels seus objectius és treballar també per a la igualtat, la cohesió social i la prevenció de violències i els masclismes. Per aquesta raó es programen tot un seguit d'activitats que giren entorn a aquest propòsit. A joventut s'ha fet molta formació, com acostar la coeducació als centres educatius per al treball de les relacions afectivo-sexuals, trencar mites de gènere etc...
- Assessoraments, cursos, formacions i acompanyaments de diferents programes del

departament de joventut a l'equip de joventut del municipi (Tres voltes rebel, el curs d'acompanyament de la sexualitat en joves, noves masculinitats...)

- Destacar també tot el suport en l'àmbit de l'esport per tal d'afavorir la pràctica esportiva d'equips femenins al municipi.
- Celebració del dia Internacional de la dona rural 15 d'octubre.
- Formació en l'àmbit de la igualtat i violència de gènere per part de regidores a través de seminaris i conferències.
- Tria del contingut del programa d'actuacions al Teatre Auditori Casal Riudomenc amb perspectiva de gènere.
- Tan a l'hora del conte infantil com a les tertúlies per adults de la biblioteca es treballen llibres amb perspectiva de gènere.
- Impulsar la campanya esportiva de sensibilització pel foment de l'esport en femení.
- Incorporació de dispensadors d'articles d'higiene femenina als espai municipals (espai jove, pavelló i biblioteca).
- Formació i coeducació amb el cicle d' Entre tots eduquem.
- Establir una línia pressupostària destinada a polítiques d'igualtat així com incorporar actuacions en altres partides ja existents de manera transversal.
- Coordinació i treball en xarxa amb els agents del territori per tal de treballar les polítiques d'igualtat d'oportunitats tot sumant esforços i recursos.

Però, tot i el que s'ha fet fins ara, encara no és suficient. Hem de continuar treballant en aquesta línia per avançar cap a una societat on les nenes i les dones diguin lliures i on tinguin totes les oportunitats per desenvolupar-se plenament.

3. METODOLOGIA

3.1 Diagnosi

Per tal de fer un pla d'igualtat, ens calia realitzar una bona anàlisi de la realitat. Una fotografia per tal de veure quina és la situació de partida en la qual es troba el municipi, en temes de gènere. I analitzar les característiques i els recursos amb els quals comptem per implementar-lo. Aquest és un pla a mida, partint de la situació real i les necessitats detectades en l'anàlisi.

La sensibilització i la implicació de totes les regidories i l'alcaldia en les polítiques feministes ha estat bàsica per tal d'impulsar i implementar aquest document.

L'estructura política de l'equip de govern és paritària. Hi ha l'alcalde, 3 regidores i 3 regidors. Si ens fixem en la totalitat de grups del consistori podem afirmar també que hi ha paritat. Per tan podem concloure que tenim un consistori amb una presència equilibrada entre dones i homes.

L'ajuntament de Riudoms impulsa polítiques de gènere que es coordinen a través de la Regidoria d'igualtat tot i que s'intenten treballar de manera transversal.

Des de la Regidoria de Serveis Socials l'any 2014 sorgeix la inquietud d'elaborar el primer pla municipal d'igualtat amb la finalitat de contribuir a la millora de la situació social, política, econòmica, familiar i cultural de la població, promovent l'aplicació transversal del principi d'igualtat de gènere. Seguim treballant en la mateixa línia però amb el pas dels anys la societat ha evolucionat. Per aquest motiu hem volgut elaborar aquest, el segon pla municipal d'igualtat de gènere de Riudoms.

Tot seguit analitzem una sèrie de dades que ens permetran tenir una visió més concreta de l'actual població de Riudoms i veure com ha anat evolucionat al llarg dels anys.

- **Dades quantitatives**

El tractament i l'anàlisi de les diferents dades quantitatives de l'IDESCAT i del padró municipal, ens ha permès tenir una imatge més gràfica i actual del municipi.

Si ens fixem en les dades d'evolució de la població dels darrers anys ens mostren que el municipi ha tingut una evolució demogràfica creixent des de fa anys. El nombre d'habitants al municipi ha anat augmentat en diferent mesura depenent de les situacions econòmiques, socials i polítiques que han anat esdevenint al llarg d'aquests anys, fins arribar a l'actualitat (gener 2023) que compta amb una població total de 7.129 habitants. Tot un rècord.

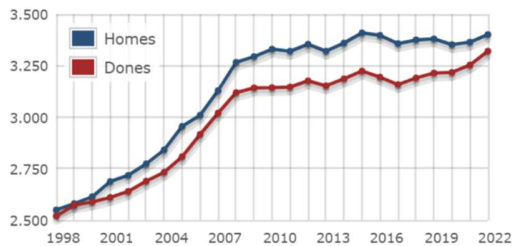
El creixement urbanístic, l'augment de les migracions externes i el trasllat de famílies provinents de les grans ciutats que troben als municipis habitatges amb millors condicions econòmiques que a la capital, han estat alguns dels principals motius que poden explicar aquest increment demogràfic del municipi en els darrers anys. Sobretot entre el 2008-2010.

Fins que a partir del 2019 aquest creixement s'estanca i es torna a revifà força aquest darrer any. Com a altres municipis de Catalunya, a Riudoms també hi ha un percentatge més alt d'homes que dones. Tot i així els darrers anys aquesta diferència s'ha anat escurçant i el 2022 trobem una diferència en positiu de 115 homes. Tot i la distància, aquesta ha anat disminuint ja que el 2016 va arribar a ser de 203 homes més.

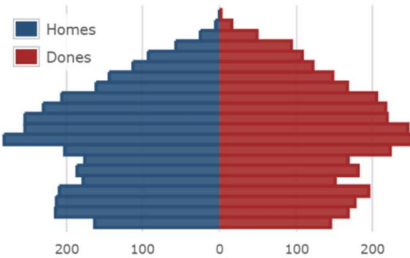
DADES POBLACIÓ

1.

Població a 1 de gener. Per sexe. Riudoms 1998-2022



Població a 1 de gener. Per sexe i edat quinquennal. Riudoms 2021



Font: Idescat, a partir del Padró de l'INE

1. En l'evolució de la població de Riudoms podem observar que sempre hi ha major nombre d'homes en totes les franges d'edat. Tot i que la diferència s'ha escurçat continua havent en l'actualitat més nombre d'homes.

2. Podem observar la quantitat de població per grups d'edat. Les franges van de 5 en 5 anys. On es centra la major població és la part central de la piràmide. Ens mostra la dinàmica d'una població que no està molt envellida.

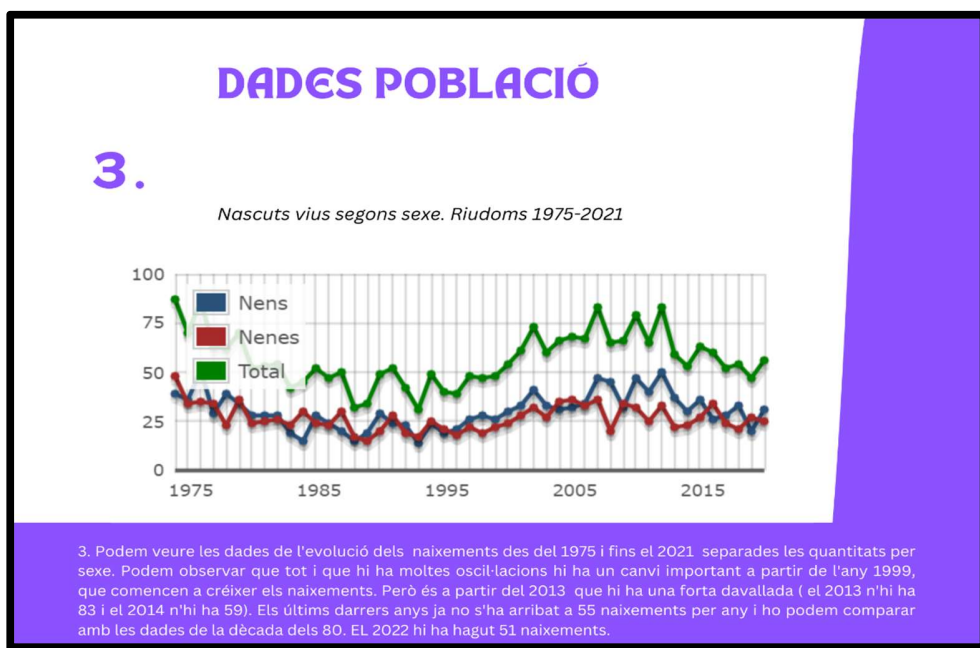
En aquesta següent taula podem observar la població en franges d'edat quinquenal (agrupades de 5 en 5 anys) i per sexe home i dona.



Podem veure les diferències segons els trams i observar que en totes les primeres franges hi ha més homes fins arribar a l'edat dels 70 anys. A partir d'aquí en endavant ja superen les dones per nombre fins arribar als 100 o més. Aquesta dada concorda amb les dades de tot Catalunya en que es referma que són les dones les que viuen un major nombre d'anys.

L'etapa més nombrosa és la situada al mig de la piràmide ja que són les compreses entre els 40-44 i els 45-49 anys.

La forma ens indica que és pròpia d'un país desenvolupat on hi ha pocs naixements i una mortalitat baixa. Per tan té tendència a tenir una població que tendirà a un progressiu envelliment. El fet de l'arribada de població de fora el municipi, de població estrangera que fa augmentar la natalitat pot paliar una mica aquest fet.



Els naixements també han disminuït aquests darrers anys. Destaquem els 47 naixements del 2020 que va ser l'any amb el nombre més baix dels darrers 20 anys. Les causes són múltiples (crisis econòmiques, les mesures anticonceptives, el retard en la incorporació del món laboral, canvis socials en els models familiars...) Al 2022 s'ha recuperat una mica la tendència i ha augmentat a 51 naixements.

En resum, podem destacar de la població de Riudoms:

- Va augmentant el nombre de persones empadronades al municipi i el 2023 és el màxim històric.
- El nombre de naixements des del 2013 ha anat disminuïnt i no arriben a 55 per any.
- La franja d'edat més nombrosa és la de població entre 40 i 44 anys seguida de 45 i 49 anys.
- Hi ha des de l'any 1998 un major nombre d'homes al municipi. Aquesta diferència s'ha anat retallant els últims anys, però continua la tendència fins l'actualitat. Aquest fet és compartit si ens fixem en la població total de Catalunya.

En l'àmbit de l'ocupació ens trobem que són les dones el grup amb major nombre d'aturades. I aquesta tendència es dona des del 2017. Com podem veure en el següent gràfic extret de l'Idescat.

DADES OCUPACIÓ

5.

Atur registrat segons sexe. Riudoms 2005-2022

Atur registrat. Per sexe. Mitjanes anuals Riudoms	Sexe		Total
	Homes	Dones	
2022	131,2	165,8	297,0
2021	152,8	200,5	353,3
2020	161,0	207,2	368,2
2019	136,2	184,6	320,8
2018	151,6	187,3	338,9
2017	159,2	180,8	340,0
2016	181,4	186,3	367,7
2015	215,6	207,3	422,9
2014	255,6	217,5	473,1
2013	287,2	227,1	514,3
2012	281,0	206,3	486,3
2011	250,2	177,9	428,1
2010	228,0	175,2	403,2
2009	197,8	161,0	358,8
2008	116,1	117,8	233,9
2007	74,9	82,5	157,4
2006	65,9	80,5	146,4
2005	70,4	82,9	153,3

Font: Departament d'Empresa i treball

5. Podem veure les dades de l'evolució de l'atur segons els anys i els sexes. És a partir del 2016 i fins ara que hi ha un major nombre de dones registrades a l'atur. Tot i que la diferència ha anat disminuint una mica segueix sent molt significatiu.

Pel que fa a l'atur en general, si analitzem l'any 2022 en el seu conjunt a l'anterior taula, podem veure que hi havien 297 persones registrades a l'atur, que representa un 10% aproximat de la població en edat de treballar de Riudoms. Si ens fixem per sexes i fent els percentatges amb la població en edat de treballar, ens trobem que al grup de dones hi ha un 6% d'atur aproximadament i en el grup dels homes en edat de treballar un 4,6% d'aturats.

Aquests resultats obtinguts al municipi són un reflex de la comarca i de tot Catalunya. Les dones sempre tenen xifres més altes d'aturades. Podem destacar els recursos comarcals d'ocupació que ofereixen assessorament i acompanyament a joves i adults per tal d'accedir al món laboral o seguir els diversos itineraris de l'àmbit educatiu.

En l'àmbit dels estudis i la formació, Riudoms disposa d'un Institut amb 675 alumnes aproximadament (cada any varia lleugerament) contant ESO, Batxillerat i cicles formatius. Les dues escoles tenen un total de 670 alumnes aproximadament. Així que en l'actualitat hi ha uns 1.345 alumnes estudiant a Riudoms.

Si observem les dades següents podem extreure que el percentatge més alt en la població general és el grup que ha assolit la primera etapa d'educació secundària que seria l' ESO o l'equivalent.

Població de 15 anys o més. Per nivell de formació assolit Riudoms				
	Educació primària o inferior	Primera etapa d'educació secundària i similar	Segona etapa d'educació secundària i similar	Educació superior
2019 (p)	23,8	32,8	20,4	23,0

Unitats: %.
Font: Idescat. Estadística dels estudis de la població.
(p) Dada provisional.

En la taula anterior podem observar que un 23,8% de la població de més de 15 anys té educació primària o inferior. Un 32,8% han realitzat la primera etapa d'educació secundària (ESO o equivalent), un 20,4% la segona etapa d'educació secundària (Batxillerat) i un 23% han realitzat l'educació superior (cicles o universitat). En les següents taules ho podem veure més detallat segons el sexe.

Població de 25 a 64 anys. Per nivell de formació assolit i sexe Riudoms. 2019 (p)			
	Homes	Dones	Total
Educació primària o inferior	187	197	384
Primera etapa d'educació secundària i similar	745	497	1.242
Segona etapa d'educació secundària i similar	390	369	759
Educació superior	510	616	1.126
Total	1.832	1.679	3.511

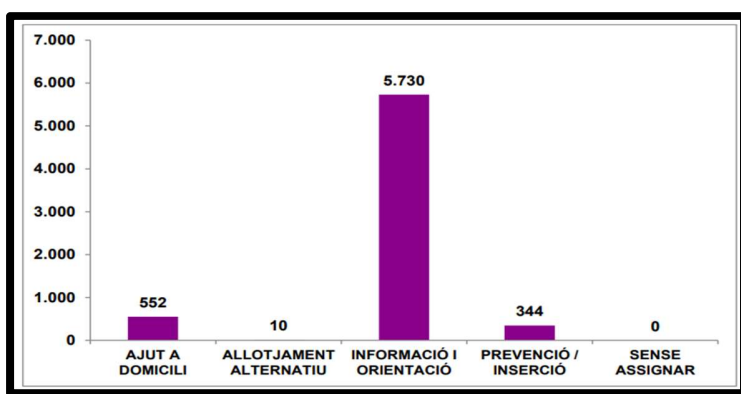
Unitats: Persones.
Font: Idescat. Estadística dels estudis de la població.
(p) Dada provisional.

Població de 15 anys o més. Per nivell de formació assolit i edat decenal Riudoms. 2019 (p)								
	De 15 a 24 anys	De 25 a 34 anys	De 35 a 44 anys	De 45 a 54 anys	De 55 a 64 anys	De 65 a 74 anys	75 anys o més	Total
Educació primària o inferior	141	77	80	87	140	240	540	1.305
Primera etapa d'educació secundària i similar	239	219	299	367	357	242	75	1.798
Segona etapa d'educació secundària i similar	254	137	211	216	195	78	30	1.121
Educació superior	64	272	430	285	139	48	23	1.261
Total	698	705	1.020	955	831	608	668	5.485

Unitats: Persones.
Font: Idescat. Estadística dels estudis de la població.
(p) Dada provisional.

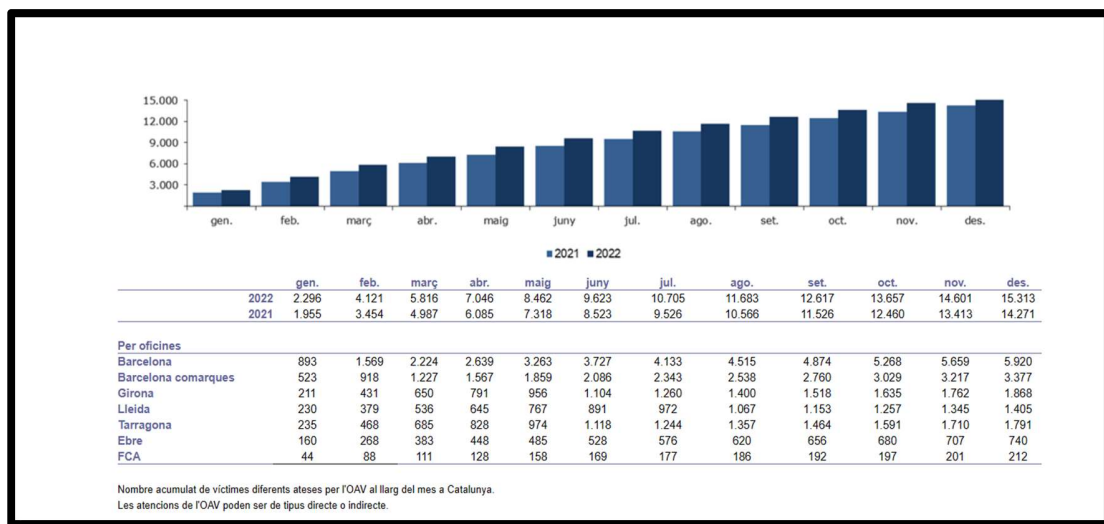
A les anteriors taules podem veure les diferències entre sexes i edats. Destaca que tot i ser menys dones al poble hi ha una major quantitat que realitzen estudis superiors. I el mateix passa en l'educació primària o inferior on hi ha més quantitat de dones que d'homes. En termes d'edats encara és més evident la diferència. Així veiem que es torna a repetir la dinàmica de Catalunya en la qual les dones tenen major formació en les etapes actuals al contrari que en altres èpoques que no podien accedir a estudis superiors.

En l'àmbit dels serveis socials podem observar en les dades comarcals que la majoria de dones que són ateses pel SIAD estan dins la franja d'edat entre 30 i 45 anys. Tot i que hi ha demanda va des dels 16 anys i més enllà dels 65 anys. El Servei d'Informació i Atenció a la Dona (SIAD), que ofereix suport psicològic i jurídic a les dones dels municipis de la comarca del Baix Camp, ha acabat el 2021 comptabilitzant 1.551 atencions realitzades i un total de 171 dones ateses. Un total de 166 dones han fet ús del servei psicològic itinerant i 48 han fet ús del servei jurídic. Pel que fa a dones usuàries en situació de violència masclista, el SIAD ha atès a 18 dones.



Nombre d'actuacions a Riudoms durant el 2021. Memòria Serveis Socials Consell Comarcal del Baix Camp.

En números absoluts, Riudoms és el municipi on més dones han estat ateses pel SIAD. Representen un 17,43% dels serveis del total de la comarca. Hi ha hagut 40 casos de sospita de maltractament durant el 2021. La majoria dels serveis sol·licitats han estat els d'informació i orientació seguits dels ajuts a domicili i prevenció.



En l'àmbit de la seguretat ciutadana les dades locals que ens han facilitat la guàrdia municipal fan referència a 40 serveis efectuats per violència de gènere que s'han realitzat entre el 1999 i el 2022. Fent números podem dir que no arriben a dos cassos per any. Recordem que aquestes dades són de casos registrats. Segur que n'hi ha més que no han arribat. Ja que moltes vegades fan via directe a

mossos o emergències o com hem vist a serveis socials. Per aquest motiu cal que tothom tingui clar els serveis i els passos a seguir en cas de patir violències de gènere. No són bones notícies però no ens trobem en un municipi amb dades molt elevades. L'edat de les persones implicades hi predomina la franja de 25-30 anys seguida de la de 35-40 anys. Coincideixen les franges d'edat amb les que indiquen els serveis socials del Consell Comarcal com a grups més atesos.

Per la resta de temes, l'incidència de delinqüència a Riudoms ens comenten que és baixa i per tan podem afirmar que és un municipi segur.

En l'àmbit esportiu podem destacar que a nivell municipal Riudoms disposa d'un bon nombre d'equipaments esportius: pistes poliesportives, camps de futbol de gespa artificial, pista d'atletisme, pavelló municipal, skatepark, piscina municipal, pistes de pàdel i pistes de tennis. Alhora que un bon nombre de clubs i d'entitats on desenvolupar la pràctica esportiva de diversos esports: futbol, pàdel, tennis, escacs, muntanyisme, socorrisme i salvament, running, judo, patinatge artístic, hoquei, trail, on hi trobem grups o equips femenins o mixtes.

A més d'un projecte dirigit a noies i nois joves pel foment dels valors esportius impulsat per la Fundació del Barça i coordinat des de les regidories d'igualtat i joventut.

A nivell d'iniciatives privades hi ha empreses que impulsen diverses activitats esportives i complementen l'oferta local.

En l'àmbit sanitari el municipi disposa del Centre d'Atenció Primària amb els serveis necessaris per donar resposta a la població de Riudoms i als municipis veïns. Actualment a la cartera de serveis i professionals a més del personal mèdic i d'infermeria hi ha les figures de referent de benestar emocional i salut comunitària, la nutricionista, el fisioterapeuta i l'higienista dental comunitaris. Figures claus per tal de fer actuacions de prevenció en temes de salut tan física com psicològica a nivell de la comunitat.

- **Dades qualitatives**

L'anàlisi qualitativa: s'ha procedit a la recopilació i l'anàlisi de les dades qualitatives obtingudes de les sessions de treball amb el personal tècnic, l'equip de govern i agents del territori, així com en les sessions participatives amb les entitats que han volgut participar, la Bella Llar i Dones d'Aigua. Altres com els diversos grups de discussió amb col·lectius joves de diverses edats i l'enquesta dirigida a la població en general. A les sessions participatives s'ha vetllat per tal de que hi hagués una representació equilibrada d'ambdós sexes, diversitat d'edats, origen...

Per tal d'aconseguir dades i aportacions directament de la població ens vam posar en contacte amb totes les entitats locals. Volíem recollir les necessitats reals i les seves inquietuds.

A més d'entitats vam demanar aportacions i propostes als grups polítics municipals. Vam rebre propostes de totes les regidories i vam recollir i incloure les iniciatives presentades pels grups de l'oposició: ERC, CUP i PSC. Com no podia ser d'altra manera, ja que aquest és un pla que pretén aglutinar a totes les forces polítiques per tal de poder fer front a les desigualtats envers les dones d'aquesta societat.

Han col·laborat activament tècniques de l'ajuntament i d'altres administracions que treballen al municipi. A més destacar les aportacions de les direccions de les escoles (Cavaller Arnau i Beat Bonaventura) i de l'institut Joan Guinjoan i del personal tècnic del CAP. Finalment van participar un total de 198 persones.

Es va portar a terme un seguit de sessions de treball, reunions i entrevistes per poder recollir el màxim d'informació:

- >Sessions de treball amb les diverses regidories
- >Reunions amb entitats
- >Reunions amb diversos grups de joves
- >Entrevistes amb professionals tècniques
- > Reunions amb agents del territori
- >Reunions amb els grups polítics de l'oposició
- > Enquesta a la població general

Per tal de poder fer arribar aquesta participació al gruix de població vam elaborar una enquesta en versió digital. Els mitjans que es van utilitzar per a la seva difusió van ser els canals de comunicació digitals oficials. Durant tot un mes l'enquesta va estar oberta. Recollides totes aquestes aportacions i propostes, aquestes es van tenir molt en compte a l'hora d'elaborar el present document.

En referència a l'enquesta podem dir que van contestat un total de 112 persones d'entre 13 i 70 anys. Un total de participació del 2,45%. No és un nombre elevat però ens dona informació rellevant. Tenint en compte altres enquestes recents és un nombre molt més alt que la participació que va tenir l'enquesta pel pla d'igualtat comarcal o pel protocol comarcal d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci nocturn. La participació sempre costa però quan és relacionada en temes de feminismes encara costa més.

El qüestionari inclou un total de 22 preguntes tancades de tipus dicotòmica, resposta múltiple i hi havia diferents espais oberts en algunes preguntes per tal que la població pogués posar el seu comentari si així ho creia convenient. De les 112 persones que han contestat el qüestionari un 84% (94) són dones, un 16%(18) homes i un 0% que s'identifiqui com a persona no binària. A més, en una majoria dels casos són persones d'entre 36 a 65 anys.

L'anàlisi de totes aquestes dades quantitatives i qualitatives han estat molt importants per a la redacció i l'elaboració del document de diagnosi. Ens mostra una fotografia de la realitat en clau de gènere i observem els punts forts i els àmbits a millorar en cadascun dels eixos estratègics determinats.

Les respostes recollides han estat analitzades i a continuació us presentem els resultats obtinguts del qüestionari realitzat enviat a través de les xarxes.

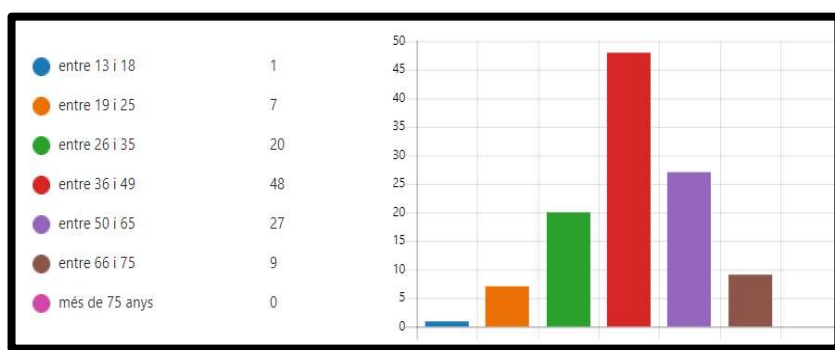
A nivell de participació podem veure a la gràfica la gran diferència de participació entre gèneres:



Han participat un 84% de dones i un 16% d'homes. Només amb l'índex de la participació podem veure ràpidament que l'interès i la sensibilització envers el tema de la igualtat és molt més elevat entre el gènere femení. Per tan, el resultat del municipi va en la línia de la majoria dels estudis realitzats sobre el tema. Les dones són les que s'interessen més pels temes del gènere.

En quan a les franges d'edat podem ordenar-les de més participació a menys:

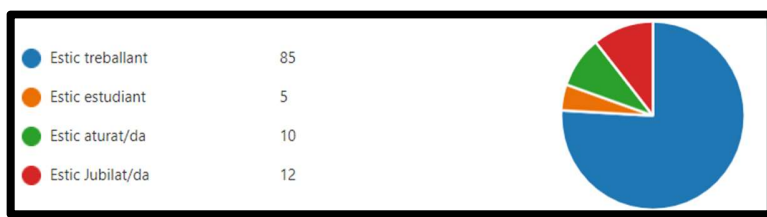
Franges d'edat
36-49 (48%)
50-65 (27%)
26-35 (20%)
66-75 (9%)
19-25 (7%)
13-18 (1%)
Més de 75 (0%)



Si pensem una mica en aquestes dades, podem extreure que al ser una enquesta que s'ha enviat via xarxes pot haver dificultat d'accés de les persones de més de 75 anys. I fins i tot la franja d'entre 66 i 75 anys en la qual, no tothom està avesat a la tecnologia. Però ens sorprèn molt, les dues franges dels més joves d'entre 13 i 25 anys que són totalment tecnològics, acostumats a enquestes i que els hi és totalment senzill accedir. Al preguntar per aquest fet a grups de joves d'aquestes franges ens donen dues raons. Una, que no els interessa el tema i pensen que no va per a elles/ells. I la segona pel pensament de que la desigualtat ja és una cosa superada.

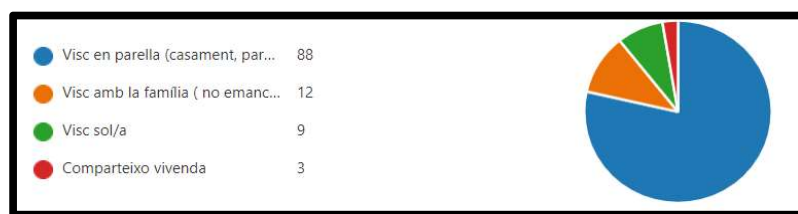
Per tan, encara cal sensibilitzar molt i crear consciència de la gran importància de treballar-ho des d'edats primerenques. Ens queda molta feina a fer.

La situació laboral que predomina en les persones enquestades és que en un 76% són persones que tenen una ocupació, un 11% que estan ja en etapa de jubilació, un 4% que estan estudiant i un 9% que estan en situació d'atur. En quan a les professions trobem un gran ventall d'àmbits: l'educatiu, el sanitari, la restauració, els serveis, la neteja, la cultura, la indústria, l'agricultura, el transport, les finances, les arts gràfiques, l'administració pública i el lleure.



La majoria de les persones que han contestat l'enquesta, un 78%, viu en parella, un 11% en família, un 8% viu sola i un 3% comparteix habitatge.

Podem extreure que la gent que viu en família és el mateix percentatge de la gent que viu sola o comparteix pis. La joventut s'emancipa més tardanament i normalment ho acaba fent quan ho fa conjuntament amb la parella. Aquest tema va molt lligat a la precarietat laboral i la dificultat econòmica de la joventut per emancipar-se.



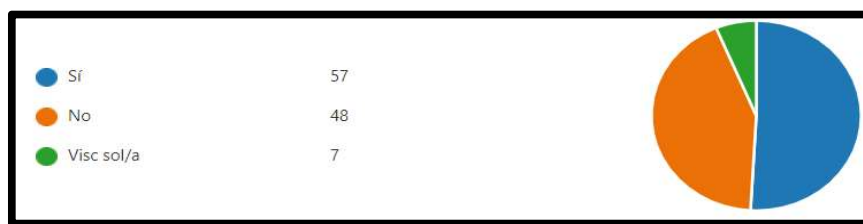
El tema de la coresponsabilitat consisteix en la distribució equitativa de responsabilitats domèstiques entre les persones membres de la llar. Les estadístiques sobre els usos dels temps mostren una distribució desigual dels temps i de les feines entre homes i dones. Segons les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya del 2006, les dones dediquen 21,3 hores setmanals a les responsabilitats domèstiques, mentre que els homes en dediquen 7,9. Alhora, les dones destinen diàriament 7,06 hores al treball de mercat, mentre que els homes hi dediquen 8,26 hores. Tenint en compte aquesta realitat, podem afirmar que els homes disposen d'un major temps personal i de lleure que les dones, i que les dones assumeixen la major part de les responsabilitats domèstiques i familiars.

Actualment, cada vegada hi ha un major percentatge d'homes que participen en les tasques domèstiques i de cura. No obstant això, aquests canvis no són fàcils ni ràpids i com a conseqüència es manté encara el fet que moltes dones tinguin dificultats per accedir a càrrecs directius o de responsabilitat, i els homes continuïn sense assumir el mateix nivell de responsabilitats domèstiques i de cura que les dones.

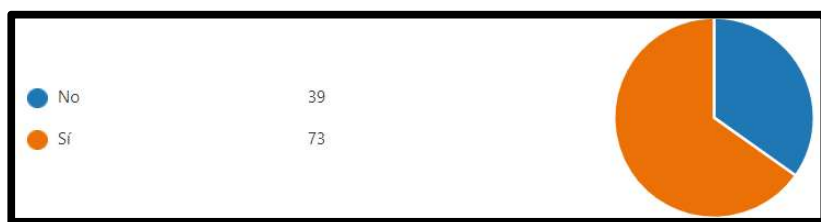
Compartir responsabilitats aporta beneficis per a tota la família. Ser coresponsable implica: comunicar-se, consensuar, prendre decisions conjuntes sobre aspectes que afecten totes les persones membres; i, alhora, també garanteix que tothom disposi de temps de lleure a favor d'una major qualitat de vida i un major benestar.

Per tal que tothom disposi de més temps personal i de lleure és imprescindible que les responsabilitats domèstiques s'adoptin de manera igualitària entre el conjunt de membres de la família.

En el repartiment de tasques si ens fixem en la gràfica següent, hem vist que guanya per un 51% les persones que pensen que estan ben repartides enfront el 43% que pensa que no ho estan. Si realment és així tenim bastant avançat tot i que ens queden una mica menys de la meitat d'habitatges en que encara no es dona la situació desitjable. Ens caldria saber si tothom és conscient del que vol dir un repartiment equitatiu de les tasques. Ja que per defecte les dones acaben carregant més responsabilitats i pensant que ja estan ben repartides. Aquesta és la falsa creença de que pel propi gènere, certes tasques i responsabilitats es donen per suposades i assumides.



Referent a si es tenen persones a càrrec, a la següent gràfica veiem que hi ha un 67% (73 persones) que han contestat afirmativament i l'interval està entre una i dues persones a càrrec. Com en la majoria d'ocasions acaba recaient la cura a càrrec de la dona, siguin els fills/es o familiars dependents.



En l'enquesta vam preguntar per diversos temes com l'educació, la salut, la seguretat, l'esport...

Un 54% de les persones enquestades pensen que a les escoles i als centres educatius tenen en compte el llenguatge i els continguts educatius no sexistes. Tot i així un 46% pensa que encara no. Que no és suficient el que s'està fent i que cal apostar més per treballar més la igualtat dins del àmbit educatiu.

Encara és més accentuada la quantitat de persones, un 64% (72), que pensen que no es tenen prou en compte els drets de les dones en temes de salut (embarassos, naixements, lactància, malalties, menstruació...).



Introduir la perspectiva de gènere en l'anàlisi de la salut representa reconèixer l'existència de diferències en l'estat de salut de dones i homes que transcendeixen a les causes biològiques i que són causades per factors construïts socialment. La percepció de la pròpia salut és diferent en ambdós gèneres. A més, hem pogut constatar que són les dones les que principalment s'encarreguen de la cura de persones a càrrec i, per tant, la seva percepció dels serveis de salut no passa només pel seu propi benestar, sinó també per les persones del seu voltant.

És ben sabut que hi ha factors socials que afecten el benestar o malestar de les persones. El lloc on vivim, on treballem, el coneixement que tenim sobre la prevenció, o la nostra posició econòmica, afecten a la nostra salut. En conjunt, les dones tenen un pitjor estat d'autopercepció que els homes i cal tenir present que totes les normatives internacionals al voltant de la salut reconeixen que aquesta no va lligada només a la manca de malalties, sinó també a unes condicions de vida dignes. Per tant, reconèixer les desigualtats entre dones i homes és necessari i útil per poder dissenyar campanyes encarades a donar a conèixer les problemàtiques de salut més comunes que afecten homes i dones de forma diferenciada.

Pel que fa a la salut sexual i reproductiva, un dels drets bàsics de les dones en aquesta matèria és el dret a la informació i a decidir lliurement. Això implica informar a les dones en edat reproductiva sobre les alternatives basades en evidències científiques perquè puguin prendre les decisions durant l'embaràs, el part i la cura als neonats. També és necessari que les mares lactants coneguin els seus drets laborals i que rebin informació sobre la possibilitat de conciliar la vida personal, familiar i laboral.

Segons el Baròmetre Europeu, Espanya obté la pitjor puntuació quant a conscienciació general i polítiques d'educació sexual, una matèria recomanable per la llei, però no obligatòria. El Baròmetre assenjala, també, que gràcies a l'adopció del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'any 2014 que va començar a desenvolupar l'Institut de la Dona, Catalunya ha anat augmentat la seva puntuació en quant a l'apoderament de la dona, de 22 a 42 punts. Pel que fa a la discriminació, l'informe denuncia que les retallades en sanitat han perjudicat serveis com l'atenció i l'assessorament, fet que ha produït un major impacte en grups de dones.

Seguim ara en l'àmbit de la seguretat ciutadana i l'autopercepció que és complicada d'analitzar. Com podem mesurar el grau de seguretat? Per aquest motiu vam preguntar per l'autopercepció de la ciutadania.

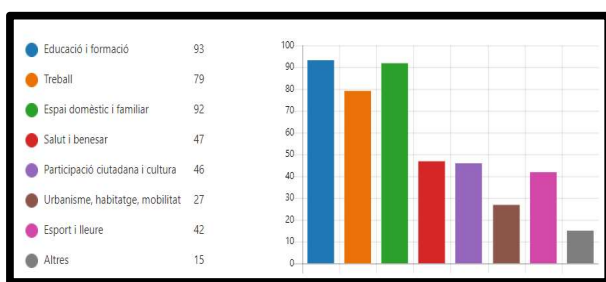
- Percepció d'inseguretat (a casa, al barri, en el transport, de dia, durant la nit...) o pors
- Percepció i confiança a instàncies relacionades amb la seguretat (guàrdia municipal, mossos, centre de salut...).
- Incidència i prevalença de comportaments delictius i ofensius
- Delictes soferts i denunciats

La percepció de gran part de la població enquestada sobre aquest tema és que el municipi de Riudoms és segur ja que van contestar en aquest sentit un 79% (89 persones). En la pregunta de si han sentit sensació d'inseguretat en algun moment al municipi, només un 30% ha contestat afirmativament. La majoria de les respostes donen com a factor de major inseguretat " la nit " i o determinats espais com les zones poc transitades, els carrers pocs il·luminats, les zones de les

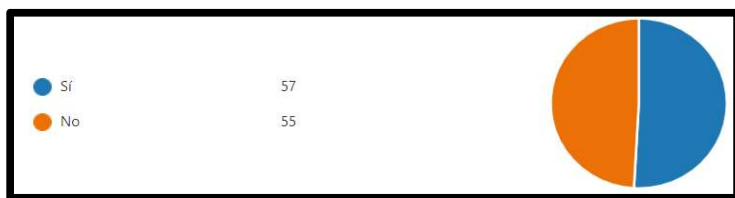
urbanitzacions, la zona de les runes i els aparcaments i descampats.

Per finalitzar l'enquesta vam demanar la preferència d'àmbits en els que cal treballar el foment de la igualtat per tal de fer una prioritització. I l'ordre següent és el que van escollir les persones enquestades, tal com podem veure a la gràfica:

1. Educació i formació
2. Espai domèstic i familiar
3. Treball
4. Salut i Benestar
5. Participació ciutadana i cultura
6. Esport i lleure
7. Urbanisme, habitatge i mobilitat
8. Altres...



En referència si han patit mai assetjament físic o emocional un 51% (57 persones) ha respost afirmativament. Si tenim en compte que a l'enquesta només han participat 18 homes podem afirmar que quasi la meitat de les participants han patit assetjament en algun moment de la seva vida. Un percentatge massa alt i que ens fa adonar de la necessitat d'actuar per tal de que no es segueixi repetint el patró.



Per tan, a més dels punts que hem analitzat podem concloure de la nostre enquesta que cal una major sensibilitat per part dels homes envers el tema, tot i que anem per bon camí encara ens en queda molt per recórrer, cal que les noves generacions siguin conscients que el tema de la igualtat encara no està superat i les administracions des de tots els àmbits han de fer una feina transversal d'informació, sensibilització, assessorament i formació per tal d'arribar a una igualtat real.

Hi ha encara una forta desconeixença dels circuits sobre la violència, on acudir en cas de veure o viure una agressió. Per aquest motiu té tanta vigència el treball en les polítiques d'igualtat. Com a municipi ens vam adherir al protocol comarcal d'actuació davant les violències sexuals en l'àmbit d'oci nocturn.

Com a resum podem afirmar que a nivell de societat les violències són habituals i sovint es normalitzen i no es denuncien. I aquest és un dels grans perills! La majoria de les víctimes de la violència masclista i sexual es produeixen dins l'àmbit de la parella, i amb homes coneguts. Entre el jovent es detecten molts prejudicis i estereotips de gènere però el més preocupant és la reproducció, l'acceptació i la normalització de les relacions tòxiques.

Una de les conclusions és que l'àmbit educatiu és clau per l'abordatge de les violències masclistes.

A la pregunta de si saben on acudir, quins recursos hi ha disponibles, on demanar ajuda en cas d'assetjament, no tothom té clar quin és el protocol a seguir. El 32% de les persones enquestades en saben poc sobre el tema i els agradaria tenir més informació i un 15% no saben ni on dirigir-se ni de quins recursos disposen. Només un 53% afirma conèixer bé el circuit i els recursos.



3.2 Detecció de Necessitats

De totes les aportacions de les regidories, les tècniques i professionals, de les entitats, dels agents del territori, dels grups de joves, dels grups polítics de l'oposició i de la informació recollida per l'enquesta podem extreure un seguit de necessitats.

A continuació fem un resum de necessitats:

- Desconeixement de l'existència d'un pla d'igualtat municipal per part de la majoria de la població.
- Falta d'espais de reflexió i conscienciació femenins.
- Dificultat en la conciliació del temps de vida laboral, familiar i personal.
- Poca valoració social a les tasques de cura i atenció a les persones
- Falta de serveis comunitaris dirigits a la conciliació i la cura.
- Manca informació sobre les aportacions de dones del municipi de Riudoms.
- Falten assignar noms de dones als carrers del municipi.

- Falta de sensibilització de la població en temes de gènere.
- Acabar amb els comportaments masclistes.
- Falten campanyes de sensibilització i conscienciació en l'àmbit de gènere.
- Major difusió dels protocols, els circuits i dels serveis d'atenció a la dona en cas de ser víctima de violència de gènere.
- Formació per a la població en el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Formació per accedir al mercat de treball en igualtat de condicions.
- Promoure formació en matèria d'educació sexual, incloent-hi formació LGTBIQ+ a nivell transversal.
- Prevenió i informació sobre temes de salut femenina.
- Millorar la sensació d'inseguretat de la dona en espais públics durant la nit.
- Identificar i detectar zones i carrers poc il·luminats o amb sensació de menys seguretat
- Donar resposta a les necessitats formatives, d'assessorament i d'acompanyament de les persones joves i adults en temes d'igualtat d'oportunitats.
- Garantir la mirada transversal de gènere en l'organització de les festes i actes festius.
- Eliminació dels comportaments masclistes en l'àmbit de l'oci nocturn.
- Disposar d'un punt violeta com a punt dissuasiu de comportaments masclistes al voltant de les zones d'oci nocturn, concerts i festes.
- Formació per a membres de les entitats municipals en temes de gènere i prevenció de les violències sexistes.
- Assegurar la presència d'agents de seguretat al voltant de les zones d'oci nocturn, concerts i festes.
- Vetllar pel seguiment del protocol per l'abordatge de la violència sexual i agressions sexistes en espais públics d'oci i festius.
- Promoure l'esport femení
- Trencar estereotips de gènere

3.3 Disseny del Pla

3.3.1 Línies estratègiques

Els àmbits en que ens centrarem són:

ÀMBITS

I. PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA, COEDUCACIÓ I PROMOCIÓ DE VALORS I MODELS IGUALITARIS

II. MOBILITAT, URBANISME I SEGURETAT

III. OCUPACIÓ, TREBALL I CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

IV. SALUT I ESPORT

V. PARTICIPACIÓ, EMODERAMENT I VISUALITZACIÓ DE LES DONES

3.3.2 Objectius

Objectiu general:

Aconseguir una societat amb plena igualtat entre sexes on les dones puguin desenvolupar els seus projectes de vida amb llibertat i en igualtat d'oportunitats i que s'inclouï veritablement els drets de les dones en tots els àmbits (sexuals, polítics, culturals, econòmics, esportius, etc), i que es basi en construccions socials igualitàries, tenint present l'autonomia i diversitat de les persones.

Els objectius segons els diversos àmbits són els següents:

ÀMBIT I.

PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA, COEDUCACIÓ, PROMOCIÓ DE VALORS I MODELS IGUALITARI

El concepte de violència masclista actualment s'està ampliant, tant a nivell jurídic com a nivell social, i poc a poc es va prenent consciència de que el seu abast va molt més enllà de la violència física o psicològica. El sistema en què vivim genera violències estructurals i violències culturals que també s'han de combatre des dels feminismes.

A més a més, aquesta violència patriarcal, masclista i misògina afecta especialment als infants en la construcció de la seva identitat. Tanmateix, són necessaris més recursos materials i humans que permetin donar resposta a les situacions de violència i vulnerabilitat de les dones i infants que dia a dia, sobreviuen a la violència masclista.

La construcció de la masculinitat masclista i de la societat patriarcal és fruit d'una cultura, d'una educació, d'una organització econòmica i d'un model concret de societat, d'uns valors transmesos de generació i en generació i d'un aprenentatge social que atorga a dones i homes uns rols concrets

que condicionen i comprometen les seves vides. El feminisme proposa l'eliminació d'aquests rols masclistes i atorga la possibilitat a dones i a homes de poder decidir en llibertat la seva manera d'estar en el món.

Cal erradicar totes les formes de violència contra dones, adolescents i infants i en tots els àmbits on es manifestin.

- ▶ Combatre la violència masclista en la societat fent sensibilitzacions, a través de la seva prevenció, detecció, atenció, recuperació, reparació i eliminació.

- ▶ Preparar campanyes de sensibilització per prevenir agressions dins l'oci nocturn.

- ▶ Optimitzar els mecanismes de coordinació i treball en xarxa del territori.

- ▶ Educar i formar el conjunt de la societat, de totes les edats, per assolir l'igualtat efectiva de dones i homes.

- ▶ Educar des de totes les institucions, no només l'escolar, per a la igualtat real de drets i d'oportunitats, posant en valor indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes.

- ▶ Eliminar, mitjançant l'educació, els estereotips culturals de gènere que porten a valoracions desiguals dels rols que tenen homes i dones en tots els àmbits de la seva vida.

- ▶ Facilitar formació per l'ús d'un llenguatge respectuós i inclusiu.

- ▶ Impulsar l'educació afectiva i sexual

- ▶ Establir la coeducació com a forma de prevenció efectiva per a l'erradicació de la violència masclista.

- ▶ Fer difusió de la informació sobre els recursos existents, així com apropar-los a col·lectius potencialment vulnerables amb dificultats de coneixement i d'accés a la informació, com les dones migrades, ja que tenen una barrera idiomàtica important.

- ▶ Incorporar a tots els serveis d'infància i joventut de la comarca a la lluita contra la violència masclista i treballar coordinadament amb els departaments d'infància i joventut en l'àmbit de la prevenció i la conscienciació, així com en l'atenció i abordatge de casos de violència masclista en infants, adolescents i joves.

- ▶ Potenciar una educació sexual sana i completa des de la infància, lliure de masclisme i LGTBfòbia. Cal apoderar la sexualitat femenina i visibilitzar la capacitat de les dones per decidir sobre la seva sexualitat en tot moment.

- ▶ A nivell institucional i social, cal canviar l'enfocament de la protecció de la dona cap a la responsabilitat de l'home que agredeix sexualment, incorporant els homes en la lluita contra les

agressions sexuals en espais d'oci.

- ▶ Fer servir, per part dels mitjans de comunicació, les recomanacions i decàlegs redactats per col·lectius professionals amb la finalitat de conscienciar a la societat sobre aquesta problemàtica i alhora eliminar les informacions estereotipades i sensacionalistes tant en els mitjans escrits, com audiovisuals o digitals.
- ▶ Promoure la formació específica en gènere per a professionals de l'ensenyament, i també per a la resta de professionals que treballen habitualment amb infants i joves: esports, cultura, lleure, etc.
- ▶ Oferir al professorat recursos i assessorament sobre coeducació i incorporar la perspectiva de gènere als centres educatius.
- ▶ Desenvolupar projectes d'informació i sensibilització sobre coeducació a tota la comunitat.

ÀMBIT II.

MOBILITAT, URBANISME I SEGURETAT

Introduir la perspectiva feminista en àmbits com l'urbanisme, la mobilitat i la seguretat ciutadana.

- ▶ Incorporar la visió femenina en la construcció d'espais públics i infraestructures.
- ▶ Elaboració del nou pla de mobilitat tenint en compte la visió de gènere.
- ▶ Formar el cos de seguretat municipal en perspectiva de gènere.
- ▶ Revisar l'urbanisme i les zones menys segures del municipi realitzant recorreguts de detecció amb mirada femenina.

ÀMBIT III.

FORMACIÓ, OCUPACIÓ I CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

Tal i com es constata a l'apartat de diagnosi d'aquest pla, a nivell general, es dona una major presència de dones en estudis superiors que no es tradueix en una major presència en les millors ocupacions, i respecte a l'elecció dels estudis. És un fet històricament demostrat que el mercat de treball penalitza les dones. El seu treball continua sent, en el context global, un treball infravalorat, amb salaris baixos i precarietat laboral que dificulten tant el desenvolupament de les seves carreres professionals com l'accés a pensions i prestacions, el que comporta menys autonomia personal durant tota la seva vida. Tots els indicadors observats consoliden la discriminació de la dona en el mercat de treball: menor remuneració salarial, major pes en les persones aturades, major rotació laboral, major durada en l'atur i major risc de pobresa.

D'altra banda, les dones continuen protagonitzant sortides constants del mercat de treball, motivades principalment per la dedicació a la cura d'infants i familiars en situacions de dependència, el que dificulta considerablement la seva reincorporació al mercat de treball, quan així ho decideixen. Els treballs de cura i en general els temes de salut pública han estat considerats

històricament com a qüestions secundàries, tant en l'àmbit social com en el polític.

Caldria deixar de considerar les cures com una càrrega i comprendre que la cobertura de les necessitats de les persones, incloent-hi infants, gent gran i dependents és indispensable. Així que ens cal promoure l'equitat de gènere en la distribució de tasques domèstiques, en la cura de les persones, i la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

- ▶ Lluitar contra totes les discriminacions i desigualtats quotidianes que posen en situació de desavantatge les dones en relació amb les seves possibilitats reals de desenvolupar-se professionalment i personalment.

- ▶ Sensibilitzar cap a un canvi de valors envers la igualtat de dones i homes en el treball: agrupar les actuacions destinades a promocionar i sensibilitzar sobre l' igualtat de gènere en el mercat de treball, així com la formació dels agents implicats.

- ▶ Afavorir la corresponsabilitat plena en la distribució del treball domèstic i de cura de persones: desenvolupament d'actuacions per anar cap un nou equilibri en la distribució dels temps de treball i un repartiment equitatiu i corresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones, així com per reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura.

- ▶ Fomentar el talent i l'emprenedoria de les dones en tots els àmbits, especialment en aquells sectors, professions i ocupacions en les quals són poc presents.

- ▶ Dissenyar accions per promoure les vocacions STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), entre les noies, i donar a conèixer la seva vessant social com a proveïdores de solucions de present i futur.

- ▶ Cercar i visibilitzar les dones referents de diversos sectors.

- ▶ Ocupació i desenvolupament professional de les dones .

ÀMBIT IV. **SALUT I ESPORT**

Enfortir l'autonomia, la llibertat personal i l'exercici efectiu de la plena ciutadania en l'àmbit de la salut i l'esport.

- ▶ Donar visibilitat i suport a l'esport femení.

- ▶ Fomentar la pràctica esportiva.

- ▶ Prevenció de la salut i el foment de la vida saludable i el benestar afavorint una salut amb perspectiva femenina.

- ▶ Oferir formació relacionada amb els temes de salut sexual i reproductiva.

- ▶ Donar a conèixer drets i serveis per la prevenció en salut.
- ▶ Oferir informació per l'erradicació de prejudicis i estereotips en l'àmbit de la salut.
- ▶ Donar a conèixer les vocacions esportives a les noies.

ÀMBIT V. **PARTICIPACIÓ, EPODERAMENT I VISUALITZACIÓ DE LES DONES**

Situar la igualtat efectiva de dones i homes en la centralitat de les polítiques de progrés i benestar. Donar la visibilitat que es mereix la dona en la societat, per avançar cap a la construcció d'una societat amb valors cívics i participatius.

- ▶ Dissenyar i impulsar les eines necessàries perquè la transversalitat de la perspectiva de gènere es faci efectiva en tots els àmbits i les àrees de l'ajuntament.
- ▶ Donar veu i visibilitat a les dones, tant les de l'actualitat com les del passat.
- ▶ Fer valer les aportacions de les dones i donar visibilitat per tal que esdevinguin un referent per les noves generacions.
- ▶ Fer visibles les aportacions de les dones en tots els àmbits de la societat: actuacions que reconeixen les figures cabdals silenciades de la història i l'actualitat i fomentar que l'expertesa femenina sigui escoltada en tertúlies, i visibilitzant la presència de les dones.
- ▶ Sensibilitzar, prevenir i lluitar contra el sexisme en els mitjans de comunicació i en el consum.
- ▶ Promoure l'empoderament de les dones en tots els aspectes de la vida: foment de l'empoderament personal, familiar, laboral, social, cultural i polític de les dones, en tots els àmbits polítics, econòmics, socials i culturals.

4. PLA D'ACCIÓ

4.1 Accions i temporalització

La transversalitat ha de ser l'enfocament organitzatiu per actuar d'una forma integrada. L'incorporació de polítiques feministes dins el municipi no depèn només d'una àrea, servei o professional, sinó que parteix del principi transversal en què tots els agents i la població s'han d'implicar. Per aquest motiu, aquestes polítiques s'han d'adequar a les funcions que porta a terme cada àmbit, a les seves competències i a les necessitats que se'n deriven en matèria d'igualtat.

Pel que fa al termini d'execució del pla, s'estableix un termini de quatre anys (2023-2027) sent els terminis fixats els següents:

Curt termini: ja s'està portant a terme o dins del 2023 està prevista la seva execució.

Mitjà termini: dins de l'any 2024-2025 està previst que s'iniciï.

Llarg termini: entre 2026-2027 està previst que es porti a terme i s'acabi executant.

ÀMBIT I PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE, COEDUCACIÓ, PROMOCIÓ DE VALORS I MODELS IGUALITARIS	Termini
Difusió i visualització del Pla d'igualtat municipal a nivell local	Curt
Participació en les iniciatives comarcals sobre la promoció de la igualtat	Curt
Donar a conèixer a la població els protocols i informar dels circuits a seguir en cas de ser víctimes de violència	Curt
Donar a conèixer el protocol del Consell Comarcal del Baix Camp de prevenció de la violència masclista en espais d'oci nocturn.	Mitjà
Impuls per a la creació d'una Taula municipal per la Igualtat.	Llarg
Formacions i tallers per a la població sobre els drets de les dones, noves masculinitats, relacions afectivo- sexuals...	Curt
Tallers i xerrades educatives i de sensibilització als centres educatius locals per promoure l'educació no sexista i la coeducació en l'àmbit educatiu, escolar, en el lleure a través de la difusió de models culturals i socials més igualitaris i sense estereotips.	Curt
Promoure la utilització d'un llenguatge no sexista en els mitjans de comunicació institucionals.	Curt
Sensibilitzar amb formacions a membres de les associacions en matèria de gènere.	Mitjà
Sensibilització en temes de gènere dels usuaris del cicle <i>l'Hora del conte</i> de la biblioteca i les persones participants del Club de lectura d'adults.	Curt
Seguir amb el Cicle de formacions d'Entre tots eduquem amb el qual s'impulsa la corresponsabilitat en l'educació	Curt
Promoure formació en matèria d'educació sexual incloent informació LGTBIQ+ a les escoles i a l'institut	Mitjà
Incorporar la perspectiva de gènere en els plans municipals	Curt
Incloure el gènere no binari a les enquestes quan es pregunta pel gènere	Curt
Fer difusió de la informació sobre els recursos existents, així com apropar-los a col·lectius potencialment vulnerables	Curt

ÀMBIT II MOBILITAT, URBANISME I SEGURETAT	TERMINI
Sensibilització en perspectiva de gènere al personal tècnic que treballa en l'àmbit d'urbanisme.	Mitjà
Plantejar alternatives en el disseny urbà que promocionin la seguretat i la convivència de les dones	Mitjà
Identificar i detectar zones i carrers poc il·luminats o que donen sensació de menys seguretat	Mitjà
Impulsar recorreguts urbans amb visió femenina	Llarg
Incloure la perspectiva de gènere en el disseny del municipi. Crear espais de participació per a què les dones puguin expressar les seves necessitats quant al disseny d'una població i que contempli la perspectiva de gènere.	Llarg
Incloure la perspectiva de gènere en el pla de mobilitat	Curt
Sensibilitzar i informar sobre els protocols al personal de seguretat i la guàrdia municipal.	Curt
Tallers d'autodefensa adreçat a dones	Mitjà
Instal·lació de plaques a les entrades del municipi que identifiquen Riudoms com a municipi lliure de violències masclistes	Curt

**MUNICIPI PROTEGIT CONTRA
LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE**



**AJUNTAMENT
DE RIUDOMS**

ÀMBIT III FORMACIÓ I OCUPACIÓ I CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS	TERMINI
Impuls de campanyes de sensibilització en l'àmbit de la corresponsabilitat i les violències de gènere.	Llarg
Adhesió als programes comarcals de suport per a l'ocupació en l'entorn rural per a dones	Curt
Difusió i treball conjunt amb els professionals dels serveis i els recursos comarcals d'ocupació com la tècnica referent d'ocupació juvenil, els diversos programes subvencionats dirigits a població diversa 30 plus, Singulars...	Curt
Tallers formatius per a desmuntar mites i tòpics associats a la violència masclista com a mesura de prevenció.	Mitjà
Millorar la informació, els serveis i els recursos d'ocupació, d'autoocupació i formació laboral per a dones de col·lectius en situació de vulnerabilitat social, en col·laboració de la xarxa del territori.	Mitjà
Donar màxima prioritat als serveis públics com són la llar d'infant, l'escola de lleure, el centre obert, espai de joventut...	Curt
Organització d'activitats i tallers dirigits a les associacions i la població sobre l'empoderament femení i la corresponsabilitat en les tasques de cures.	Mitjà



ÀMBIT. IV SALUT i ESPORT	TERMINI
Impuls de l'acte de Riudoms "Som esport" per donar reconeixement als valors esportius de les entitats i dels clubs esportius locals.	Curt
Suport a les entitats esportives per fomentar la igualtat	Curt
Promoure l'esport com a valor educatiu i saludable, accessible, inclusiu i de qualitat.	Curt
Campanya de visualització de l'esport femení	Curt
Tallers formatius de prevenció en l'àmbit de salut per a famílies, AFAs i població en general.	Mitjà
Participar en la Taula de salut supramunicipal com a regidoria de salut i igualtat i a nivell tècnic per avançar en l'àmbit de la salut femenina	Curt
Difusió dels serveis comarcals en matèria d'igualtat SIAD (Servei d'informació i atenció a la dona, suport psicològic i jurídic itinerant) i SAI (servei d'atenció integral sobre la diversitat afectivo-sexual i de gènere), la figura de la referent de suport emocional, la figura de la nutricionista...	Curt
Facilitar espais de trobada i suport emocional per a dones i noies.	Mitjà
Incloure als equipaments municipals articles d'higiene femenins.	Curt



ÀMBIT V PARTICIPACIÓ, EMPODERAMENT I VISUALITZACIÓ DE LES DONES	TERMINI
Sensibilització de la població en l'àmbit de les violències masclistes.	Curt
Celebració dies mundials (dia de la dona 8 de març, dia internacional de la dona rural 15 d'octubre, dia mundial contra el càncer de mama 19 d'octubre, dia internacional per a l'eliminació de les violències sexistes 25 de novembre, dia de l'orgull LGTBIQ+ 28 de juny...)	Curt
Millorar la representativitat de les dones en actes festius	Llarg
Impulsar una programació al Teatre Auditori Casal riudomenc amb visió de gènere.	Curt
Establir el punt violeta en els actes festius d'oci nocturn.	Curt
Garantir la formació a les persones que formen part dels esdeveniments d'oci on hi hagi punt violeta.	Mitjà
Fomentar la cohesió i la coordinació entre entitats feministes i l'administració local.	Curt
Crear espais de trobada i debat per a gent, entitats o col·lectius sensibles amb els feminismes	Curt
Recuperar les aportacions de dones de Riudoms en el passat però també donar visibilitat al talent femení que hi ha actualment en diversos àmbits.	Mitjà
Fer un estudi per incorporar noms de dones als carrers del municipi.	Llarg
Crear xarxa amb professionals del territori per treballar de manera transversal les polítiques d'igualtat .	Curt



ÀMBIT D'ACTUACIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS
I. Prevenció de la violència masclista, coeducació, promoció de valors i models igualitaris	Realitzar mínim dos tallers formatius, dues xerrades de sensibilització i dues campanyes de difusió a l'any.
II. Mobilitat, urbanisme i seguretat	Fer un mínim de dos recorreguts urbans, dos cursos d'autodefensa per a dones, portar a terme un mínim de dues accions a nivell d'urbanisme en femení i mínim dues campanyes de formació i sensibilització al personal tècnic i de seguretat durant la vigència del pla.
III. Formació, ocupació i corresponsabilitat en els usos del temps.	Portar a terme dues campanyes sobre la corresponsabilitat, impulsar mínim de quatre actuacions formatives pel foment de l'ocupació i donar a conèixer els recursos a tota la població durant la vigència del pla.
IV. Salut i esport	Impulsar dues campanyes pel foment de l'esport femení, un acte de reconeixement esportiu, otorgar subvencions a les entitats esportives que ho demanin, participar a la taula de salut supramunicipal i impulsar quatre accions de prevenció en salut durant la vigència del pla.
V. Participació, empoderament, participació i visualització de les dones.	Augmentar la presència de les dones en la programació d'actes culturals, posar punts violeta als actes festius nocturns, fer un projecte per donar visibilitat a dones del passat de Riudoms, impulsar tres debats feministes durant la vigència del pla.

5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Cada any, realitzarem avaluacions intermèdies que permetin comparar els resultats obtinguts fins al moment amb els objectius específics que es pretenen. Una avaluació intermèdia ens permetrà adequar el pla a contingències imprevistes i, fins i tot, canviar els objectius en funció de noves prioritats.

Finalitzada la vigència del present pla d'igualtat municipal és el moment de fer una avaluació final que necessitarà l'informació detallada sobre què ha ocorregut al llarg del seu desenvolupament: quines activitats s'han fet, quin objectius hem assolit, quin grau d'execució hem aconseguit...

El seguiment, les avaluacions intermitges i la del final del pla les efectuant els membres de la comissió de seguiment. Fruit d'aquesta revisió, es plantejaran o formularan noves actuacions, calendaritzacions o assignacions pressupostàries.

La *Comissió de seguiment* estarà integrada per la regidoria d'igualtat, la regidoria de festes i la regidoria de joventut amb les tècniques de cultura i festes i joventut. Alhora es realitzaran reunions i trobades amb les entitats periòdicament en les quals es podran fer propostes de millora i suggeriments per a noves accions o per millorar alguns dels resultats obtinguts.

La necessitat de realitzar una avaluació amb perspectiva de gènere radica en la necessitat d'obtenir informació i dades que permetin conèixer en quina mesura les actuacions que s'han portat a terme han contribuït a pal·liar les situacions de desigualtat. D'aquesta manera, les dades que es recolliran permetran analitzar l'evolució de les desigualtats identificades en el diagnòstic, el grau d'assoliment dels objectius, així com l'eficiència i eficàcia de les mesures que s'han posat en marxa, els recursos finalment utilitzats i la seva sostenibilitat i viabilitat en un futur.

En resum, els objectius de fer el seguiment i les diverses avaluacions del pla seran:

- Valorar el grau de compliment del pla
- Detectar les debilitats i fortaleces
- Analitzar i revisar les metodologies i els processos desenvolupats
- Valorar l'impacte sobre la igualtat de dones i homes al municipi, tan a curt com a més llarg termini.

I utilitzarem uns indicadors específics quantificables:

- Campanyes implementades
- Formacions impartides
- Nombre d'accions implementades
- Valoració de l'impacte amb enquestes de satisfacció i nombre de persones beneficiades
- Nombre participants

Pel que fa la difusió, l'ajuntament utilitzarà tots els seus mitjans de comunicació, per tal de fer arribar a la població tota la informació de les diferents activitats i actuacions que es realitzaran del pla, per tal de donar a conèixer quina és l'evolució del pla d'igualtat municipal de Riudoms en el període 2023-2027.

- **Models de documents**

Adjuntem mostra de les fitxes de l'avaluació anual i final del pla i l'avaluació i seguiment de les accions.

AVALUACIÓ ANUAL I FINAL																					
OBJECTIUS ASSOLITS DEL PLA																					
DESTINATARIS																					
METODOLOGIA																					
<ul style="list-style-type: none"> - Descripció dels col·laboradors - Mecanismes de coordinació i seguiment: reunions amb els diferents agents - Temporització: 																					
		2023				2024				2025				2026				2027			
Seguiment/Trimestres	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Disseny																					
Implementació																					
Avaluacions																					
RECURSOS																					
<ul style="list-style-type: none"> - Despesa econòmica - Recursos Humans: personal tècnic municipal - Equipaments utilitzats - Difusió utilitzada 																					

INDICADORS D'AVUACIÓ

Qualitatius:

- Avaluacions de seguiment
- Valoració de l'impacte: enquestes de satisfacció, persones beneficiades...

Quantitatius:

- Nombre d'intervencions
- Nombre de campanyes realitzades
- Nombre d'actuacions
- Nombre d'accions formatives
- Grau d'execució de les actuacions

PROPOSTES DE MILLORA O SUGGERIMENTS

ALTRE INFORMACIÓ

FITXA D'AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL DE RIUDOMS 2023-27	
NOM DE L'ACCIÓ	
ÀMBIT	
OBJECTIUS	
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	
DATA	
HORARI	
PERSONES RESPONSABLES	
NOMBRE DE PARTICIPANTS	
<i>DONES, HOMES, NO BINARI</i>	
REGIDORIES IMPLICADES	
PERSONAL IMPLICAT	
PLA DE DIFUSIÓ	
ASSOLIMENT DELS OBJECTIUS	
PROPOSTES DE MILLORA	
INCIDÈNCIES O DIFICULTATS	

6. PRESSUPOST

PRESSUPOST anual	
PARTIDA DE L'ÀREA D'IGUALTAT*	5.000,00 €
<p>*Aquest només és el pressupost de la partida d'igualtat. El pressupost destinat a polítiques d'igualtat és major ja que aquest és un treball transversal en el que hi ha implicades totes les altres regidories.</p>	

7. GLOSSARI

A

ACCIÓ POSITIVA

Mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

AMOR ROMÀNTIC

Fenomen social o culturalment construït basat en creences compartides sobre la suposada veritable naturalesa de l'amor de parella, sovint irracionals i impossibles d'acomplir i que poden generar relacions de dependència, desigualtat i tolerància cap a comportaments abusius que són la base de les violències masclistes.

ANDROCENTRISME

Visió que situa l'home en el centre de totes les coses. L'androcentrisme implica que el que és bo per als homes és bo per a la humanitat. És una visió discriminatòria cap a les dones i persones trans, perquè les relega a un segon ordre i sempre supeditades.

APODERAMENT

Augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. També és la presa de consciència del poder individual i col·lectiu de les dones.

ASSETJAMENT

Comportament no desitjat relacionat amb el sexe o el gènere d'una persona que té com a propòsit o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

ASSETJAMENT SEXUAL

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

B

BARRERES INVISIBLES

Barreres que pateixen les persones amb discapacitat, especialment les dones i les nenes i nens amb discapacitat.

BODY POSITIVE

Moviment per a que les persones se sentin orgulloses del seu cos, fugint dels complexos promoguts pel patriarcat, el racisme o la indústria de la moda i l'estètica.

BRETXA SALARIAL DE GÈNERE

Diferències salarials entre dones i homes. Tècnicament es defineix com la distància en la retribució mitjana (salari base més complements) entre dones i homes ocupats.

BULLYING

Terme anglès per designar Assetjament.

C

CIBERASSETJAMENT

Assetjament que s'exerceix a través de plataformes virtuals en l'entorn del ciberespai. Inclou agressions digitals com la difamació, el control, la usurpació de perfils, la sostracció de contrasenyes o la pornografia de revenja, entre d'altres.

CISGÈNERE

Persona en la qual el sexe de naixement encaixa exactament amb la seva identitat sexual.

COEDUCACIÓ

Mètode educatiu basat en educar en la igualtat des de la diferència, possibilitant la llibertat d'expressar-se sense la mediació d'estereotips de gènere i donant suport a l'alumnat amb comportaments de gènere no normatius.

CONCILIACIÓ

Equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. Cal parar especial atenció als drets dels homes en aquesta matèria, evitant que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a la cura de fills i d'altres persones dependents, ja que això entra en col·lisió amb el seu creixement professional.

CORRESPONSABILITAT

Terme que va més enllà de la conciliació i que trenca l'estereotip pel qual les tasques domèstiques i de cura són tasques "de dones". Ser corresponsable implica compartir la responsabilitat d'atenció i cura familiar i tenir els mateixos drets i deures independentment del gènere.

COSIFICACIÓ DEL COS FEMENÍ

Representar o tractar a una dona com un objecte sexual, ignorant les seves qualitats i habilitats intel·lectuals i personals i reduint-les a un mer instrument o bé de consum.

D**DESIGUALTAT INTERSECCIONAL**

Desigualtat que es produeix per la interacció de diversos eixos de desigualtat i opressió com ara l'edat, la classe, el sexe, la diversitat sexual, les creences religioses, o l'origen nacional i/o ètnic, entre d'altres.

DISCRIMINACIÓ DIRECTE PER RAÓ DE SEXE

Situació desfavorable en què és tractada una persona per raó del seu sexe.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres posen persones d'un sexe en desavantatge respecte a persones d'un altre sexe. Per exemple, quan es permet aquesta situació.

DISCRIMINACIÓ MÚLTIPLE

Discriminació que es produeix per la interacció de diversos eixos de desigualtat com ara l'edat, la classe, el sexe, la diversitat sexual, les creences religioses, l'origen nacional i/o ètnic, entre d'altres.

DIVERSITAT FUNCIONAL

Terme alternatiu al de "discapacitat" i de "minusvàlida", que vol ser menys negatiu.

DOBLE DISCRIMINACIÓ

Discriminació que es produeix per dos eixos de desigualtat a la vegada, per exemple, per raó de gènere i per discapacitat.

DOBLE JORNADA

Expressió que denuncia el temps que moltes dones es troben obligades a dedicar tant a les tasques domèstiques i de cura de les persones i familiars com al treball remunerat en el mercat formal o informal.

DRETS HUMANS

Criteria comunament acordats en la Declaració Universal de Drets Humans, el respecte ha de ser reconegut per a tothom, per exemple la justícia, la llibertat d'expressió i de moviment, la igualtat de tracte, la vida, la integritat física i moral, la dignitat, la intimitat, etc.

DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

Són Drets Humans amb la finalitat que totes les persones puguin viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció.

E**EDUCACIÓ AFECTIVO-SEXUAL**

Procés d'adquisició constant d'informació i formació d'actituds, creences i valors sobre la sexualitat, incloent les habilitats per comunicar-se efectivament i prendre decisions responsables.

ESCLETXA DE GÈNERE

Diferents posicions, recursos i poder entre homes i dones. Es calcula restant Taxa Femenina-Taxa Masculina. Quant menor sigui l'esclatxa, més a prop estarem de la igualtat.

ESCLETXA DIGITAL DE GÈNERE

Analitza les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

ESTEREOTIPS

Noció o imatge fixa que es té d'una persona o grup, basada en una simplificació excessiva d'alguns comportaments o trets observats en aquestes persones. Generalment els estereotips són negatius. Normalment s'espera que els nens i nenes es comportin segons els estereotips de gènere.

ESTEREOTIPS DE GÈNERE

Els estereotips de gènere ens condicionen des de la infància per tal d'encaixar amb les pautes de comportament associades al gènere que es percep en nosaltres.

EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinat gènere, que ve imposat. Hi ha l'expressió de gènere masculí, l'expressió de gènere femení i per a les persones andrògines l'expressió de gènere és una barreja, que pot ser variable, de les dues.

F

FAMÍLIA

Nucli de persones unides per parentiu o per relacions d'afecte. Actualment, i en la societat occidental, han augmentat les famílies amb figures parentals del mateix sexe, i els nens i nenes es declaren LGTBIQ+ en edats més primerenques, trencant el model de família nuclear heteronormativa. Això s'hauria de reflectir en els continguts i els recursos escolars.

FEMINICIDI

Assassinat d'una dona pel fet de ser dona.

FEMINISME

Posició política i social que defensa els drets i les llibertats entre homes i dones.

G

GÈNERE

Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.

I

IGUALTAT

Concepte segons el qual totes les persones han de ser tractades igual i tenir els mateixos drets polítics, econòmics, socials i civils, independentment del seu sexe, gènere, origen nacional i/o ètnic, discapacitat, edat, orientació sexual, religió, ideologia, etc...

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Concepte segons el qual totes les persones han de tenir les mateixes oportunitat en l'accés a l'ocupació, als serveis socials, a l'habitatge, a la sanitat, etc., independentment del seu sexe, gènere, origen nacional i/o ètnic, discapacitat, edat, orientació sexual, religió, ideologia, etc.

INTERSECCIONALITAT

Perspectiva analítica i política que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests creuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi.

LL

LLENGUATGE INCLUSIU

És un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe o gènere social determinat. El llenguatge no sexista pretén evitar un ús del llenguatge que tendeix a invisibilitzar o amagar la presència o actuació de les dones. Per exemple, incloent el femení en el llenguatge (els i les alumnes, per exemple), o bé cercant l'ús de paraules neutres (l'alumnat).

M

MASCLISME

Idees, actituds i pràctiques basades en una atribució cultural apresada de superioritat de l'home, com a mascle, sobre la dona. Alguns exemples serien el menyspreu més o menys evident o socialment acceptat cap a la dona, la valoració de les dones a través dels seu aspecte físic o per la relació que tenen amb algun home o per l'ús del llenguatge, etc.

MICROVIOLÈNCIES MASCLISTES

Mesures de control, domini i subjugació patriarcals que actuen en el terreny d'allò simbòlic i psicològic, i exerceixen violència envers les persones dominades.

MISOGÍNIA

Odi o aversió cap a les dones. Es manifesta en les discriminacions i violències masclistes, així com l'objectificació sexual de la dona.

P

PARITAT

Situació d'equilibri en la participació de dones i homes en els espais de decisió polítics, econòmics i socials.

PATRIARCAT

Forma d'organització social, política i econòmica on les dones són confinades en l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els barons es reserven l'espai públic.

PREJUDICI

Creença, opinió o judici preconcebut sobre un grup de persones.

PREVENCIÓ DEL SEXISME

Accions de sensibilització per reduir la incidència del sexisme i per no normalitzar-lo, per tal d'evitar les seves conseqüències més extremes.

Q

QUOTES

Acció positiva que busca la paritat entre dones i homes en les posicions de poder polític, econòmic, cultural i social.

R

RELACIONS ABUSIVES

Relacions de domini d'una persona sobre una altra. L'abús sol ser progressiu i sempre va acompanyat de la pèrdua d'autoestima i d'autonomia per part de la persona abusada.

RENTAT VIOLETA (Purplewashing)

Estratègies polítiques i de màrqueting que aposten per un pretès compromís amb la igualtat de gènere. Sovint es refereix al rentat d'imatge dels països occidentals que, sense haver aconseguit una igualtat real entre homes i dones, critiquen aquest dèficit en d'altres països o cultures.

S

SEGREGACIÓ HORIZONTAL

Concentració de dones i/o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, d'ocupacions o opcions acadèmiques i/o formatives. En l'elecció influeix més el rol de gènere que la lliure opció personal.

SEGREGACIÓ VERTICAL

Exclusió de les dones dels llocs directius i adhesió de les mateixes a les activitats de menor prestigi.

SEXE

Conjunt de característiques físiques, biològiques i anatòmiques de les persones que neixen com a homes i dones.

SEXISME

Sistema que defineix les persones segons el seu sexe, les jerarquitzava i manté unes normes de comportament que corresponen aquestes dues úniques possibilitats identitàries. Aquesta estructura subordina les dones i exclou persones amb cossos, identitats, expressions i desitjos que estan fora de la norma de gènere.

SEXPREADING

Difondre fotos amb contingut sexual d'una altra persona sense el seu consentiment. És un acte violent i denunciabile.

SÈXTING

Pràctica sexual que consisteix en enviar de manera consentida fotos o vídeos amb contingut sexual sobre si mateix/a a una altra persona.

SEXTORSIÓ

Forma d'extorsió sexual en què una persona rep xantatge o amenaces perquè envii una foto de sí mateixa amb contingut sexual.

SORORITAT

El concepte deriva de sisterhood, germanor entre dones. Es diferencia de la solidaritat amb què implica la modificació de les relacions entre dones, amb la idea de sentir-se com a iguals.

SOSTRE DE VIDRE

Metàfora sobre les barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació d'accedir i progressar en les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

T

TRANS

Terme menys restrictiu i més neutre que el de transsexualitat que aspira a oferir un camp més ampli i despatologitzant que el mot transsexual, acollint altres identitats no polaritzades entre home i dona.

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política i la societat, posant atenció a la realitat diferenciada i desigual de les dones i els homes i dissenyant actuacions que s'hi adaptin o hi donin resposta.

V

VICTIMITZACIÓ SECUNDÀRIA O REVICTIMITZACIÓ

Maltractament addicional exercit contra les dones que es troben en situacions de violència masclista com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.

VIOLÈNCIA MASCLISTA

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 té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

8 BIBLIOGRAFIA

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del Dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes

Protocols sobre violències de gènere.

Institut d'Estadística de Catalunya: www.idescat.cat

Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es

Observatori "Dones, homes i vida quotidiana": www.iqobservatori.org

Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals. Associació catalana de Municipis.

Guia para elaborar Planes Locales de Igualdad. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.

Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la generalitat de Catalunya 2019-2022.

Protocol comarcal per l'actuació davant les violències masclistes en l'oci nocturn. Consell Comarcal del Baix Camp.

Pla de Polítiques de dona i igualtat 2016-2020. Consell Comarcal del Baix Camp.

Pla de Polítiques d'igualtat de gènere 2022-2026. Consell Comarcal del Baix Camp.

Pla d'igualtat municipal. Riudoms 2014

Memòria Serveis Socials Riudoms. Consell Comarcal Baix Camp 2021.

9. ANNEXES

RECURSOS ADREÇAT A DONES

SERVEIS COMARCALS I MUNICIPAL

SERVEIS SOCIALS BÀSICS

1. Servei Bàsic d'Atenció Social (SBAS)
2. Servei d'atenció domiciliària
3. Servei residencial d'estada limitada
4. Servei de menjador social
5. Servei d'assessorament tècnic d'atenció social
6. Servei d'intervenció socioeducativa no residencial per a infants i adolescents
- 6.1. Servei de centre obert i programa diürn
7. Prestacions econòmiques d'urgència social

SERVEIS SOCIALS ESPECIALITZATS

1. Dones en situació de violència masclista i els seus fills i filles
2. Servei d'atenció i acolliment d'urgències
3. Serveis de telefonia mòbil per a dones víctimes de la violència de gènere
4. Servei especialitzat d'atenció a la infància i la adolescència (EAIA)
5. Servei especialitzat d'intervenció amb família extensa supracomarcal del Baix Camp (SIFE)
6. Servei de transport adaptat
7. Servei laboral especialitzat d'orientació, acompanyament i suport a la inserció per a persones amb discapacitat o trastorns de la salut mental

PROGRAMES COMUNITARIS

Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD)

SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) situat al Consell Comarcal del Baix Camp a Reus
Dr. Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 327 155 · Fax 977 321 773
ccbaixcamp@baixcamp.cat
www.baixcamp.cat

Serveis que ofereix el SIAD

Atenció psicològica itinerant i Assessorament jurídic

Servei d'Atenció Integral (SAI)

Plans i mesures d'igualtat per persones LGBTIQ+

SAI

Dr. Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 327 155 · Fax 977 321 773
ccbaixcamp@baixcamp.cat
www.baixcamp.cat

Ajuts d'escolarització
Ajuts de menjador
Ajuts per a l'adquisició de llibres i/o material escolar obligatoris
Ajuts per a l'assistència a escoles bressols
Ajuts per a la realització d'activitats d'estiu i/o SIS d'estiu
Ajuts per a la realització d'activitats extraescolars, sortides escolars i/o activitats de lleure
Ajuts de desplaçament

PROTOCOL DE VIOLÈNCIES MASCLISTES EN ESPAIS D'OCI NOCTURN

SERVEI D'OCUPACIÓ COMARCAL

Els principals programes que estan en actiu en el Consell Comarcal del Baix Camp són:

Plans d'Ocupació, Programes com Joves per l'Ocupació, Fem Ocupació per Joves, El 30 plus
Servei laboral especialitzat d'orientació, acompanyament i suport a la inserció per a persones amb discapacitat psíquica i o trastorns de la salut mental.

EQUIP BÀSIC D'ATENCIÓ SOCIAL A RIUDOMS

Arrabal Sant Francesc, 21 Riudoms
Telèfon: 977 76 88 47

ESPai JOVE RIUDOMSJOVE

Plaça de l'Església, 17
977 85 03 54 joventut@riudoms.cat
Riudoms

REFERENT D'OCUPACIÓ JUVENIL

Plaça de l'Església, 17
Ariadna Rofes
671416594
977327155 Ext. #4039
Àrea d'Ocupació - Referent d'Ocupació Juvenil

GUÀRDIA MUNICIPAL

Adreça: Carrer Major, 57, Riudoms
Telèfon: 609 90 20 90

CENTRE D'ATENCIÓ PRIMÀRIA

Carrer de la Sardana, 3, Riudoms
Telèfon: 977 85 04 40

LLAR D'INFANTS

Av. Catalunya, 2, Riudoms
Telèfon: 977 76 80 96

ENTITATS LOCALS

www.entitatsderiudoms.cat

EMERGÈNCIES 112