

**IV PLA D'IGUALTAT
DE GÈNERE I LGBTI
DE LA CONCA DE
BARBERÀ**

2023-2027

Aprovació Ple: 27 de novembre 2023

INDEX

Presentació.....	5
Introducció.....	6
Marc legal.....	8
LGBTI.....	8
Igualtat de gènere.....	11
Marc conceptual.....	15
Metodologia de la diagnosi i persones participants.....	18
Punt de partida.....	32
Context socio-demogràfic.....	32
Anàlisi demogràfic.....	33
Línies i àmbits amb indicadors de la diagnosi.....	42
Línia 1. Compromís amb la igualtat de gènere i LGBTI.....	42
Línia 2. Accions contra la violència masclista i LGBTI-FÒBICA.....	42
Línia 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària i participativa.....	42
Línia 3. Conciliació i corresponsabilitat (treball productiu i reproductiu).....	43
Línia 4. Drets i qualitat de vida.....	43
Diagnosi.....	44
Compromís amb la igualtat de gènere i LGBTI.....	44
Ajuntaments.....	44
Cultura.....	50
Àmbit artístic.....	53
Educació.....	54
Sensibilització envers la diversitat a l'àmbit educatiu.....	55
Premis.....	58
Accions contra la violència masclista i LGBTIfòbica.....	59
Eines i recursos disponibles:.....	59
ii. Línia 900 900 120.....	59
iii. ATENPRO.....	59
IV. Pis d'acollida d'urgències.....	60
Incidència.....	60
Oci nocturn.....	60
Grau de sensibilització de població adolescent (enquestes).....	61
Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària i participativa.....	62
Orientació amb perspectiva de gènere.....	62
Activitats per a la promoció de la coeducació.....	63
Participació i associacionisme.....	63
Participació d'homes i dones en associacionisme.....	64

Bretxa digital (nombre d'homes i dones que fan tràmits on-line...)	64
Conciliació i corresponsabilitat (treball productiu i reproductiu)	69
Situació de les dones i homes al mercat laboral	69
Serveis per la promoció de l'ocupació	71
Perspectiva de gènere a les empreses de la Conca de Barberà (empreses que tenen pla d'igualtat / empreses amb mesures per a la igualtat)	71
Conciliació, corresponsabilitat i usos del temps (temps d'oci, cures i feina)	72
Ajuts al lloguer i habitatge	74
Percepció discriminació al mercat laboral	75
Drets i qualitat de vida	80
Atenció a les necessitats bàsiques (serveis socials)	80
perfil de les persones ateses pel SIAD l'any 2021	81
tipus de demanda	83
funcionament / coordinació / difusió	84
Salut i escola	85
Interrupcions de l'embaràs	86
Diferències en el tipus de patiments (CAP)	86
Drogodependències	86
Diversitat funcional	86
dependència Malalties cròniques	87
Malalties cròniques	88
Conseqüències COVID	88
Salut mental	88
Estrés	88
Estades a l'hospital	89
Consum de fàrmacs	89
Suïcidi	90
Accidents de trànsit	90
Percepció de la salut general, problemes de son, hores de son	90
Esport: etapa infantil	92
Esport en edat adulta (usos dels poliesportius o instal·lacions esportives)	93
Esportistes professionals o federats/des...	94
Tipus d'activitat esportiva i Periodicitat de la pràctica d'esport	95
Transport	95
Dades ús transport públic de dones i homes	95
Mobilitat (percepció de seguretat a diferents espais, horaris...)	96
Resum de diagnosi	98
Pla d'intervenció	103
Línia 1. Compromís amb la igualtat de gènere i LGBTI	103

Línia 2. Accions contra la violència masclista i LGBTIfòbica	116
Línia 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària i participació de les dones.....	119
Línia 4. Conciliació i corresponsabilitat (treball productiu i reproductiu)	125
Línia 5. Drets i qualitat de vida	129
Cronograma.....	136
Seguiment i avaluació	143
Seguiment	143
Avaluació	144
Annex	145

PRESENTACIÓ

El IV Pla d'Igualtat de gènere i LGBTI de la Conca de Barberà que us presentem neix amb l'objectiu de mantenir el compromís i el treball comarcal per tal d'impulsar la igualtat de tracte i oportunitats de les persones que en formem part. En aquesta ocasió s'ha aprofitat per anar un pas més allà i, a més d'incloure la perspectiva de gènere en l'anàlisi, s'ha inclòs el compromís amb el col·lectiu LGBTI. A més, s'ha iniciat el camí per incorporar la inter-seccionalitat; pretén veure quines altres variables personals poden estar al darrera de les dificultats individuals i faran referència a l'edat, l'origen que s'analitzaran conjuntament amb les anteriors.

Aquest Pla recull la voluntat que les polítiques d'igualtat incorporin la mirada inter-seccional i comunitària, perquè és amb la complicitat de tots els agents socials, que avançarem cap a una societat compromesa amb la igualtat real i efectiva. Volem que en aquest Pla tothom pugui contribuir a fer de la Conca de Barberà una comarca que integri la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de la societat (esports, cultura, salut, atenció a les persones, teixit associatiu, empresa,...). Perquè és des d'aquesta complicitat comunitària, quotidiana, que apostem per avançar en la igualtat efectiva entre totes les persones que componen la comunitat i contribuir a erradicar la violència masclista, situacions de discriminació i violència, que permetin viure en plena llibertat la diversitat sexual de gènere de les persones o qualsevol altre tipus de violència cap a les persones.

És necessari seguir treballant per a la transformació social, per a un canvi de mentalitat, i per identificar i replantejar aquest model de societat basat en una cultura patriarcal on el masclisme és molt present arreu. Aconseguir la igualtat real per a totes les persones és un objectiu de justícia social i només serà possible si comptem amb la implicació de tothom, la ciutadania, institucions, governs i entitats.

En aquest sentit, el Pla d'igualtat de gènere i LGBTI de la Conca de Barberà es presenta com l'eina essencial per a la transformació dels municipis de la comarca, incorporant-ne la transversalitat de gènere com a element vertebrador del mateix.

El Consell Comarcal vol expressar el seu agraïment a tota persona que s'ha implicat en l'elaboració d'aquest IV Pla.

El president

El Conseller Comarcal d'Igualtat,

Migracions i Acció Comunitària

INTRODUCCIÓ

El Ple del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, format per les alcaldies dels 22 municipis, impulsa el IV Pla d'Igualtat de gènere i LGBTI 2023 – 2027 per marcar una estratègia comuna orientada a millorar i equilibrar la situació de totes les persones de la nostra comarca i millorar la seva qualitat de vida i oportunitats.

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures que permeten desenvolupar una estratègia, a partir d'un anàlisi previ. L'objectiu general d'aquest document és conèixer la realitat de la ciutadania de la Conca de Barberà i, d'acord amb les necessitats, elaborar una proposta concreta d'actuació transversal entre diversos serveis amb el lideratge del Servei d'Informació i Atenció a les Dones i el servei d'atenció integral per a persones LGBTI de la Conca de Barberà.

El IV Pla d'Igualtat de gènere i LGBTI emmarca les línies estratègiques, els principis, les bases d'acció i les accions per a la igualtat entre dones i homes a la Conca de Barberà i, mantenint la continuïtat del treball iniciat fa deu anys i de l'avaluació de l'anterior pla i amb la participació directa dels responsables polítics, de professionals i de la ciutadania. A més, s'incorpora l'avaluació del pla LGBTI 2019-2022 per tal de treballar per una igualtat integral de totes les persones que conviuen a la nostra Comarca independent del seu sexe, identitat de gènere orientació sexual o qualsevol altra característica personal, per tal de fer de la Conca de Barberà una comarca on es respecti el tracte igualitari de totes les persones, garanteixi el respecte i afavoreixi la integració i la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de la vida: educació, sanitat, oci, espais públics, esport...

El present document està estructurat en els següents apartats:

- Marc legal: emmarca el compromís de la igualtat en les mesures legals sobre polítiques d'igualtat de gènere i de lluita per l'eliminació de la violència masclista així com les polítiques per garantir la igualtat del col·lectiu LGBTI a la comarca.
- Marc conceptual: on hi trobareu una breu descripció dels principals conceptes que van apareixent al llarg d'aquest document.
- Metodologia: on es descriuen les principals tècniques utilitzades en l'elaboració del pla.
- Punt de partida: en aquest apartat hi apareix la contextualització de les polítiques d'igualtat de gènere de la comarca, l'avaluació del pla anterior, els punts forts i punts febles i els punts claus de l'avaluació.
- Línies estratègiques del PLA: prioritització de les línies a seguir.

- Diagnosi: descripció i contextualització sociodemogràfica de la comarca.
- Pla d'accions: planteja les mesures adequades per solucionar les disfuncions detectades, fixant prioritats i desenvolupant un Programa d'Actuació municipal de gènere.

Agraïm la col·laboració i la participació de les persones integrants del Grup Motor per a la igualtat de gènere de la Conca de Barberà, així com de tot el personal tècnic que ha col·laborat, especialment, del SIAD i de les entitats i ciutadania que han facilitat la seva gestació i l'associació Orgull Espluguí.

MARC LEGAL

LGBTI

a) Àmbit Estatal

Dins l'àmbit de l'Estat espanyol se'n destaquen diverses iniciatives legislatives, les quals s'exposaran a continuació:

✓ **Llei Orgànica 10/1995, del 23 de novembre.**

Aquesta llei incorpora en el Codi penal l'agregant de la responsabilitat criminal als delictes motivats per l'orientació o identitat sexual i les mesures penals específiques.

✓ **Llei 62/2003, del 30 de desembre.**

Es tracta de la llei de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social. Regula la igualtat de tracte i la no discriminació laboral per raó d'orientació sexual.

✓ **Llei 13/2005, de l'1 de juliol.**

Per la present llei es modifica el Codi civil i permet el matrimoni entre persones del mateix sexe.

✓ **Llei 14/2006, de 26 de maig.**

Es regula els drets de les dones lesbianes sobre les tècniques de reproducció humana assistida.

✓ **Llei 3/2007, del 15 de març.**

Es tracta de la llei d'igualtat que fa esment i regula la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones (transsexuals).

✓ **Llei 10/2022, de 6 de setembre.**

Recentment es va aprovar aquesta llei de garantia integral de la llibertat sexual.

✓ **Llei 4/2023, de 28 de febrer.**

Aquesta és la darrera incorporació normativa que vetlla per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de drets de les persones LGBTI.; per la que s'estableix l'obligació d'incorporar al pla d'igualtat, mesures que garanteixin les mateixes oportunitats per a les persones LGBTI.

b) Normativa catalana

✓ **Llei 11/2014**

El 10 d'octubre del 2014 el Parlament de Catalunya aprovà la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta Llei situa al l'ordre del dia la necessitat d'incorporar polítiques que evitin situacions de discriminació i violència, envers les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, assegurant així la llibertat en la diversitat sexual i de gènere.

La lluita contra la lgbtifòbia és la raó de ser de la Llei, l'objectiu de la qual és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat, tal com s'exposa al preàmbul. Per tant serà d'especial importància la implementació de les polítiques públiques que garanteixin l'eradicació de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Aquesta mateixa Llei dedica diversos articles a la definició de les obligacions de la Generalitat i els ens locals davant les polítiques públiques necessàries per promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI. Aquestes han anat configurant les línies estratègiques del present Pla LGBTI.

És en l'article 3, al segon punt, on s'exposa que la Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

A més, l'article 6 insta a vetllar per la formació especialitzada envers el col·lectiu LGBTI i la deguda capaciació dels professionals. També fa especial menció a l'adequació de les necessitats que s'especifiquin en els petits municipis, així com al món rural.

La mateixa llei, a l'article 9, exposa la necessitat de crear un òrgan coordinador de les polítiques LGBTI, que ofereixi un servei d'atenció integral (SAI) per atendre a les persones LGBTI i donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats d'aquestes persones.

El títol II de la Llei fa referència a les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI. En aquest, l'article 10 explicita la necessitat de formació i sensibilització de les administracions públiques de Catalunya, en relació als professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació. De la mateixa manera, l'article 11 recull el deure d'intervenció de les persones que són professionals en els àmbits esmentats i que tinguin coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

A partir de l'article 11.2 de la Llei es configura l'elaboració d'un protocol específic d'actuació. Aquest veu la llum amb data d'octubre del 2017 i és el Protocol que desplega el deure

d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya.

Aquest protocol és d'aplicació a tot el territori català, de manera que s'inclouen els Governos Locals i ens Comarcals. Tot i així, resta a disposició de les pròpies administracions locals a elaborar i aprovar un altre protocol per tal de millorar l'eficiència resolutiva segons les necessitats del territori. El protocol respon a l'activació del deure d'intervenció, que fa referència a el coneixement d'una situació de risc o la sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

En aquest protocol s'exposen els diferents òrgans competents als quals accedir en cas d'haver de comunicar una situació de risc o sospita fonamentada, el seguiment del mateix i l'esquema dels circuits d'actuació.

Pel que fa a la coeducació, l'article 12.3 exposa que el principi de coeducació s'ha d'incorporar als plans d'acció tutorial i als plans i reglaments de convivència dels centres educatius, com a mètode educatiu que permet revertir els efectes d'una educació sexista, androcèntrica i heteropatriarcal, i dona les eines per erradicar les discriminacions per raó de sexe, identitat o expressió de gènere a les aules.

Sobre la cultura, el lleure i l'esport, l'article 14 versa sobre el deure de les administracions públiques de Catalunya a vetllar per la incorporació d'activitats per a la no-discriminació per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere als àmbits de la cultura, el lleure i l'esport.

En referència a la salut en clau LGBTI, l'Article 16, fa referència a l'obligatorietat d'incorporar la perspectiva de gènere i tenir en compte les necessitats específiques de les persones lesbianes, gais, transgènere i intersexuals en el sistema sanitari català, amb la finalitat de garantir-los el dret a rebre l'atenció sanitària i a gaudir dels serveis de salut en condicions objectives d'igualtat.

En aquesta línia, les administracions públiques catalanes han de vetllar perquè la política sanitària sigui respectuosa amb les persones LGBTI i elaborar estratègies i polítiques que vetllin pels problemes de salut específics del col·lectiu.

Així, l'Article 16.3.d es recull que les administracions públiques han de crear mecanismes de participació de les persones, entitats i associacions LGBTI en les polítiques relatives a la salut sexual.

En relació al mercat de treball es dedica la totalitat del Capítol III d'aquest Títol II amb la voluntat de garantir el dret d'igualtat de tracte i oportunitats del col·lectiu LGBTI i les mesures i actuacions per a l'ocupació.

L'article 20 exposa el dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI. El primer punt de l'Article fa referència a la necessitat del departament competent en matèria de treball a

incorporar en les seves polítiques el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. A més, el mateix article, a l'apartat d) fa especial referència a la necessitat de desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere. El següent article, el 21, proposa les mesures d'actuació per a l'ocupació.

El Capítol IV del Títol II està dedicat a les famílies LGBTI assegurant la protecció jurídica i la no discriminació de les mateixes.

La Llei també fa referència a la transidentitat i intersexualitat dedicant el Títol III a aquest àmbit.

Per últim, el Títol IV fa referència als mecanismes per a garantir el dret a la igualtat incloent el règim i la descripció de les infraccions i sancions contra els drets de les persones LGBTI.

b) Àmbit Europeu

Pel que fa a l'àmbit europeu, les legislacions que recullen els drets de les persones LGBTI es destaquen:

- ✓ Tractat d'Amsterdam de 1997, de 2 d'octubre: l'article 6A exposa l'adopció de mesures per lluitar contra la discriminació per raó de sexe i d'orientació sexual.
- ✓ Les resolucions del Parlament Europeu, del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012: fan referència a la igualtat de drets de lesbianes, gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia.
- ✓ La Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre del 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al treball i l'ocupació
- ✓ La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, del 2000: a l'article 21 prohibeix tota discriminació per raó de sexe o orientació sexual.

Igualtat de gènere

a) Normativa espanyola

- ✓ **Constitució Espanyola.**

Sense ser una normativa específica per a la igualtat de gènere, cal esmentar que la Constitució espanyola de 1978 (CE) ja en l'article 1.1 situa la igualtat com a valor constitucional que impregna tot l'ordenament jurídic. En l'article 14, a més, proclama el dret a la igualtat davant la llei (igualtat

formal) i a la no discriminació per raó de sexe, i, en l'article 53.2, configura aquest dret com un dret especialment protegit.

✓ **Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.**

La Llei Orgànica 1/2004 és la primera llei de violència de gènere amb un enfocament integral i multidisciplinar en la mesura que incorpora regulació dels aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes de violència de gènere, la normativa civil que incideix en l'àmbit familiar o de convivència (on principalment es produeixen les agressions) i la resposta penal davant d'aquests delictes.

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

La Llei 3/2007 neix amb l'objectiu d'establir accions normatives dirigides a combatre totes les formes de discriminació, directe i indirecte, per raó de sexe i a potenciar la igualtat real entre dones i homes. Així, la Llei reconeix que la igualtat formal no és suficient i que cal posar l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i en fer polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

A més, considera la dimensió transversal de la igualtat sobre diversos àmbits i preveu que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes regeixi l'actuació dels poders públics en el conjunt de polítiques econòmiques, laborals, socials, culturals i artístiques.

✓ **Pacte d'Estat contra la violència de gènere (2017).**

El juliol de 2017 el Congrés dels Diputats i també el Senat van aprovar per unanimitat un pacte d'Estat contra la violència masclista que inclou 200 mesures i una dotació pressupostària de 1.000 milions d'euros en 5 anys. El pacte contempla accions en matèria de sensibilització i prevenció, millora de la coordinació institucional i mesures d'assistència no només a dones sinó també a fills i filles. També incorpora formació obligatòria en la matèria a les escoles així com a diferents carreres professionals.

✓ **Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD 71372010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords de treball.**

A partir d'aquell moment, el procés de negociació dels plans d'igualtat passa a tenir entitat de conveni col·lectiu i el registre obligatori passa a ser a través del REGCON. A més, s'estableixen els àmbits d'anàlisi dels plans i la durada màxima de quatre anys. També s'estableix l'obligatorietat de fer auditoria salarial, que s'ha de registrar i tenir la vigència mateixa que el pla d'igualtat.

✓ **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.**

S'estableixen conceptes essencials com són el de treball de valor igual o valoració de llocs de treball, que constitueixen l'essencial de l'anàlisi necessària per establir possibles plans d'acció que permetin reduir la bretxa salarial de gènere.

✓ **III Pla Estratègic per a la Igualtat efectiva de dones i homes (2022-2025)**

Als efectes del III Pla d'Igualtat, els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) 5, 8 i 10 mereixen una menció especial.

L'ODS 5 aborda específicament l'objectiu d'assolir la igualtat de gènere, al marc del respecte global als drets humans i com a elements integrats, inseparables i que marquen l'equilibri de les tres dimensions del desenvolupament sostenible: econòmic, social i mediambiental.

S'estableixen a continuació els objectius a què s'ha prestat una especial atenció a l'elaboració del III Pla d'Igualtat, entre els quals s'inclouen sense ànim exhaustiu els següents:

- * Eliminar totes les formes de discriminació contra les dones.
- * Contribuir a l'eliminació de totes les formes de violència contra les dones a les esferes pública i privada.
- * Recoure i valorar el treball domèstics i de cures, així com la promoció de la corresponsabilitat.
- * Assegurar la completa i efectiva participació de la dona i iguals oportunitats per al lideratge a tots els nivells.
- * Fer reformes per donar a les dones iguals drets sobre els recursos econòmics.
- * Augmentar l'ús de les tecnologies adequades en particular les de la informació i comunicacions per promoure l'apoderament de les dones.
- * Adoptar i enfortir polítiques eficaces i fer complir la normativa establerta per la promoció de la igualtat de gènere a tots els nivells

✓ **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte y no discriminació.**

b) Normativa catalana

✓ **Estatut D'autonomia de Catalunya**

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya estableix els drets i deures de l'àmbit civil i social, fent especial esment als drets de les dones i especificant que tenen dret a participar en condicions

d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats. L'estatut també determina el paper dels poders públics en quant a perspectiva de gènere.

✓ **Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista.3**

La Llei 5/2008 recull les accions dels poder públics per promoure l'eradicació de la violència masclista i la remoció de les estructures socials i dels estereotips culturals que la perpetuen, amb la finalitat que es reconegui i es garanteixi plenament el dret inalienable de totes les dones a desenvolupar la pròpia vida sense cap de les formes i dels àmbits en què aquesta violència es pot manifestar.

✓ **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.4**

La Llei 17/2015 en l'article 3 recull que les polítiques i actuacions dels poders públics s'han de regir pels principis de:

- Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

✓ **Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat 2019-2022.**

D'altra banda, cal destacar el Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat 2019-2022 que parteix del repte de l'Institut Català de les Dones de dissenyar estratègies de transversalitat que garanteixin que totes les polítiques incorporin la perspectiva de gènere i de les dones. Aquest Pla aposta per una planificació estratègica centrada, per una banda, a consolidar els principis que han d'orientar l'acció política –uns principis que incorporen en la seva conceptualització la perspectiva de gènere– i, per una altra banda, a desplegar i posar en marxa les estratègies indispensables per fer que aquesta perspectiva impregni transversalment tota la política pública.

MARC CONCEPTUAL

Per tal de posar en context aquest pla d'intervenció, passem a clarificar conceptes que ens poden ajudar a comprendre els indicadors analitzats així com la proposta d'accions.

Androcentrisme: Supòsit que considera allò propi i característic dels homes el centre de l'univers, paràmetre d'estudi i d'anàlisi de la realitat i experiència universal de l'espècie humana. Confon la humanitat amb l'home-mascle.

Coeducació: l'acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal, laboral, socials i familiar, per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu: distribució equilibrada i equitativa entre homes i dones de les responsabilitats de la vida a la llar, tant les relacionades amb les tasques de caràcter domèstic com les de cura de les persones.

Estereotips: són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup. El terme sol usar-se en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades per mitjà de la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació.

Expressió de gènere: es refereix als comportaments, rols, roba, aficions i gestualitat d'una persona. A la nostra societat hi ha una clara divisió entre els comportaments associats a la masculinitat i aquells associats a la feminitat. Aquests comportaments no serien problemàtics si no es donessin en un entorn social que s'organitza de forma binària i dicotòmica, en què es atribueixen uns comportaments determinats a homes i dones i se'n castiguen persones que s'allunyen d'aquestes normatives

Feminisme: El feminisme constata la desigualtat per raó de sexe que comporta una situació d'inferioritat sociocultural de les dones enfront dels homes. Aquest fet li porta a reclamar i a defensar la igualtat de dret d'oportunitats dels sexes. La reivindicació de drets per a les dones parteix de la desigualtat de drets de les dones al llarg de la Història en les lleis que els regulaven i en les relacions socials.

Gènere: construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques de comportaments, de rols i de funcions a dones i homes,

variables segons la societat i l'època històrica. El gènere configura les relacions socials i de poder entre dones i homes.

Identitat de gènere: és el gènere amb què una persona s'identifica. Es generalitza a la idea que les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles, com a homes. Sense tanmateix, les persones trans mostren que el gènere atribuït en néixer en funció del sexe no ha de correspondre's amb la identitat sentida. A més, les formes d'identificació no es limiten només al binomi dona/home, ja que hi ha persones que no s'identifiquen amb cap.

Igualtat de gènere: condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

LGBTI: es tracta de l'acrònim que fa referència, en aquest ordre, a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transexuals i intersexuals. En ocasions, es pot veure complementat per les lletres Q (que es refereix a persones "queer", que estan qüestionant o deconstruint la seva identitat o expressió de gènere); la lletra A (en referència a persones asexuals) i el signe + (per donar visibilitat a que hi ha altres denominacions relatives a la diversitat afectivo-sexual i de gènere).

Orientació afectivo-sexual: té a veure amb l'objecte de desig (heterosexual, bisexual o homosexual). La perspectiva de la diversitat afectivo-sexual i de gènere planteja que aquest ordre no és natural, sinó que és una construcció social i cultural. Això afecta, principalment, a les persones LGBTI, però també moltes persones cis-gènere heterosexuals que se senten incòmodes en aquest model.

Patriarcat: és un model d'organització social i política en el qual els homes tenen més poder i valor que les dones i que impregna tots els àmbits de la societat, convertint-se en el model imperant i hegemònic.

Perspectiva de gènere: la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Perspectiva inter-seccional. Aquesta perspectiva parteix d'entendre que els diferents eixos d'opressió entrellacen en una matriu en el marc de la qual es constitueixen individus en diferents i canviant posicions de poder (Collins, 1991). Des d'aquesta òptica, se sosté que no es pot ser lesbiana, trans o gai al buit, o no es pot entendre algú com a home o dona al buit: les persones trans, gais, heterosexuals o lesbianes; homes o dones, són d'una determinada classe social, edat, procedència i un llarg etcètera de dimensions estructurals que configuren les trajectòries

vitals, les discriminacions i els privilegis (Coll-Planas, 2013). En dissenyar polítiques, cal tenir present aquesta complexitat i com es creuen els diferents eixos d'opressió.

Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

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

Segregació horitzontal de l'ocupació: implica la concentració de dones i homes en sectors i ocupacions específiques. Fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors.

Segregació vertical de l'ocupació: implica la concentració de dones i homes en nivells específics de responsabilitat i reflecteix les dificultats de les dones per accedir a càrrec de responsabilitat.

Sexe: conjunt de diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles. Tradicionalment, i basant-se en característiques biològiques, els cossos han estat classificats com a mascle i femella, però no tots els cossos poden encasellar-se en aquestes dues categories. Les persones que neixen en cossos que no encaixen en aquesta lògica binària es denominen persones inter-sexuals o amb diferències en el desenvolupament sexual (DDS).

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

Transversalitat de gènere: estratègia que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les polítiques i actuacions d'un govern, per tenir en compte tant les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Ús no sexista del llenguatge: és a dir, un llenguatge inclusiu que ha de visibilitzar homes i dones per igual i deixar d'emprar, com a genèric, el masculí. Cal promoure formes integratives del llenguatge per fer-lo més entenedor.

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

METODOLOGIA DE LA DIAGNOSI I PERSONES PARTICIPANTS

Per tal de fer efectiu el Pla Comarcal d'Igualtat de gènere i LGBTI de la Conca de Barberà, s'han seguit 3 fases de treball complementàries. Aquestes són, per ordre, les següents:

1. La fase d'iniciativa diagnòsi d'igualtat i LGBTI comarcal
2. La fase de disseny i elaboració del Pla d'Accions
3. La fase de presentació i aprovació final

Totes les fases s'han seguit amb la premissa que el Pla Comarcal d'igualtat sigui un pla transversal, participatiu i innovador.

Fase I. Iniciativa i diagnòsi de gènere i LGBTI comarcal

Per elaborar la diagnòsi, s'ha format el Grup Motor a grup de referència comarcal, una taula tècnica. A més, s'ha contactat amb l'associació Orgull Espluguí, com a referent en matèria LGBTI de la comarca. D'aquesta manera s'ha volgut implicar tots els actors que representen la ciutadania.

Per a la recollida de les dades es recorrerà a les dades que des dels diferents departaments del Consell Comarcal es gestionin, i es sol·licitarà informació a altres cossos com mossos d'esquadra, protecció civil o ICS.

Per complementar aquesta informació, s'han utilitzat dues enquestes:

- la primera va ser adreçada a adolescents, per tal de conèixer la seva percepció sobre la violència a la parella i el grau de tolerància o justificació de determinades conductes que poden ser un factor de risc d'una futura situació de violència.
- la segona va ser adreçada a persones adultes que resideixen a la Conca de Barberà i l'objectiu era conèixer la seva percepció i vivència relacionada amb l'àmbit laboral, la corresponsabilitat, els espais públics, el respecte cap a l'orientació sexual i la identitat de gènere en les seves poblacions, la salut, la bretxa digital i el benestar. Aquesta enquesta va ser administrades durant els mesos de febrer i març de 2023.

Grup Motor d'Igualtat de gènere de la Conca de Barberà

El Grup Motor d'Igualtat de gènere de la Conca de Barberà, és l'encarregat de marcar les línies estratègiques del IV Pla d'Igualtat de Gènere i LGBTI Comarcal 2013 – 2027. Està format per responsables polítics de la comarca, creant així un grup de composició paritària en termes de

representació dones - homes i alhora, amb representació de municipis grans com petits i del propi Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

La voluntat política es clau per tirar endavant polítiques efectives d'igualtat Per tant, més enllà del compliment legal es garanteix un lideratge que asseguri l'aplicació de la igualtat de gènere a tots els municipis.

NOM I COGNOMS	CÀRREC	MUNICIPI	PARTIT
Carme Pallàs Gallego	presidenta CCCB	Montblanc	ERC-AM
Aida Morgades Agüera	Consellera Comarcal	L'Espluga de F	ERC-AM
Jaume Fornés Tardiu	Conseller Comarcal	Sarral	FIC
Joan Canela Rios	Alcalde	Vimbodí i P.	JxCAT
Carme Amenós Fabregat	Consellera Comarcal	Passanant i Belltall	JxCAT
Judit Garcia Baltà	Consellera Comarcal	Blancafort	ERC-AM
Sara Janer Ferrando	Alcaldessa	Pontils	JxCAT
Rosa M. Berenguer Luaces	Alcaldessa	Conesa	Independents x C
Victòria Cañis Elices	Alcaldessa	Sarral	ERC-AM
M. Carme Ferrer i Cervelló	Alcaldessa	Senan	APS-AM
Marc Roca i Banet	Alcalde i conseller comarcal	Rocafort de Q	ERC-AM
Marc Rovira i Miró	Alcalde	Barberà de la C.	JxCAT
Antoni Anglès i Rosich	Alcalde	Vilaverd	JxCAT
Assumpció Canela Corbella	vice presidenta		FIC

Juanma Cabello Camacho	Conseller Comarcal		PSC-CP
Ramon Mullerat i Figueras	Alcalde i conseller comarcal	Sta Coloma de Q	ERC-AM
Josep M. Vidal i Minguella	Alcalde i conseller comarcal	L'Espluga de F	ERC-AM
Llorenç Montalà Balcells	Alcalde	Les Piles	LP pel F

Taula tècnica d'igualtat de gènere

L'objectiu de la taula tècnica és la de validar tècnicament la diagnosi de gènere i LGBTI

- Aportar una mirada global i transversal de la diagnosi
- Participar activament, en la concreció del pla d'accions de manera transversal

Les àrees participants han estat:

- 1 Comunicació
- 2 Consum
- 3 Cultura
- 4 Ensenyament
- 5 Informàtica
- 6 Joventut
- 7 Medi Ambient
- 8 SAPIER (Servei d'Atenció a Persones Immigrades, Emigrades i Refugiades)
- 9 ETAC (Equip Tècnic d'Acció Comunitària)
- 10 SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones)
- 11 SAI (Servei d'Atenció Integral per a persones LGBTI)
- 12 Promoció Econòmica
- 13 Acció social (serveis socials bàsics)
- 14 Serveis tècnics (urbanisme)

- 15 Turisme
- 16 Habitatge
- 17 Presidència del CCCB
- 18 Gerència del CCCB

Comissió per la igualtat (comissió ciutadana per a la igualtat de gènere i LGBTI)

La principal funció de la Comissió és el seguiment del Pla d'Igualtat vigent i la validació, avaluació i prioritització del desplegament de les actuacions a desenvolupar.

Per tal d'adequar la comissió a la realitat i a aquesta pla, s'ha realitzat una reformulació i actualització de les persones membres. Les persones i entitats que integren la Comissió són:

Consell Comarcal	Presidenta Consell Comarcal
	ConcActiva (agrupació teixit empresarial)
Sindicats	CCOO
	UGT
	Unió de pagesos
Associacions de dones	Adomont (Ass dones Montblanc)
	Grup Cultural de la dona (Solivella)
	Associació de Dones Rocafortines
	Associació de Dones de Vimbodí i Poblet
	Associació de dones Colomines
	Formació permanent de l'Espluga
	Associació feminista de Blancafort
Consell Consultiu de la gent gran	Consellera Comarcal Igualtat i Migracions

IV PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI DE LA CONCA DE BARBERÀ

	president CCCGG
Entitats socials	Càritas
	Aprodisca
Entitats culturals i esportives	Centre d'estudis de la Conca de Barberà
	Escarritx Literari
	centre islàmic de la Conca de Barberà (Montblanc)
	assos islàmica de la Conca de Barberà (L'Espluga)
	assos SENEGALESOS MTBL nourou darayni Touba
	Casal de l'Espluga de Francolí
Col·lectius de joves	Barjaula
	Auvenguen
Col·lectiu dones immigrades	Assos senegalesa
	Marroquina - com a mediadora individual
Serveis educatius	Associació de Mares i Pares del col·legi públic Sagrat Cor de Solivella
	Zer Conca de Barberà
	Afa Les Muralles Montblanc
	Coordinadora LIC (Llengua interculturalitat i cohesió social)
	Centre de recursos pedagògics
	Formació adults CB
	Consellera Comarcal d'ensenyament

Àrea Bàsica de salut	CAP Montblanc
	ABS Sta. Coloma de Q.
ICD	Coordinadora territorial Institut Català de les Dones
Associació LGBTI	President/a de l'Orgull Espluguí

Després d'unes reunions inicials de coordinació i plantejament, es va procedir a facilitar la participació de qualsevol persona resident a la comarca, a partir de la resposta d'unes enquestes estructurades segons les 5 línies de treball del pla d'igualtat dissenyat l'any 2017, que són:

LÍNIA 1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI

LÍNIA 2. ACCIONS CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBICA

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA I PARTICIPATIVA

LÍNIA 3. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT (TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU)

LÍNIA 4. DRETS I QUALITAT DE VIDA

A cadascuna d'elles, a través de les reunions de la taula tècnica, grup motor i comissió ciutadana, s'han afegit nous indicadors.

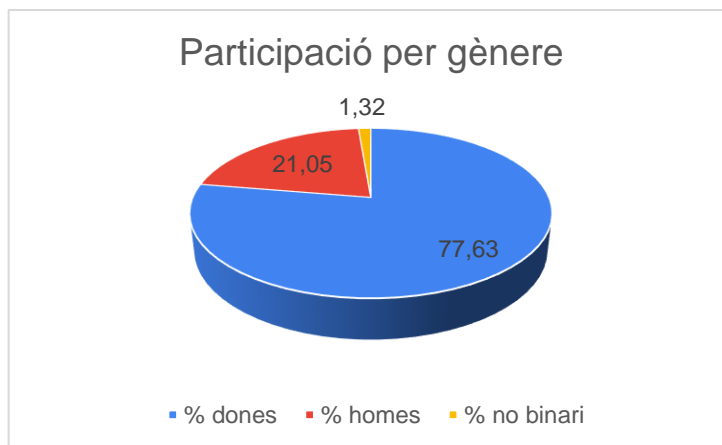
Participació ciutadana a l'enquesta

Al mes de febrer de 2023 es va procedir a traslladar una enquesta a la població general per tal de conèixer la seva percepció sobre diferents aspectes lligats a la igualtat d'oportunitats i la seva vivència personal, que permet detectar aspectes de millora en els que es podria treballar des del Consell Comarcal. Aquesta informació era interessant poder desagregar-la per gènere i orientació sexual donat que es tracta d'un pla per garantir que tothom, independentment del seu gènere i la orientació sexual, gaudeix de les mateixes condicions i oportunitats. L'enquesta es va fer arribar a través de les xarxes socials, nota de premsa i per la app de comunicació comunitària anomenada e-àgora.

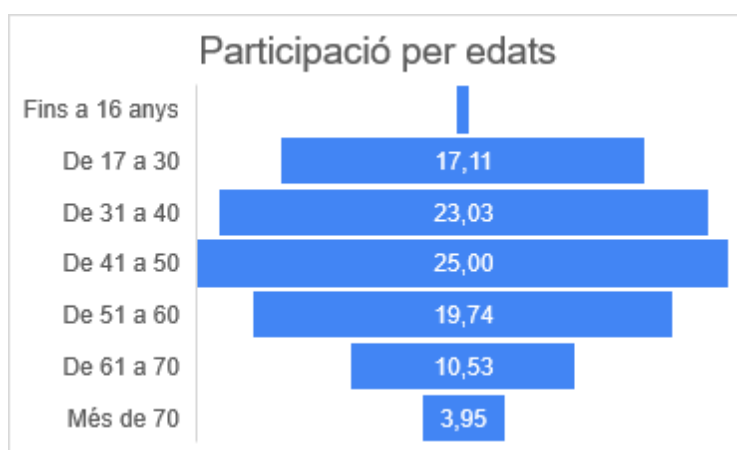
IV PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI DE LA CONCA DE BARBERÀ

La participació va ser d'un total de 152 persones, de les quals el 77,6% han estat dones, el 21% homes i el 1,3% persones de gènere no binari. A continuació presentem les dades per poblacions.

Població	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
	3000	1	100,00		0,00		1
Barberà de la Conca	1	50,00	1	50,00			2
Blancafort	3	75,00	1	25,00			4
CAMBRILS	1	100,00		0,00			1
La Guardia dels Prats	1	100,00		0,00			1
L'Espluga de Francolí	19	70,37	8	29,63			27
Montblanc	66	85,71	9	11,69	2	2,60	77
Pira	1	100,00		0,00			1
Rocafort de Queralt	1	100,00		0,00			1
Santa Coloma de Queralt	16	61,54	10	38,46			26
Sarral	1	50,00	1	50,00			2
Solivella	3	100,00		0,00			3
Tarragona	1	100,00		0,00			1
Vilaverd		0,00	1	100,00			1
Vimbodí i Poblet	1	50,00	1	50,00			2
Vimbodí i Poblet	2	100,00		0,00			2
Total	118	77,63	32	21,05	2	1,32	152



Edat	Total	% per edats
Fins a 16 anys	1	0,66
De 17 a 30	26	17,11
De 31 a 40	35	23,03
De 41 a 50	38	25,00
De 51 a 60	30	19,74
De 61 a 70	16	10,53
Més de 70	6	3,95
Total	152	100,00



Edat	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari
------	------	---------	------	---------	-----------	-------------

IV PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI DE LA CONCA DE BARBERÀ

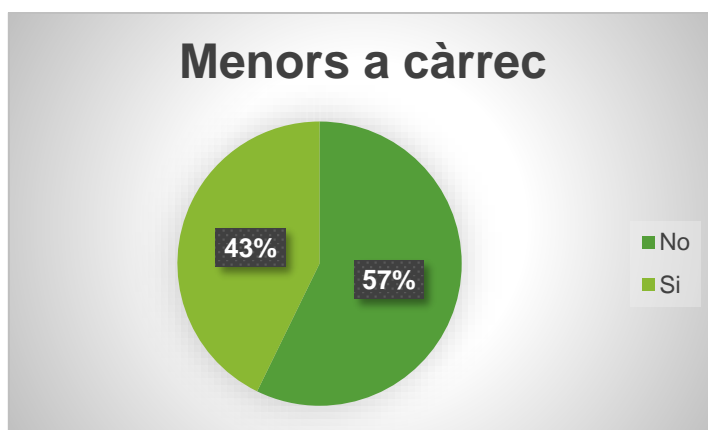
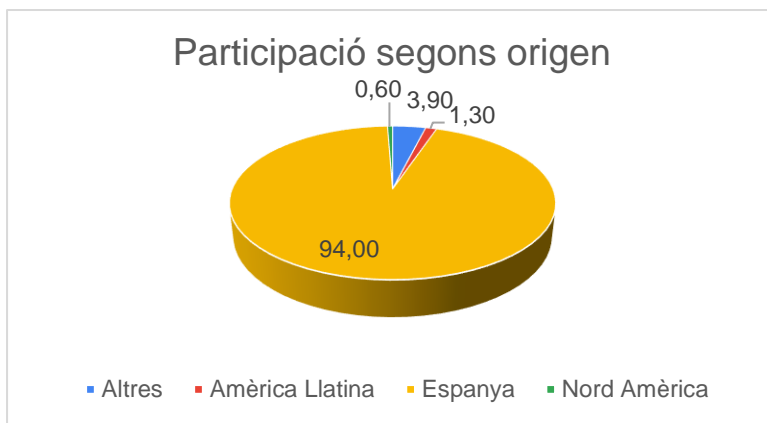
De 17 a 30	20	16,95	5	15,63	1	50,00
De 31 a 40	27	22,88	8	25,00		0,00
De 41 a 50	32	27,12	6	18,75		0,00
De 51 a 60	24	20,34	6	18,75		0,00
De 61 a 70	12	10,17	4	12,50		0,00
Fins a 16 anys	1	0,85		0,00		0,00
Més de 70	2	1,69	3	9,38	1	50,00
Total	118	100,00	32	100,00	2	100,00

Si veiem el perfil de persones que han participat segons edat i gènere, no veiem grans diferències entre dones i homes; doncs les edats amb major participació han estat entre el 31 i els 60 anys. En canvi, les persones no binàries presenten una participació en edats extremes, una persona d'entre 17 i 30 i una de més de 70 anys.

Origen	Dona	Home	No binari	Total
Altres	6	0	0	6
Amèrica Llatina	1	1	0	2
Espanya	111	31	1	143
Nord Amèrica			1	1
Total	118	32	2	152

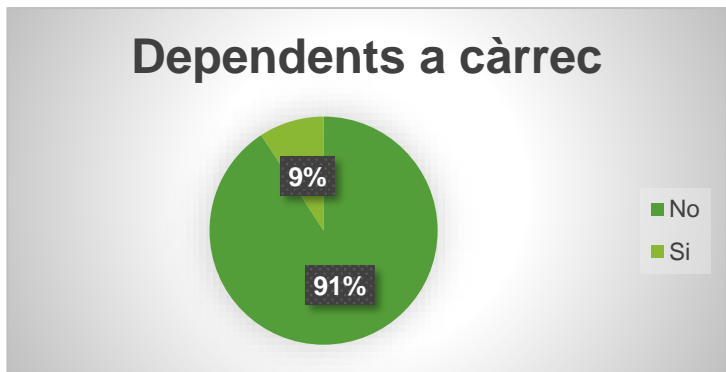
Origen	Total	Percentatge sobre el total de participants
Altres	6	3,95
Amèrica Llatina	2	1,32
Espanya	143	94,08
Nord Amèrica	1	0,66
Total	152	100,00

Pel que fa a l'origen, veiem que el 94% són persones d'Espanya i només un 1,3% persones d'Amèrica Llatina, un 0,7% de Nord Amèrica i 3,9% d'altres orígens.



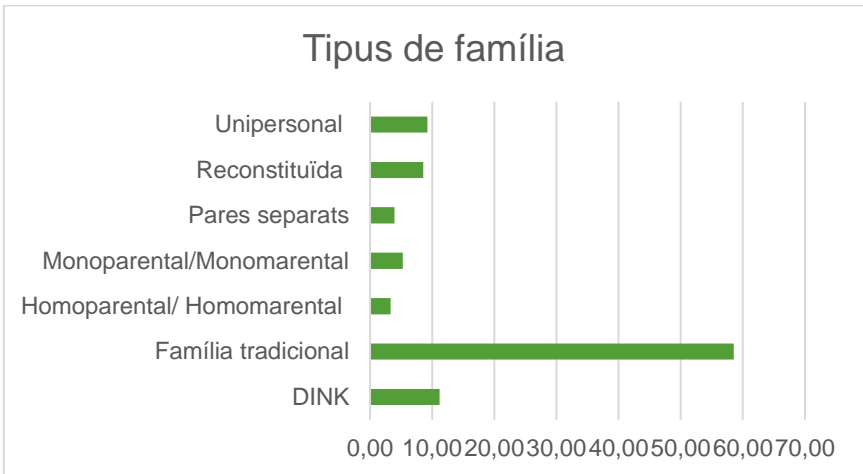
Menors a càrrec	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	61	51,69	24	75,00	2	100,00	87
Si	57	48,31	8	25,00	0	0,00	65
Total	118	100,00	32	100,00	2	100,00	152

El 43% de les persones que han participat a l'enquesta tenen menors a càrrec. El 25% dels homes i el 48% de les dones que han participat tenen menors a càrrec. En el cas de les persones no binàries, cap té menors a càrrec.



Persones a càrrec	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	107	90,68	30	93,75	1	50,00	138
Si	11	9,32	2	6,25	1	50,00	14
Total	118	100,00	32	100,00	2	100,00	152

De les persones participants, el 9% té persones dependents a càrrec. Si fem l'anàlisi per gènere, el 9% de les dones, 6% dels homes i el 50% de les persones no binàries tenen persones dependents a càrrec.

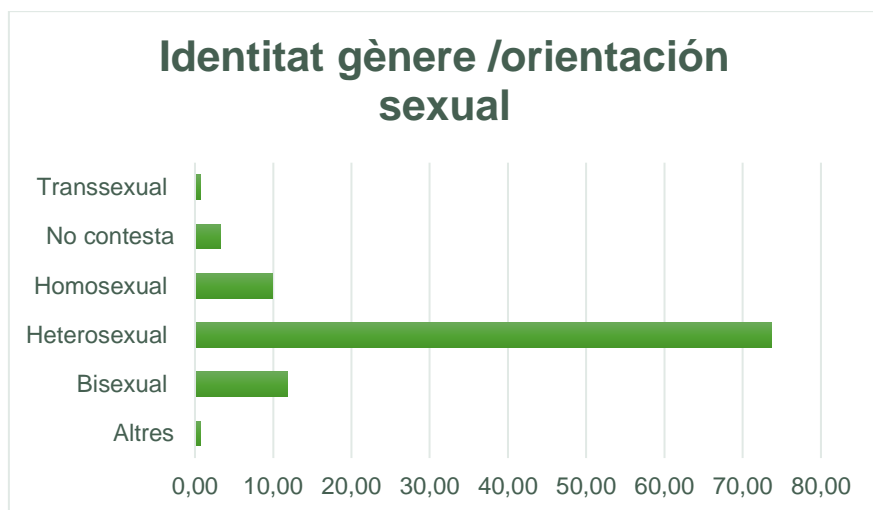


Tipus família	Dona	Home	No binari	Total
DINK	13	4	0,00	17
Família tradicional	71	17	1	89
Homoparental/ Homomarental	1	3	1	5

IV PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI DE LA CONCA DE BARBERÀ

Monoparental/Monomarental	8	6,78		0,00		0,00	8
Pares separats	6	5,08		0,00		0,00	6
Reconstituïda	10	8,47	3	9,38		0,00	13
Unipersonal	9	7,63	5	15,63		0,00	14
Total	118	100,00	32	100,00	2	100,00	152

Tant entre les dones, els homes i les persones no binàries, predomina el model de família tradicional; malgrat que trobem gran diversitat de models de família a la comarca.



	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
Altres	1	0,85		0,00		0,00	1
Bisexual	18	15,25		0,00		0,00	18
Heterosexual	93	78,81	19	59,38		0,00	112
Homosexual	2	1,69	12	37,50	1	50,00	15
No contesta	4	3,39	1	3,13		0,00	5
Transsexual		0,00		0,00	1	50,00	1
Total	118	100,00	32	100,00	2	100,00	152

Entre els homes i les dones predomina la orientació heterosexual, seguida de l'homosexual entre els homes i la bisexual entre les dones. En el cas de persones no binàries, el 50% homosexual i l'altre 50% transsexual.

Participació adolescents a l'enquesta

Per altra banda, i donat que sempre s'insisteix en què la sensibilització i els canvis és necessari que s'incorporin des de l'edat més jove, hem volgut conèixer la percepció del jovent que està cursant els seus estudis als instituts de la Comarca, sobre la justificació del sexisme, la violència de gènere, l'amor romàntic i els estereotips associats i la identificació de les conductes de maltractament tant d'un noi a una noia com d'una noia a un noi durant una relació i on s'inclouen des de conductes de control de l'altre fins a actituds agressives. D'aquesta manera es poden detectar punts que es poden treballar des dels instituts i que permetin millorar la situació que vivim actualment a la societat.

Aquesta enquesta es va fer arribar als quatre instituts de la Comarca durant el mes de novembre de 2022. La participació va ser de 501 persones, de les quals el 55% van estat noies, el 42,9% nois i el 2% persones de gènere no binari, de diferents instituts de la comarca. A continuació tenim les dades de participació segons gènere i edat.

Edats	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
11	11	61,11	5	27,78	2	11,11	18
12	62	54,87	49	43,36	2	1,77	113
13	56	56,57	42	42,42	1	1,01	99
14	62	52,10	54	45,38	3	2,52	119
15	54	62,79	31	36,05	1	1,16	86
16	27	48,21	29	51,79		0,00	56
17	3	60,00	2	40,00		0,00	5
18	1	33,33	2	66,67		0,00	3
19		0,00		0,00	1	100,00	1
no		0,00	1	100,00		0,00	1
Total	276	55,09	215	42,91	10	2,00	501

Fase II. Disseny i elaboració del Pla d'Acció

Després del diagnòstic i a la llum dels resultats a la comarca, en aquesta fase, es tracta de construir i planificar, de manera estratègica, la proposta d'actuació comarcal. És a dir, s'han de plantejar les mesures adequades fixant prioritats i desenvolupant un pla d'accions ambiciós i realista.

El àmbits d'accions del Pla Comarcal són, com en el cas del diagnòstic:

- COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI
- ACCIONS CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBICA
- COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA I PARTICIPATIVA
- CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT (TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU)
- DRETS I QUALITAT DE VIDA

Les mesures d'accions van acompanyades de fitxes descriptives que ajudin plasmar tot un sistema d'indicadors que facilitin l'avaluació i el seguiment del Pla Comarcal. Aquestes fitxes incorporen la prioritització de les accions, els seus objectius, la temporalització i les àrees responsables de dur-les a terme.

Fase III. Presentació final

En aquesta última fase de treball s'ha presentat públicament els resultats de l'elaboració del Pla Comarcal d'igualtat de gènere i LGBTI, per donar a conèixer les prioritats principals i cercar complicitats tant amb les entitats i la ciutadania, com amb el personal del Consell Comarcal.

PUNT DE PARTIDA

CONTEXT SOCIO-DEMOGRÀFIC

La Conca de Barberà és una comarca de l'interior de Catalunya, situada al nord de la província de Tarragona. Limita al nord amb la Segarra, al nord-est amb l'Anoia, al sud-est amb l'Alt Camp, al sud amb el Baix Camp, al sud-oest amb el Priorat, a l'oest amb les Garrigues i al nord-oest amb l'Urgell.

Formen la Conca de Barberà 22 municipis distribuïts en unitats fisiogràfiques ben definides:

- la Conca o Conca Estricta, és la zona de la depressió formada per les conques dels rius Francolí i Anguera, amb la capital de la comarca com a centre.
- la Baixa Segarra, és la zona sud de l'altiplà de la Segarra que pertany a les conques hidrogràfiques del riu Corb; la riera de Clariana i la del Gaià, amb Santa Coloma de Queralt com a nucli de referència.
- Les Muntanyes de Prades, que és el sector sud-occidental de la comarca.



Aquesta distribució fisiogràfica i la dispersió geogràfica afecta a temes de mobilitat entre la població, que ha de desplaçar-se per anar a treballar, comprar o accedir als serveis i recursos bàsics per satisfer les seves necessitats. A més, com veurem a continuació, la població s'aglutina en els municipis més grans.

ANÀLISI DEMOGRÀFIC

La comarca té una extensió de 650,2 km² de superfície, distribuïda de manera desigual entre els 22 municipis i 56 nuclis de població. Presenta una densitat de població baixa (31,1 hab/km²).

La població total de la comarca és de 20.220 habitants, segons les darreres dades actualitzades del padró, un 48,7% són de dones i un 51,3% són homes. Entre els municipis en que destaquen perquè aglutinen la major part de la població, trobem Montblanc, l'Espluga de Francolí, Santa Coloma de Queralt i Sarral.

Les poblacions que componen la Comarca de la conca de Barberà són les següents: Barberà de la conca, Blancafort, Conesa, L'Espluga de Francolí, Forès, Les Piles, Llorac, Montblanc, Passanant i Belltall, Pira, Pontils, Rocafort de Queralt, Santa Coloma de Queralt, Sarral, Savallà del Comtat, Senan, Solivella, Vallclara, Vallfogona de Riucorb, Vilanova de Prades, Vilaverd i Vimbodí i Poblet.

Evolució població en els darrers anys

	2021	2015	Variació absoluta	Variació relativa
Barberà de la Conca	496	480	16	3%
Blancafort	394	393	1	0%
Conesa	113	115	-2	-2%
L'Espluga de Francolí	3814	3873	-59	-2%
Forès	10	47	-37	-79%
Llorac	96	98	-2	-2%
Montblanc	7548	7542	6	0%
Passanant i Belltall	171	162	9	6%
Les Piles	227	208	19	9%
Pira	489	499	-10	-2%
Pontils	136	120	16	13%
Rocafort	242	255	-13	-5%
Santa Coloma de Queralt	2825	2786	39	1%

IV PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI DE LA CONCA DE BARBERÀ

Saral	1588	1593	-5	0%
Savallà del Comtat	55	59	-4	-7%
Senan	46	51	-5	-10%
Solivella	637	600	37	6%
Vallclara	0	110	-110	-100%
Vallfogona de Riucorb	83	95	-12	-13%
Vilanova de Prades	112	120	-8	-7%
Vilaverd	463	452	11	2%
Vimbodí i Poblet	892	956	-64	-7%
CONCA DE BARBERÀ	20437	20614	-177	-1%

En termes generals, la comarca ha disminuït la seva població en un 1% en els darrers anys. Com podem observar en vermell hi ha poblacions que han perdut població mentre que d'altres l'han incrementada.

Distribució per edats i població

	de 0 a 14 anys	de 15 a 29	de 30 a 64	més de 65	TOTAL
Barberà de la Conca	62	61	254	119	496
Blancafort	44	55	201	94	394
Conesa	12	15	49	37	113
L'Espluga de Francolí	485	578	1883	868	3814
Forès	1	3	5	1	10
Llorac	9	9	52	26	96
Montblanc	1095	1133	3853	1467	7548
Passanant i Belltall	7	9	91	64	171
Les Piles	40	23	112	52	227
Pira	76	77	232	104	489

IV PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI DE LA CONCA DE BARBERÀ

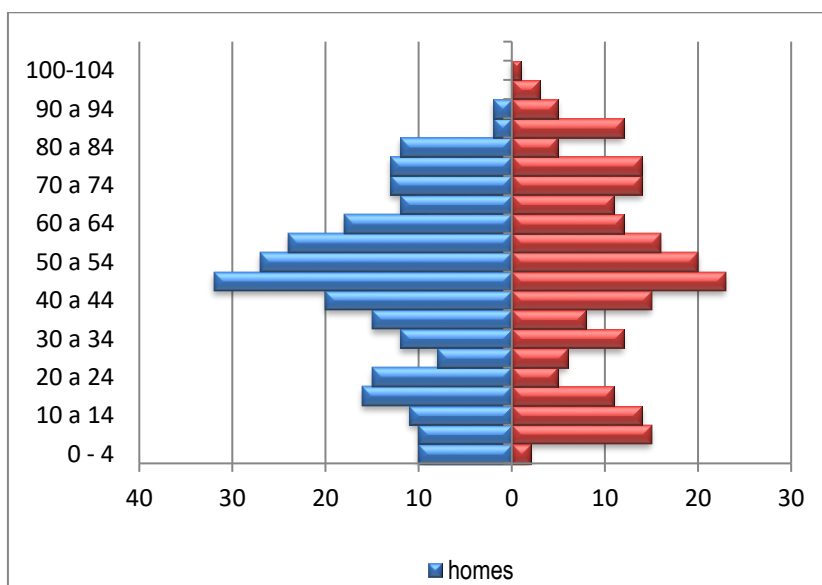
Pontils	20	8	69	39	136
Rocafort	29	27	110	76	242
Santa Coloma de Queralt	382	522	1263	658	2825
Sarral	227	251	780	330	1588
Savallà del Comtat	1	7	29	18	55
Senan	5	8	21	12	46
Solivella	70	89	297	181	637
Vallclara	0	0	0	0	0
Vallfogona de Riucorb	1	7	43	32	83
Vilanova de Prades	9	25	55	23	112
Vilaverd	49	71	257	86	463
Vimbodí i Poblet	85	110	435	262	892
CONCA DE BARBERÀ	2709	3088	10091	4549	20437

Distribució per edats i sexe

Intervals d'edat	TOTAL CONCA DE BARBERÀ		Total
	homes	dones	
0 - 4	406	331	737
5 a 9	525	428	953
10 a 14	506	513	1019
15 a 19	567	514	1081
20 a 24	574	455	1029
25 a 29	536	442	978
30 a 34	533	501	1034
35 a 39	651	619	1270
40 a 44	854	743	1597

IV PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI DE LA CONCA DE BARBERÀ

45 a 49	880	733	1613
50 a 54	843	793	1636
55 a 59	804	687	1491
60 a 64	757	693	1450
65 a 69	584	596	1180
70 a 74	524	513	1037
75 a 79	364	464	828
80 a 84	252	302	554
85 a 89	206	332	538
90 a 94	100	206	306
95 a 99	28	68	96
100-104	1	7	8
105-109		2	2
	10.495	9.942	20.437



Índex demogràfics

IV PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI DE LA CONCA DE BARBERÀ

	índex d'envelliment	índex de sobre- envelliment	índex de dependència juvenil	índex de dependència senil	índex de dependència global	índex de reencanvi en edats actives	índex de potencialitat
Barberà de la Conca	1,92	0,21	20%	38%	57%	111%	51%
Blancafort	2,14	0,29	17%	37%	54%	194%	75%
Conesa	3,08	0,16	19%	58%	77%	300%	89%
L'Espluga de F.	1,79	0,25	20%	35%	55%	159%	66%
Forès	0,00	0,00	13%	13%	25%	0%	200%
Llorac	2,89	0,08	15%	43%	57%	700%	113%
Montblanc	1,34	0,18	22%	29%	51%	140%	67%
Passanant i Belltall	9,14	0,25	7%	64%	71%	1150%	38%
Les Piles	1,30	0,15	30%	39%	68%	189%	48%
Pira	1,37	0,21	25%	34%	58%	120%	62%
Pontils	1,95	0,08	26%	51%	77%	0%	83%
Rocafort	2,62	0,24	21%	55%	77%	150%	57%
Santa Coloma de Queralt	1,72	0,19	21%	37%	58%	83%	72%
Sarral	1,45	0,21	22%	32%	54%	110%	77%
Savallà del Comtat	18,00	0,33	3%	50%	53%	200%	114%
Senan	2,40	0,08	17%	41%	59%	150%	143%
Solivella	2,59	0,24	18%	47%	65%	138%	69%
Vallclara	1,50	0,21	25%	38%	63%	600%	52%
Vallfogona de Riucorb	32,00	0,31	2%	64%	66%	500%	69%
Vilanova de Prades	2,56	0,13	11%	29%	40%	33%	83%
Vilaverd	1,76	0,20	15%	26%	41%	110%	45%
Vimbodí i Poblet	3,08	0,25	16%	48%	64%	170%	65%
CONCA DE BARBERÀ	1,68	0,21	21%	35%	55%	134%	67%

El present pla d'igualtat de gènere i LGBTI, ve a continuar una trajectòria de treball comarcal en matèria d'igualtat, que ha estat precedida per tres plans d'igualtat de gènere i tres plans comarcals d'igualtat LGBTI.

Això ha fet que en els darrers anys s'hagi treballat a la Comarca per tal de sensibilitzar, vetllar per la igualtat de totes les persones que hi viuen independentment del seu gènere o la identitat de gènere, orientació sexual o característiques sexuals. Però es tracta d'un treball lent, que acompanya a uns canvis socials progressius i que avancen en la direcció de la igualtat i la justícia social.

Algunes de les accions que s'han portat a terme en els darrers anys han estat:

- Formació i sensibilització de la plantilla del Consell Comarcal, personal del SIAD i càrrecs electes.
- Crear guia de llenguatge no sexista.
- Traduir material del SIAD a altres idiomes per tal de garantir l'accés de persones d'altres orígens.
- Incorporació de la perspectiva de gènere als informes del Consell Comarcal.
- Taller sobre la perspectiva de gènere per a la ciutadania.
- Mantenir actualitzats els protocols contra violència masclista.
- Sensibilització sobre violència masclista i assetjament sexual i per raó de sexe al Consell Comarcal, ajuntaments, policia local, associacions i centres educatius.
- Formar les famílies, a través de les AFAs, en perspectiva de gènere.
- Formar les associacions de dones en xarxes socials i noves tecnologies per a que puguin fer difusions amb perspectiva de gènere.
- Tallers sobre empoderament i lideratge femení.
- Cursos d'alfabetització de dones nouvingudes.
- Taller sobre corresponsabilitat.

- Sensibilització a les empreses sobre la importància d'incorporar la igualtat d'oportunitats en la seva gestió.
- Taller sobre coeducació sexual i emocional als instituts
- Activitat física i emocional lligada a la corresponsabilitat el dia Internacional per a la Salut de les Dones.
- Estudi de mobilitat a la comarca.
- Fer de la diversitat sexual i de gènere un àmbit estratègic de les polítiques comarcals.
- Impulsar les polítiques LGBTI a través de la dotació d'un equip tècnic i de recursos econòmics.
- Crear una comissió de seguiment del Pla LGBTI de la Conca de Barberà, amb reunions periòdiques.
- Adherir els municipis de la comarca al present Pla LGBTI de la Conca de Barberà.
- Incorporar l'assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere en l'actual protocol del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD, sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Realitzar una formació sobre la diversitat sexual i de gènere, a l'equip de govern del Consell Comarcal i als alcaldes i les alcaldesses de la comarca.
- Comunicar a la plantilla les vies d'actuació en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o identitat de gènere, a través del protocol.
- Impartir formacions específiques i obligatòries sobre la diversitat sexual i de gènere al personal del Consell Comarcal de la Conca de Barberà.
- Fer difusió del SAI de manera efectiva i constant, per al personal del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i la ciutadania.
- Proporcionar a la ciutadania les vies de denúncia, assessorament i assistència disponibles davant una agressió LGBTIfòbica.
- Planificar anualment accions de visibilitat, sensibilització i prevenció de la LGBTIfòbia, més enllà de les jornades específiques.
- Organització d'activitats i accions específiques en les dates assenyalades.

- Elaborar una campanya de comunicació de personatges històrics i referents LGBTI per augmentar la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere.
- Col·laborar en la creació i l'aplicació del principi de coeducació i de diversitat als plans i reglaments de convivència dels centres educatius.
- Promoure la constitució d'una comissió de coeducació, polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats a cada un dels centres educatius.
- Realitzar formació sobre la diversitat sexual i de gènere per al personal de les escoles bressol de la comarca de la Conca de Barberà.
- Dotar, a través del SAI, als centres educatius de material didàctic que treballi la diversitat sexual i de gènere, adequat a les edats corresponents.
- Garantir el suport a les persones joves i adolescents LGBTI que es trobin en situació de vulnerabilitat o aïllament social.
- Impulsar un punt de trobada o associació que es dediqui o incorpori la diversitat sexual i de gènere.
- Realitzar accions formatives per a les persones treballadores responsables de selecció i orientació laboral del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD sobre la diversitat sexual i de gènere, emfatitzant en les necessitats de les persones trans.
- Tractar a les persones transgènere com a perfil prioritari en les polítiques públiques d'ocupació per l'ocupació pública.
- Fomentar la comunicació de l'assessorament jurídic en drets laborals que ofereix el SAI.
- Distribució de materials sobre la diversitat sexual i de gènere a les empreses de la comarca.
- Crear un espai de col·laboració entre el CAP, Igualtat i el SAI.
- Divulgar el rebuig a la LGBTIfòbia en els actes esportius, culturals i festius de la Conca de Barberà.
- Revisar el fons documental de les biblioteques de la comarca per retirar de l'abast públic les publicacions amb contingut LGBTIfòbic.

- Dedicar un espai específic destinat a la visibilització de contingut LGBTI a les biblioteques de la comarca.
- Garantir que el dret d'admissió dels establiments no és fruit d'una discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Comunicar als establiments l'obligació d'impedir-hi l'accés a persones que exhibeixin públicament símbols, indumentària o objectes que incitin a la violència, discriminació o LGBTIfòbia.
- Garantir l'atenció i el suport a les persones LGBTI dins el punt lila instal·lat en festes populars.

LÍNIES I ÀMBITS AMB INDICADORS DE LA DIAGNOSI

En aquest IV pla d'igualtat, on fusionem la igualtat de gènere i LGBTI, proposem quatre línies de treball, sobre les que es recullen uns indicadors que es presenten a continuació.

LÍNIA 1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI

Compromisos institucionals del Consell Comarcal i dels Ajuntaments

Representació política

Altres esferes de visibilitat: Cultura, Àmbit artístic, Educació i premis

LÍNIA 2. ACCIONS CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBICA

Eines i recursos disponibles

Incidència

Sensibilització

Oci nocturn

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA I PARTICIPATIVA

Oferta formativa (des d'infantil fins a Cicles formatius i formació d'adults)

Orientació amb perspectiva de gènere

Activitats per a la promoció de la coeducació

Participació i associacionisme

Participació d'homes i dones en associacionisme

Participació de dones i homes nouvinguts

Bretxa digital (nombre d'homes i dones que fan tràmits on-line...)

LÍNIA 3. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT (TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU)

Situació de les dones i homes al mercat laboral

Serveis per la promoció de l'ocupació

Perspectiva de gènere a les empreses de la Conca de Barberà (empreses que tenen pla d'igualtat / empreses amb mesures per a la igualtat)

Conciliació i corresponsabilitat

Models de família (monoparentals / nombroses...)

Edat de la maternitat i paternitat

Ajuts al lloguer i habitatge

LÍNIA 4. DRETS I QUALITAT DE VIDA

Atenció a les necessitats bàsiques (serveis socials)

SIAD:

perfil de les dones ateses
tipus de demanda
llocs de residència d'aquestes dones
funcionament, / coordinació / difusió

Salut:

Salut i escola
Interrupcions de l'embaràs
Diferències en el tipus de patiments (CAP)
Drogodependències
Discapacitat
Malalties cròniques
Conseqüències COVID
Salut mental
Estrés
Estades a l'hospital
Consum de fàrmacs
Suïcidi (protecció civil – mossos com a possibles informants)
Accidents de trànsit

Esport: etapa infantil

Esport en edat adulta (usos dels poliesportius o instal·lacions esportives)
Esportistes professionals o federats/des...

Transport i espai públic

Dades ús transport públic de dones i homes.

DIAGNOSI

COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI

Des del Consell Comarcal de la Conca de Barberà aquest és un pla d'igualtat que pretén donar continuïtat a la feina realitzada en els darrers 3 plans d'igualtat tant de gènere com LGBTI. Durant tots aquests anys s'ha anat avançant i posat en pràctica moltes polítiques, inclusió de criteris transversals en la gestió i en els diferents àmbits de la vida de la Comarca.

Per altra banda, el propi Consell Comarcal i Òrgan Autònom tenen un pla d'igualtat intern que garanteix la igualtat de tracte i oportunitats de totes les persones que integren la seva plantilla.

AJUNTAMENTS

Pel que fa als Ajuntaments hem volgut saber si dediquen pressupost a treballar per la igualtat, si porten a terme accions de sensibilització i com incorporen de manera transversal aquesta matèria i quina és la participació de dones i homes a la política.

BARBERÀ DE LA CONCA	
Pressupost	1. Cap
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 3 dones
Càrrecs ocupats per dones	3. Serveis socials, joventut i cultura
Activitats	4. Cap

CONESA	
Pressupost	1. Sense resposta
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 1 dona
Càrrecs ocupats per dones	3. Alcaldessa, Benestar Social i Cultura
Activitats	4. Activitats proposades pel Consell, amb diners Pacte d'Estat

FORES	
Pressupost	1. Cap
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 1 dona
Càrrecs ocupats per dones	3. No hi ha regidories, són equip de govern
Activitats	4. Cap

L'ESPLUGA DE F.	
Pressupost	1. 3.000€ per activitats i 5.000€ per fer el pla intern d'igualtat
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 4 regidores a govern, de les quals 3 som tinentes d'alcaldia i una a l'oposició. A govern som 4 dones de 7 regidors que estem a govern. Total al ple 5 dones d'11 regidors totals.
Càrrecs ocupats per dones	3. Promoció econòmica, règim intern, hisenda, educació, acció social, turisme, comunicació, transparència i participació ciutadana, esports, salut, igualtat i ciutadania
Activitats	4. 3 activitats (dos xerrades, dues sobre igualtat de gènere i una sobre LGBTI i la redacció del protocol intern sobre l'assetjament sexual en el treball

LES PILES	
Pressupost	1. Sense resposta
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 2 dones
Càrrecs ocupats per dones	3. Cultura i festes
Activitats	4. Activitats proposades pel Consell, amb diners Pacte d'Estat

LLORAC	
Pressupost	1. 1.539€
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 1
Càrrecs ocupats per dones	3. Turisme, Festes, Benestar Social, Medi Ambient i Parcs i Jardins.
Activitats	4. La subvencionada pel Pacte d'Estat.

LLORAC	
Pressupost	1. 1.539€
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 1
Càrrecs ocupats per dones	3. Turisme, Festes, Benestar Social, Medi Ambient i Parcs i Jardins.
Activitats	4. La subvencionada pel Pacte d'Estat.

MONTBLANC	
Pressupost	1. Igualtat- 3.000€
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 4 dones (13 regidors en total)
Càrrecs ocupats per dones	3. fins a juny de 2021: comerç, benestar social, ensenyament, OAC, cultura, festes, participació i transparència, igualtat, promoció turística del municipi, gestió de l'oficina de turisme i gestió activitats per a joves. a partir de juliol de 2021: turisme, joventut, comerç, benestar social, ensenyament, OAC, cultura i igualtat
Activitats	4. *la campanya comarcal "Només sí és sí", inclosa a la subvenció del Pacte d'estat contra la violència de gènere *Obtenció del Distintiu per a la Igualtat de gènere

PIRA	
Pressupost	1. No tenen una partida específica
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 1 dona
Càrrecs ocupats per dones	3. no contesta
Activitats	4. Cap. Només s'ha fet una actuació del pacte d'estat contra la violència de gènere.

PONTILS	
Pressupost	1. sense resposta
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 1 dona
Càrrecs ocupats per dones	3. Alcaldessa i Benestar Social
Activitats	4. Activitats proposades pel Consell, amb diners Pacte d'Estat

ROCAFORT DE QUERALT	
Pressupost	1. Sense resposta
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 2 dones
Càrrecs ocupats per dones	3. -Àrees de Cultura i Festes -Àrees d'Educació, Esports i Joventut
Activitats	les que es van portar a terme amb l'ajut del pacto de estado 2021.

SANTA COLOMA DE QUERALT	
Pressupost	1. En temes de pressupost per Igualtat, no hi ha res concretat.
Nombre de dones en càrrecs electes	2. dos dones

Càrrecs ocupats per dones 3. Esports, benestar i igualtat
Turisme, patrimoni i comunicació

Activitats 4. Acte 8 de març

SARRAL

Pressupost No hi havia una partida en concret (la vam crear al pressupost del 2022)

Nombre de dones en càrrecs electes 1 dona

Càrrecs ocupats per dones Alcaldia

Activitats Estava previst fer una setmana d'activitats, però es va haver de suspendre per un brot de covid

Activitats realitzades:

Campanya comarcal IMPLICA'T contra les violències
Xerrada i espectacle Memòria de les oblidades
Curs iniciació defensa personal per a dones
Teatre "Ai Cony!, un monòleg d'amor, humor i ovaris"
Xerrada Booksex"

SAVALLÀ DEL COMTAT

Pressupost 1. 1.009,54€

Nombre de dones en càrrecs electes 2. Cap

Càrrecs ocupats per dones 3. Cap

Activitats 4. 1 actuació

SENAN

Pressupost 1. 1.200€

Nombre de dones en càrrecs electes 2. 1

Càrrecs ocupats per dones 3. A totes. A Senan funcionem amb Consell Obert i l'Alcaldessa és la responsable de totes les regidories

Activitats 4. Vídeos de promoció i sensibilització

SOLIVELLA

Pressupost 1. 1.113,76€

Nombre de dones en càrrecs electes 2. 3 dones

Càrrecs ocupats per dones 3. Joventut, dones, festes, associacions, voluntariat Patrimoni, cultura, ensenyament, esports

Activitats 4. Curtmetratge contra la violència de gènere

VALLCLARA

Pressupost 1. 1.015,84€

Nombre de dones en càrrecs electes 2. cap

Càrrecs ocupats per dones 3. cap

Activitats 4. Informació i sensibilització per la prevenció de la violència de gènere.
 "COEDUCAR A LA IGUALTAT": accions de sensibilització i de prevenció de la violència de gènere, així com l'elaboració de materials basats en la igualtat i respecte dirigit a l'àmbit educatiu (alumnat d'educació primària, d'educació secundària i les seves famílies)."

VALLFOGONA

Pressupost 1. no contesta

Nombre de dones en càrrecs electes 2. 1 dona

Càrrecs ocupats per dones 3. Turisme, Festes, Benestar Social i Parcs i Jardins.

Activitats 4. La subvencionada pel pacte d'estat

VILANOVA DE PRADES

Pressupost	1. 1.019,26€
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 2 dones
Càrrecs ocupats per dones	3. Festes, Cultura i Joventut Turisme, Comunicació i Relacions Institucionals, Promoció econòmica, i Patrimoni
Activitats	4. Actuacions del pacte d'estat, xerrada informativa

VILAVERD

Pressupost	1. Sense resposta
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 2 dones
Càrrecs ocupats per dones	3. Cultura, Ensenyament, Hisenda
Activitats	4. Campanya Comarcal Implica't contra les violències masclistes

VIMBODÍ I POBLET

Pressupost	1. No tenim partida específica
Nombre de dones en càrrecs electes	2. 1 dona
Càrrecs ocupats per dones	3. sanitat, ensenyament, benestar social, igualtat i entitats
Activitats	4. - el 17 de maig es va penjar la bandera al balcó de l'ajuntament amb motiu del dia lgbti. - el 24 de setembre es va fer l'obra de teatre "per molts anys, Assumpta" en la que es tractava la violència de gènere, la desigualtat i la diversitat d'orientació sexual.

CULTURA

Des de l'àrea de Cultura, Joventut i Participació, durant l'any 2021 es van organitzar 88 activitats.

A més, des del SIAD es van portar a terme totes les actuacions commemoratives que es detallen a continuació:

- ✓ Commemoració Dia Internacional de les Dones (8 de març):
- ✓ Presentació de la campanya “És cosa de tothom; si no, ens plantem” (cartelleria)
- ✓ Dilluns 8 de març en línia lectura manifest i taller "Cuides o treballes? Reflexions al voltant de la importància i la invisibilització de les cures"
- ✓ Taller d'emprenedoria i lideratge femení en línia (per empresàries, directives i emprenedores de la comarca)
- ✓ Taller: Dona, rebel·lat. Trenca les cadenes. Taller sobre recursos, eines i estratègies per combatre les desigualtats.”
- ✓ Taller: Amb ulleres liles. Pràctica feminista en el nostre dia a dia per avançar en la igualtat efectiva entre homes i dones..
- ✓ Taller en línia: Com educar en la igualtat de gènere? Formar a les famílies en igualtat i perspectiva de gènere a través de les AFAs (obert ciutadania)
- ✓ Associacions de dones de la comarca: recull “fotografia la igualtat” de l’1 al 7 de març
- ✓ Adhesió campanya ICD #BallemLliuresISensePor i difusió a les xarxes del llistat de cançons
- ✓ Sant/a Jordi/na
- ✓ Recull relats (Escriu per la igualtat) per a majors de 16 anys i dibuixos per la igualtat (5è i 6è de primària i ESO) de l’1 al 29 de març
- ✓ Edició punt de llibre (recull de textos i de dibuixos 8M) per la Diada de St. Jordi
- ✓ Campanya Sta. Jordina a Xarxes Socials
- ✓ III setmana de la salut de les dones: del 24 al 31 de maig:
- ✓ Tallers i xerrades en línia
- ✓ Pòster a les ABS i consultoris mèdics
- ✓ Recollida productes d'higiene femenina (col. amb Càritas)
- ✓ Xarxes socials #jofaigsalut
- ✓ Setmana mundial de l'alletament matern

- ✓ 03/08 xerrada en línia per commemorar la setmana de l'alletament matern
- ✓ Cartelleria: Dona pit
- ✓ Dia per l'educació NO sexista (21 de juny)
- ✓ Campanya per xxss en relació al Dia Internacional per l'educació no sexista.
- ✓ 21/06: vídeo maleta de contes, guia per a l'ús de llenguatge no sexista

- ✓ Commemoració Dia Internacional de les dones Rurals (dia 15 d'octubre)
- ✓ Exposició i vídeo documental de "Les dones de la Conca trenquem estereotips"
- ✓ Commemoració 25N Dia Internacional per l'erradicació de la violència contra les dones
- ✓ Jornada 25N:
 - Lectura del manifest (Consellera igualtat, presidenta CCCB i coordinadora ICD Tarragona)
 - Exhibició de dansa
 - Xerrada
- ✓ Tallers per alumnat de 1r ESO als instituts de la comarca sobre prevenció violències masclistes
- ✓ Taller per a professionals: Intervenció davant les violències masclistes i l'lgbtifòbia.
- ✓ Accions coeducatives a primària i secundària
- ✓ Presentació del "Grup Lila", conjuntament amb el SIE de Tarragona, a l'alumnat de 1r d'ESO del Martí l'Humà, Montblanc el dia 12 de maig.
- ✓ Inici Grup Lila Institut Martí l'Humà, Montblanc (1a sessió el dia 5 d'octubre)
- ✓ Carpa al Pati (prevenció de VM) els dimecres de novembre amb l'àrea de Joventut
- ✓ Campanya Joguines no sexistes a través d'instagram d'Igualtat Conca
- ✓ Espai de relació amb entitats i grups de dones
- ✓ 8 de febrer: reunió del Consell Comarcal de les Dones
- ✓ Propostes de cooperació i coordinació en elaboració de projectes
- ✓ Col·laboració en la cursa de la Dona (Montblanc) el dia 21/11

- ✓ Circuits i protocols de VM
- ✓ 6 reunions del grup motor del protocol de prevenció i atenció a les situacions de VM
- ✓ Difusió del servei
- ✓ Presentació del SIAD a la primera sessió del curs d'alfabetització per a persones nouvingudes (15/03 a Montblanc).

- ✓ Entrevista TV3 comarques Grup Lila (19/10)
- ✓ Pacte d'Estat contra la violència de gènere
- ✓ Campanya de sensibilització comarcal (pacte d'estat ajuntaments) contra la VM
- ✓ Acte públic el dia 29/06 ("Jo m'implico contra la VM, i tu?")
- ✓ Punts liles i multicolor a les festes majors
- ✓ 22/06 formació en línia per entitats i persones voluntàries de la comarca per dinamitzar els punts lila i multicolor en les festes a càrrec del SIE.
- ✓ Coordinació de la dinamització dels punt liles i multicolor en els municipis de la comarca.
- ✓ Formació per a persones voluntàries per dinamitzar punt lila i multicolor, 2a edició 08/07
- ✓ Campanya de sensibilització "Només sí és sí" amb cartelleria i programes de festa major.
- ✓ Exposició – reportatge del dia 15 d'octubre rollers i vídeo documental - Octubre
- ✓ Campanya 25 de Novembre
 - Tallers sobre violència masclista a l'alumnat de 1r ESO de la comarca
 - Treball en la creació d'un curtmetratge de sensibilització pel 25N
 - Creació de banderes municipals i per associacions de dones de tota la comarca "A la Conca diem NO A LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE"

ÀMBIT ARTÍSTIC

No hi ha dades desagregades per sexe que ens doni informació de l'activitat artística de dones i homes a la Comarca o exposicions a les que hi participin.

EDUCACIÓ

L'INSTITUT MARTÍ L'HUMÀ (Montblanc)

Des de l'Institut Martí l'Humà s'ha treballat en sensibilització:

1. continuïtat del Grup Lila (GL): formació d'un grup d'alumnes de 3r d'ESO i incorporació d'un nou grup de 2n d'ESO, amb accions de visibilització i difusió en les dates 25N i 8M.
2. es treballa dels de diferents àmbits i en els diferents nivells educatius figures femenines que han estat representatives al llarg de la història, amb exposició de cartells i fitxes informatives per passadissos i portes del centre

INSTITUT JOAN AMIGÓ I CALLAU (L'Espluga de Francolí)

Accions de sensibilització relacionades amb la igualtat de gènere

- Internet segura (1r ESO)
- Activitats diverses sobre coeducació

Orientació educativa amb perspectiva de gènere

- Sortida Espai de l'estudiant
- Xerrada educativa i d'orientació laboral

Tallers de sexualitat, conductes de risc i altres per a joves

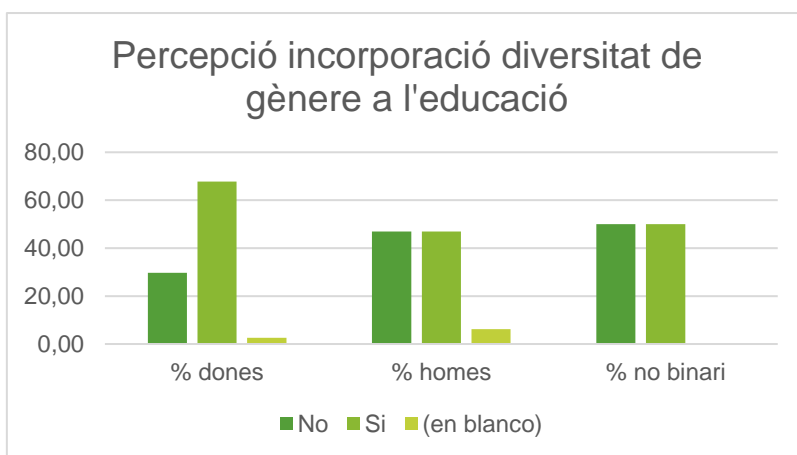
- Xerrada SIAD prevenció violència de gènere
- Taller sobre afectivitat (1r ESO)
- Taller sobre noves masculinitats (2n ESO)
- Taller Share (4rt ESO)
- Taller sexualitat i afectivitat (Implica't)
- Taller ciberviolència (Cicles)
- Taller sobre diversitat sexual (Cicles)
- Taller LGBTI (Cicles)
- Xerrada sobre equitat menstrual (3r ESO)

Ha estat, en canvi, donar cabuda a aquelles activitats de sensibilització, educació sexual que incloguin una perspectiva diversa, i en què es parli de les diferents orientacions sexuals i

identitats de gènere. Des dels centres, s'argumenta que hi pot haver queixes de les famílies si es tracten aquests temes.

SENSIBILITZACIÓ ENVERS LA DIVERSITAT A L'ÀMBIT EDUCATIU

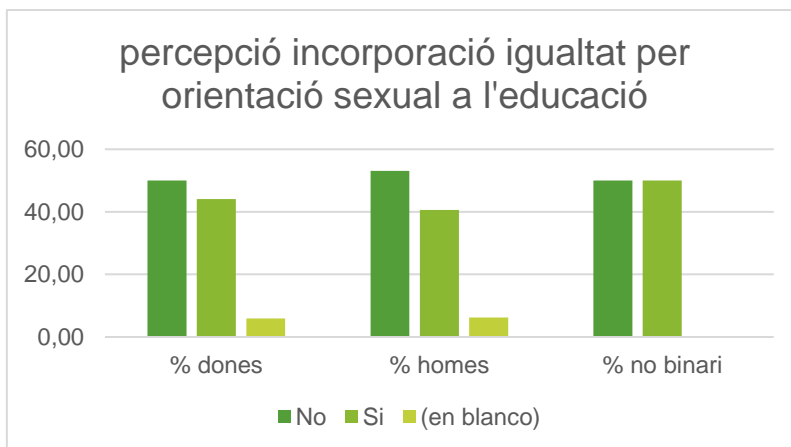
Gènere



Opcions de resposta	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	35	29,66	15	46,88	1	50,00	51
Si	80	67,80	15	46,88	1	50,00	96
(en blanco)	3	2,54	2	6,25		0,00	5
Total	118	100,00	32	100,00	2	100,00	152

Segons les dades analitzades veiem que el 67% de les dones, el 47% dels homes i el 50% de les persones no binàries consideren que a l'educació s'incorpora la sensibilització envers la igualtat de gènere.

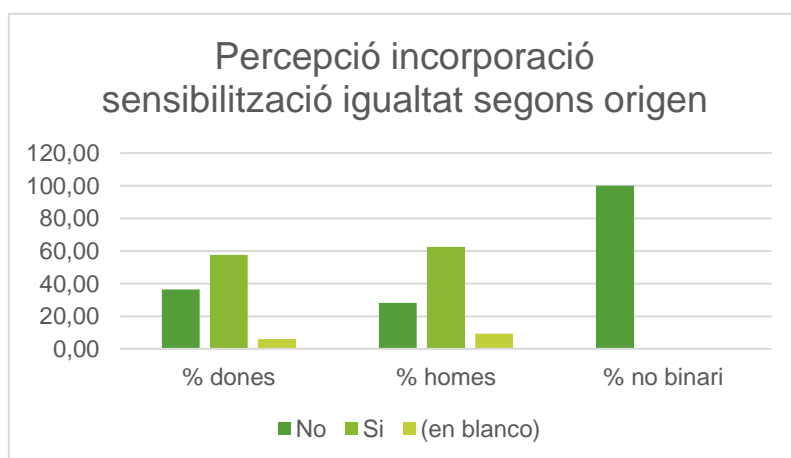
Orientació sexual



Opcions de resposta	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	59	50	17	53,11	1	50	77
Si	52	44,1	13	40,61	1	50	66
(en blanc)	7	5,91	2	6,25		0	9
Total	118	100	32	100	2	100	152

Segons les dades analitzades veiem que el 44% de les dones, el 41% dels homes i el 50% de les persones no binàries consideren que a l'educació s'incorpora la sensibilització envers l'orientació sexual.

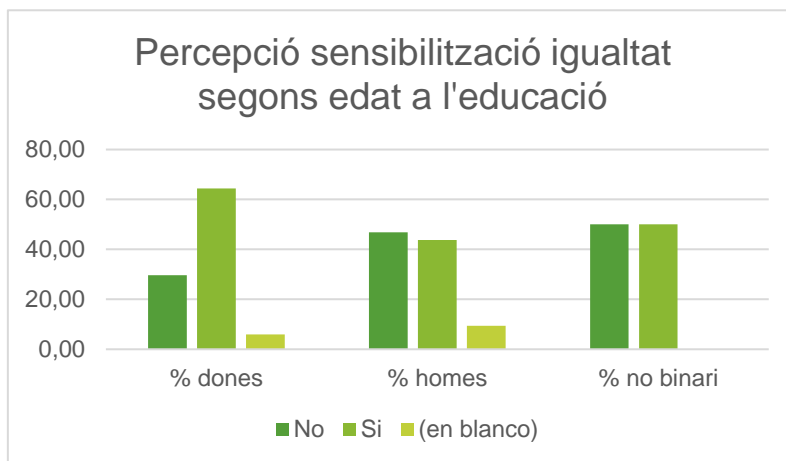
Origen



Opcions de resposta	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	43	36,45	9	28,15	2	100	54
Si	68	57,65	20	62,5		0	88
(en blanc)	7	5,95	3	9,4		0	10
Total	118	100	32	100	2	100	152

Segons les dades analitzades veiem que el 57% de les dones, el 62% dels homes i el 0% de les persones no binàries consideren que a l'educació s'incorpora la sensibilització envers la igualtat segons origen de la persona.

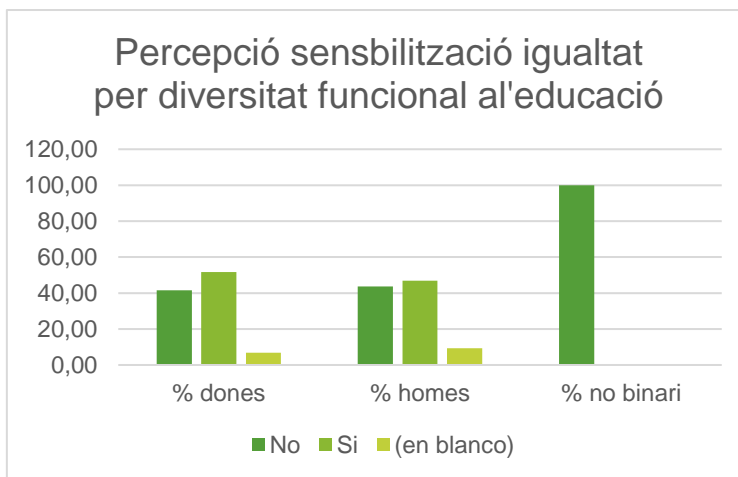
Edat



Opcions de resposta	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	35	29,66	15	46,88	1	50,00	51
Si	76	64,41	14	43,75	1	50,00	91
(en blanc)	7	5,93	3	9,38		0,00	10
Total	118	100,00	32	100,00	2	100,00	152

Segons les dades analitzades veiem que el 64% de les dones, el 44% dels homes i el 50% de les persones no binàries consideren que a l'educació s'incorpora la sensibilització envers la igualtat segons l'edat de la persona.

Diversitat funcional



Opcions de resposta	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	49	41,53	14	43,75	2	100,00	65
Si	61	51,69	15	46,88		0,00	76
(en blanc)	8	6,78	3	9,38		0,00	11
Total	118	100,00	32	100,00	2	100,00	152

Segons les dades analitzades veiem que el 52% de les dones, el 47% dels homes i el 0% de les persones no binàries consideren que a l'educació s'incorpora la sensibilització envers la igualtat de les persones amb diversitat funcional.

Com podem veure, en la major part dels casos és aproximadament la meitat de les persones enquestades que considera que es fa algun tipus de sensibilització a les escoles per tal d'incorporar valors igualitaris relacionats amb les diferents característiques que avui dia encara són causa de discriminació a la nostra societat.

PREMIS

Els premis Aires de la Conca han deixat de convocar-se. En lloc seu hi haurà una beca. De les 13 edicions realitzades, 2 van ser guanyades per dones.

ACCIONS CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTIFÒBICA

EINES I RECURSOS DISPONIBLES:

I. PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ATENCIÓ A SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA CONCA DE BARBERÀ

Vigència del Protocol de prevenció i atenció a situacions de violència masclista a la Conca de Barberà.

Equip interventor al Protocol d'atenció a les dones víctimes de violència masclista, de la Comarca durant l'any 2021 estava compostat per:

Montse Alzamora (GAV PG-MMEE)

Debora Fernandez (TS ABS Montblanc)

Mercè Domènech (TS EBASP Montblanc)

Laura Anglès (Coordinadora IMC)

Marta Ollé (Tècnica SIAD)

No hi ha dades recollides sobre l'activació del protocol.

II. LÍNIA 900 900 120

La línia 900 és un servei gratuït i confidencial, les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any d'atenció telefònica de la línia 900900120 i de correu electrònic, 900900120@gencat.cat. Aquest servei atén les demandes relacionades amb qualsevol forma de situació de violència contra les dones. Està adreçat a les dones en situació de violència masclista, les persones del seu entorn, les persones professionals que realitzen atenció a les dones en situació de violència masclista o a qualsevol persona que tingui alguna demanda relacionada amb les violències masclistes. El servei ofereix informació, atenció directa d'un equip psicològic especialitzat en violències masclistes i sexuals, primer assessorament jurídic segons la situació de violència viscuda i les necessitats de la dona, derivació als recursos de la xarxa de violència masclista si escau, fa seguiment dels casos i es coordina amb els serveis de la xarxa d'atenció i recuperació integral per a les dones en situació de violència masclista i pot activar els serveis d'emergència i el Servei d'Intervenció en Crisis.

Segons les dades que hem pogut obtenir, a la Conca de Barberà es van rebre un total de dues trucades de gener a abril de 2021.

III. ATENPRO

El Servei Telefònic d'Atenció i Protecció per a víctimes de la violència de gènere (ATENPRO), és una modalitat de servei que, amb la tecnologia adequada, ofereix a les víctimes de violència de gènere una atenció immediata davant les eventualitats que els puguin sobrevenir, les 24 hores del dia, els 365 dies de l'any i sigui quin sigui el lloc on es trobin.

El servei es basa en la utilització de tecnologies de comunicació telefònica mòbil i telelocalització. Permet que les dones víctimes de violència de gènere puguin entrar en contacte en qualsevol moment amb un centre atès per personal específicament preparat per donar resposta adequada a les seves necessitats. A més, davant de situacions d'emergència, el personal del Centre està preparat per donar una resposta adequada a la crisi plantejada, bé per ells mateixos o mobilitzant altres recursos humans i materials.

A la Conca de Barberà durant l'any 2021, que són les darreres dades actualitzades, es va atendre a tres dones.

IV. PIS D'ACOLLIDA D'URGÈNCIES

Els Serveis d'Atenció d'Urgències són serveis especialitzats que faciliten l'acolliment temporal, de curta durada, a les dones, fills i filles que han estat sotmeses a situacions de violència masclista, per tal de garantir-ne la seguretat personal. Així mateix, faciliten recursos personals, socials i de suport que permetin una resolució de la situació de crisi.

A la Conca de Barberà tenim conveni amb la Fundació AGI que és qui posa a disposició diversos centres d'acollida repartits per diferents àmbits territorials de Catalunya i que cobreixen les vint-i-quatre hores tots els dies de l'any.

El 2021 a la Conca de Barberà no es va necessitar fer ús del servei.

INCIDÈNCIA

Disposem de dades del SIAD que ens indiquen que, en un any, el nombre de dones que ha sol·licitat ajuda per qüestions relacionades amb la violència masclista van ser 10.

OCI NOCTURN

Des de l'Àrea Bàsica de Salut no hi ha dades actualitzades sobre la incidència de les agressions LGBTI-fòbiques o lligades a la violència masclista. Tampoc els cossos de seguretat tenen dades desagregades per sexe que ens puguin facilitar.

GRAU DE SENSIBILITZACIÓ DE POBLACIÓ ADOLESCENT (ENQUESTES)

INSTITUT MARTI L'HUMÀ, Montblanc

Podem dir que el grau de sensibilització de la població adolescent del nostre centre en temes d'igualtat de gènere és prou ALT. No hem de fer actuacions molt destacables en aquest sentit. L'alumnat treballa conjuntament sense distincions de gènere les tasques proposades a l'aula, així com la participació en accions de convivència en el centre

INSTITUTS DE LA COMARCA

A partir de les enquestes administrades a persones en edat adolescent, es pot concloure que:

A l'enquesta sobre **justificació del sexisme i la violència de gènere**, podem afirmar que menys del 5% de les noies ho justifica.

En el cas dels nois el percentatge no arriba al 10% excepte en alguns ítems:

- *És correcte pegar algú que t'ha ofès.* En aquest cas l'acceptació dels nois arriba al 18%.
- *Els homes no han de plorar.* Fins a un 13% estan bastant o totalment d'acord.
- *Quan una dona és agredida pel seu marit, alguna cosa haurà fet ella per a provocar-lo.* El 12% dels nois estan bastant o totalment d'acord.

Respecte a l'enquesta on es demanava el grau d'acord amb afirmacions pròpies de **l'amor romàntic**, trobem que estaven bastant o totalment d'acord entre el 12 i el 15% dels nois i, les noies i les persones de gènere no binari a la major part de les afirmacions, podent destacar algunes on el grau d'acord va ser superior:

- *Si estigués enamorat/da, em comprometria amb ell o ella encara que els meus pares i amics/gues desaprovesin la relació.* En aquest cas, el 32% de les noies, 34% dels nois i el 30% de persones de gènere no binari han estat bastant o totalment d'acord.
- *Si estimo algú, sé que puc fer que la relació funcioni, malgrat les dificultats.* El 39% de les noies, el 33% dels nois i el 40% de les persones no binàries han estat bastant o totalment d'acord amb l'afirmació.
- *Si estimo algú, trobaré la forma de que estiguem junts independentment dels inconvenients que existeixin, la distància física o qualsevol altra barrera.* El 37% de les noies, 38% dels nois i el 60% de les persones no binàries han estat bastant o totalment d'acord amb l'afirmació.
- *Si la relació que mantinc és la que se suposa que ha de ser, qualsevol obstacle (per exemple, falta de diners, distància física, conflictes a la feina...) podrà superar-se.* El 34%

de les noies, 27% dels nois i el 40% de persones no binàries han estat bastant o totalment d'acord amb l'afirmació.

- *Si trobo a la persona adequada és molt probable que m'enamori gairebé d'immediat.* El 18% de les noies, 22% dels nois i 20% de persones no binàries estan bastant o totalment d'acord.
- *Compto que a la meva relació de parella, l'amor romàntic en realitat perduri, no desapareixerà amb el temps.* El 20% de les noies, 24% dels nois i 20% de persones no binàries estan bastant o totalment d'acord.
- *La persona a qui estimi serà la parella romàntica perfecta, per exemple, ell/ella serà tolerant, comprensiu/va i m'estimarà.* El 20% de les noies, 23% dels nois i 20% de persones de gènere no binari estan bastant o totalment d'acord amb l'afirmació.
- *Crec que si la meva parella i jo ens estimem podrem superar qualsevol problema que ens sorgeixi.* En aquest cas, el 45% de les noies, el 42% dels nois i el 40% de persones no binàries estan bastant o totalment d'acord.

En relació a l'enquesta a la que es demanava la **identificació de les conductes de maltractament**, tenim dues versions: una d'elles fa referència a una sèrie de conductes envers les noies i la segona, són les mateixes conductes envers els nois.

En la identificació de conductes de maltractament d'un noi a una noia, entre el 80 i el 90% de les noies les han identificades. En el cas dels nois, el percentatge cau lleugerament i es situa entre el 67% i el 78%. El 60% de les persones no binàries també les han identificat. Per tant veiem algunes diferències de gènere en la identificació de les conductes que poden ser considerades maltractament.

En el cas de la identificació de les mateixes conductes de maltractament però d'una noia envers un noi, entre el 77 i el 90% de les noies les han identificats com a tals i entre el 64 i el 78% dels nois. En el cas de les persones no binàries el percentatge augmenta fins al 70% en el cas de maltractament de noia a noi.

COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA I PARTICIPATIVA

ORIENTACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

INSTITUT MARTI L'HUMÀ:

L'alumnat del centre rep orientació educativa sense distincions de gènere i s'atenen personalment els casos que arriben al nostre departament d'orientació sobre aquesta temàtica

INSTITUT MARTI L'HUMA: l'orientació professional al nostre alumnat es fa sense distincions de gènere. Hi ha una clara i dominant demanda educativa masculina del cicle de manteniment, mixta i equilibrada en nombre de demandes d'estudis universitaris i mixta i equilibrada també en demanda de cicle de gestió administrativa

ACTIVITATS PER A LA PROMOCIÓ DE LA COEDUCACIÓ

Activitats:

1. préstec de les maletes lila a dos centres de la comarca (un de primària i un de secundària). un de primària 162 alumnes i un de secundària 114
2. préstec de DVD d'aquesta temàtica a dos centres educatius de secundària. (47 i 60)

Presentació del SIAD i la seva col·laboració en els centres educatius en la formació per a professorat el dia 27 de maig (La coeducació al nostre centre educatiu. Departament d'educació Serveis Territorials de Tarragona i l'Institut Català de les Dones del Camp de Tarragona)

PARTICIPACIÓ I ASSOCIACIONISME

Nombre d'associacions a la comarca.

Associacions de dones:

1. Associació feminista de Blancafort (Blancafort)
2. Formació Permanent (L'Espluga de Francolí)
3. Adomont (Montblanc)
4. Associació de Dones Rocafortines (Rocafort de Queralt)
5. Associació de Dones Colomines (Santa Coloma de Queralt)
6. Grup Cultural de la dona (Solivella)
7. Associació de Dones de Vimbodí i Poblet (Vimbodí i Poblet)

Associació comarcal Orgull Espluguí, és el primer col·lectiu LGBTIQ+ de la Conca de Barberà que visibilitza totes les formes d'estimar en el món rural. Es tracta d'un col·lectiu divers, sense esquemes ni barreres, que neix amb la intenció de dur a terme petites accions amb periodicitat anual que siguin un punt d'obertura a la diversitat i pluralitat per les persones al nostre poble i la nostra comarca.

Des del col·lectiu s'han organitzat les jornades "ORGULL RURAL" anuals, que van començar l'any 2022.



Malgrat ser l'únic col·lectiu de la comarca, no disposen d'un espai on poder acollir i rebre a aquelles persones que hi contacten i aquesta és una de les primeres fites a assolir.

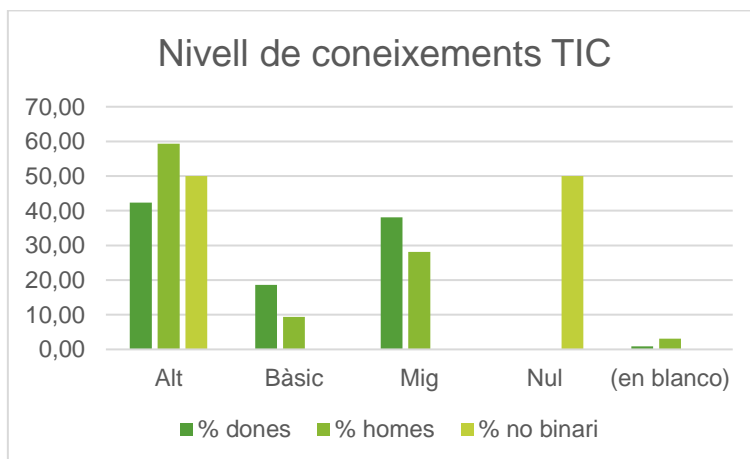
PARTICIPACIÓ D'HOMES I DONES EN ASSOCIACIONISME

A la comarca hi ha un total de 172 associacions i entitats, incloent les associacions de pares i mares. D'aquestes, n'hi ha 6 que són de dones, mentre que la resta estan compostes per homes i dones.

No es tenen dades sobre el grau de participació de dones i homes en les entitats mixtes, ni la participació de persones segons altres característiques personals, com pot ser l'origen, edat o diversitat funcional que permeti avaluar el grau d'integració de totes les persones.

BRETXA DIGITAL (NOMBRE D'HOMES I DONES QUE FAN TRÀMITS ON-LINE...)

Nivell de coneixements TIC



Veiem petites diferències de gènere en les competències TIC, ja que quan parlem d'un nivell alt de coneixement hi ha un major percentatge d'homes i persones no binàries; mentre que el percentatge de dones és major en nivells bàsic i mig.

Disponibilitat de connexió a internet



Connexió internet	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	2	1,69	0	0,00	1	50,00	3
Si	116	98,31	32	100,00	1	50,00	149
Total	118	100,00	32	100,00	2	100,00	152

El 98% de les persones que han contestat tenen connexió a internet. Només han contestat negativament dues dones i una persona no binària. D'aquestes, les dues dones tenen edats entre 41 i 60 anys i la persona de gènere no binari té més de 70 anys.

Edat/connexió	Dona	Home	No binari	Total
No	2		1	3
De 41 a 50	1			1
De 51 a 60	1			1
Més de 70			1	1

Connexió segons origen	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	2	100,00	0	0	1	100	3

Espanya	2	100,00	0	0	2
Nord Amèrica		0,00	0	1	1

Disponibilitat d'ordinador a casa



Ordinador a casa	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	4	3,39	1	3,125	1	50	6
Si	114	96,61	30	93,75	1	50	145
(en blanco)	0	0	1	3,125	0	0	1
Total	118	100	32	100	2	100	152

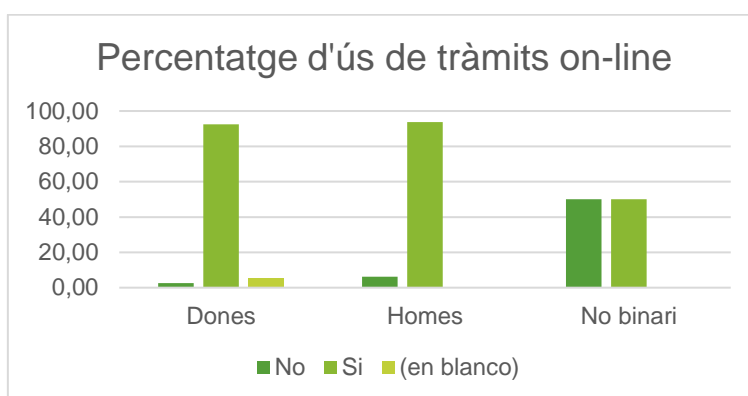
El 95% de les persones enquestades tenen ordinador a casa i només responen negativament 4 dones. Mentre les dones estan en edats d'entre 17 i 60 anys, l'home té més de 70.

Ordinador a casa /edat	Dona	Home	No binari	Total
No	4	1	1	6
De 17 a 30	1	0	0	1
De 41 a 50	1	1	0	2
De 51 a 60	2	0	0	2
Més de 70	0	0	1	1

Ordinador a casa -origen	Dona	% dones	Home	% homes	No binari
--------------------------	------	---------	------	---------	-----------

No	4	100	1	100	1
Altres	1	25	0	0	0
Amèrica Llatina		0	1	100	0
Espanya	3	75	0	0	0
Nord Amèrica		0		0	1

Realització de tràmits on-line



Pel que fa als tràmits on-line, el 92% de les dones, el 94% dels homes i el 50% de les persones de gènere no binari fan tràmits on-line.

Tràmits on-line	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	3	2,5	2	6,25	1	50	6
Si	109	92,4	30	93,75	1	50	140
(en blanco)	6	5,1		0		0	6
Total	118	100	32	100	2	100	152

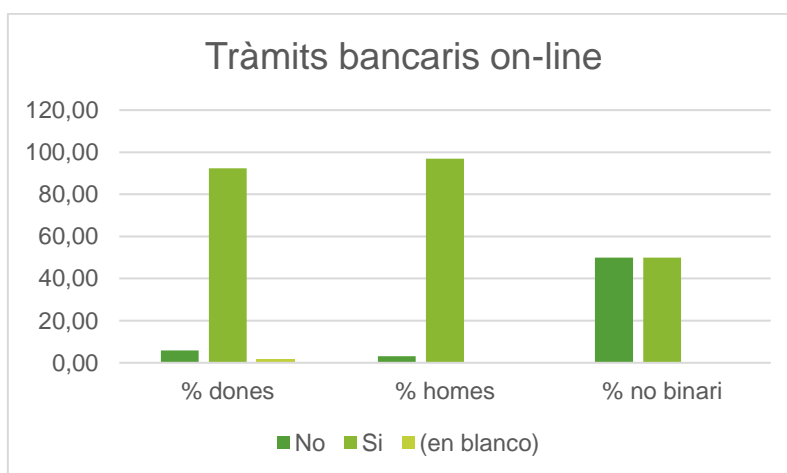
Tràmits on-line segons edat	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	3		2		1	100,00	6
Fins a 16 anys	1	33,33	0	0,00	0	0,00	1
De 17 a 30	0	0,00	1	50,00	0	0,00	1
De 41 a 50	1	33,33	0	0,00	0	0,00	1
De 51 a 60	0	0,00	1	50,00	0	0,00	1

IV PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI DE LA CONCA DE BARBERÀ

De 61 a 70	1	33,33	0	0,00	0	0,00	1
Més de 70	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1

Tràmit on-line segons origen	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total general
No	3	100,00	2	100,00	1	100,00	6
Espanya	3	100,00	2	100,00		0,00	5
Nord Amèrica		0,00		0,00	1	100,00	1

Tràmits bancaris on-line



Tràmits bancaris	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total general
No	7	5,93	1	3,13	1	50,00	9
Si	109	92,37	31	96,88	1	50,00	141
(en blanco)	2	1,69	0	0,00	0	0,00	2
Total general	118	100,00	32	100,00	2	100,00	152

Pel que fa als tràmits bancaris on-line, tampoc no es detecten diferències considerables en funció del gènere; doncs el 92,3% de les dones. 96,8% dels homes i 50% de les persones no binàries afirmen portar a terme aquests tràmits.

Tràmits bancaris per edat	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
---------------------------	------	---------	------	---------	-----------	-------------	-------

IV PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI DE LA CONCA DE BARBERÀ

No	7	100,00	1	100,00	1	100,00	9
De 17 a 30	1	14,29	1	100,00	0	0,00	2
De 31 a 40	2	28,57	0	0,00	0	0,00	2
De 41 a 50	3	42,86	0	0,00	0	0,00	3
Fins a 16 anys	1	14,29	0	0,00	0	0,00	1
Més de 70	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1

	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	7	100	1	100	1	100	9
Espanya	7	100	1	100	0	0	8
Nord Amèrica		0	0	0	1	100	1

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT (TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU)

SITUACIÓ DE LES DONES I HOMES AL MERCAT LABORAL

Atur homes i dones

Atur registrat per sexe, any 2021, Conca B.

Període	Home	% homes	Dona	% dones	Total
desembre de 2021	373	45,88	440	54,12	813
novembre de 2021	377	46,72	430	53,28	807
octubre de 2021	397	47,21	444	52,79	841
setembre de 2021	380	45,95	447	54,05	827
agost de 2021	382	45,69	454	54,31	836
juliol de 2021	394	46,35	456	53,65	850
juny de 2021	406	45,98	477	54,02	883
maig de 2021	442	46,14	516	53,86	958

IV PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI DE LA CONCA DE BARBERÀ

abril de 2021	455	46,33	527	53,67	982
març de 2021	482	46,44	556	53,56	1038
febrer de 2021	502	47,27	560	52,73	1062
gener de 2021	489	47,94	531	52,06	1020

En tots els períodes, la incidència de l'atur ha sigut superior en el cas de les dones, amb percentatges que es troben entre el 52 i 54% del total de persones aturades.

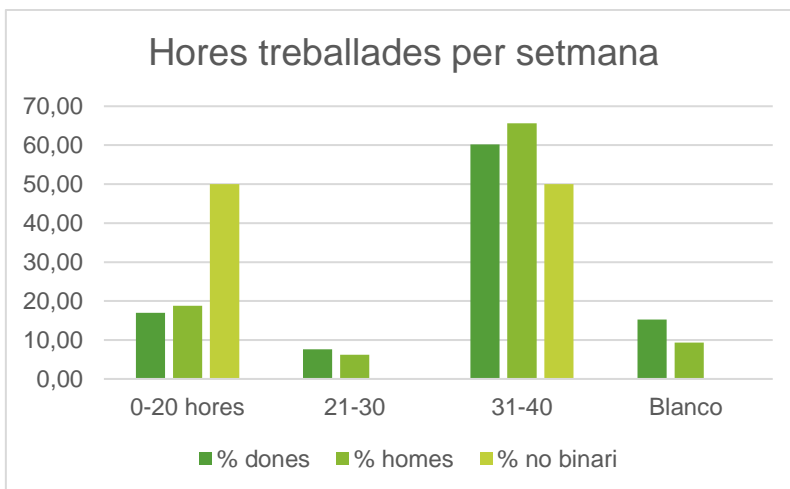
Atur homes i dones estrangeres

Atur ESTRANGERS registrat per sexe, any 2021, Conca B.

Període	Home	% homes	Dona	% dones	Total
desembre de 2021	76	51,35	72	48,65	148
novembre de 2021	67	46,85	76	53,15	143
octubre de 2021	78	50,98	75	49,02	153
setembre de 2021	65	48,15	70	51,85	135
agost de 2021	82	51,57	77	48,43	159
juliol de 2021	80	50,96	77	49,04	157
juny de 2021	80	46,51	92	53,49	172
maig de 2021	89	46,84	101	53,16	190
abril de 2021	96	48,00	104	52,00	200
març de 2021	98	46,67	112	53,33	210
febrer de 2021	102	48,34	109	51,66	211
gener de 2021	105	50,48	103	49,52	208

En el cas de les persones estrangeres, no hi ha gairebé diferències entre la incidència de l'atur en homes i dones, i fluctua al voltant del 50% en tots dos casos.

Temps de treball



Hores de treball	Dones	% dones	Homes	% homes	No binari	% no binari
0-20 hores	20	16,95	6	18,75	1	50,00
21-30	9	7,63	2	6,25	0	0,00
31-40	71	60,17	21	65,63	1	50,00
Blanco	18	15,25	3	9,38	0	0,00

No s'aprecien diferències significatives entre dones i homes que han participat de l'enquesta en les hores de treball setmanals.

SERVEIS PER LA PROMOCIÓ DE L'OCUPACIÓ

Des de Conectiva, s'han portat a terme programes per a la inserció de diferents col·lectius al mercat laboral:

Programa Singulars-Joves Actius Conca de Barberà: 5 noies i 16 nois (programa d'inserció i formació).

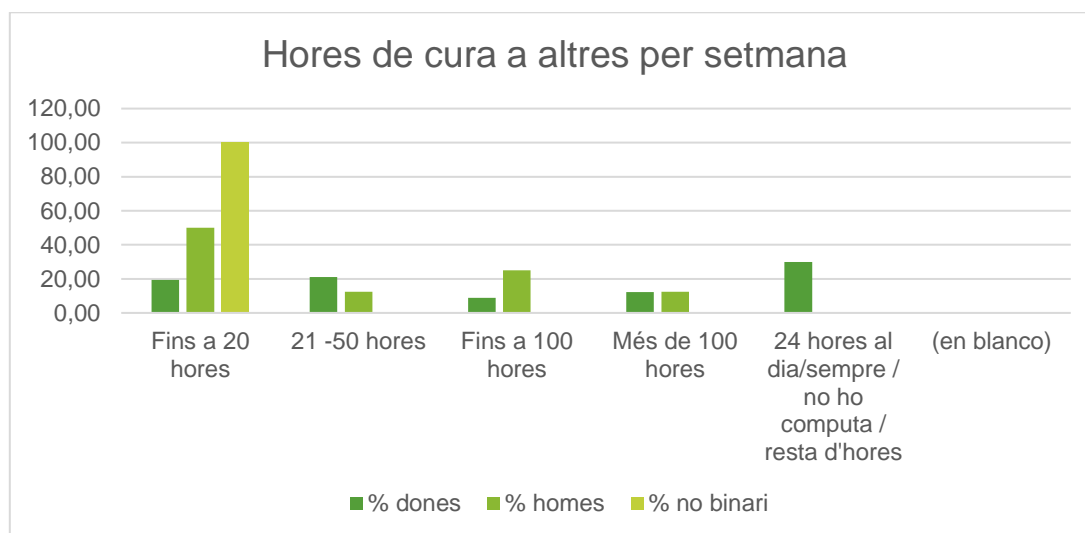
Programa 30 Plus: 15 homes i 10 dones (Inserció laboral majors de 30 anys).

PERSPECTIVA DE GÈNERE A LES EMPRESES DE LA CONCA DE BARBERÀ (EMPRESES QUE TENEN PLA D'IGUALTAT / EMPRESES AMB MESURES PER A LA IGUALTAT)

A la Conca de Barberà trobem quatre empreses que tenen fet i registrat el pla d'igualtat de gènere, que són Manteniments Montblanc, CV Mèdica, Pastisfred i English Summer.

CONCILIACIÓ, CORRESPONSABILITAT I USOS DEL TEMPS (TEMPS D'OCI, CURES I FEINA)

Persones amb menors de 12 a càrrec / dedicació

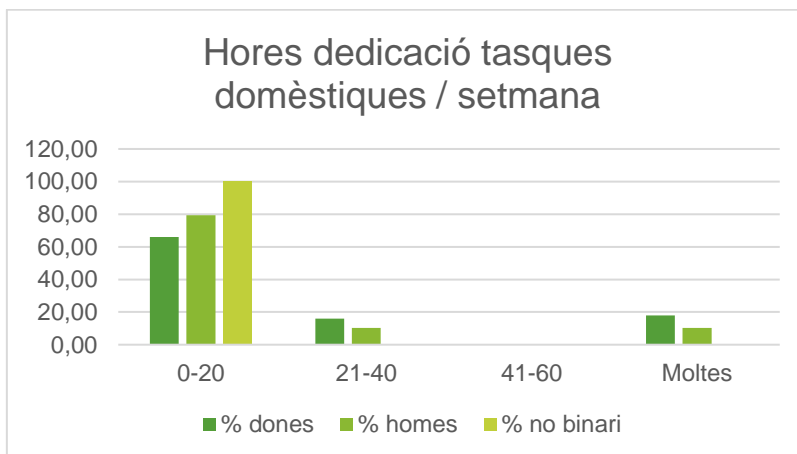


	Dones	% dones	Homes	% homes	No binari	% no binari
Fins a 20 hores	11	19,30	4	50,00	2	100,00
21 -50 hores	12	21,05	1	12,50	0	0,00
Fins a 100 hores	5	8,77	2	25,00	0	0,00
Més de 100 hores	7	12,28	1	12,50	0	0,00
24 hores al dia/sempre / no ho computa / resta d'hores	17	29,82	0	0,00	0	0,00
(en blanco)	5	8,80		0,00	0	0,00
Total	57	100,00	8	100,00	2	100,00

Segons les dades recollides, trobem un 30% de les dones enquestades que consideren estar 24 hores al dia tenint cura dels menors a càrrec. En el cas dels homes, la franja on es situa el 50% és amb una dedicació de fins a 20 hores a la setmana.

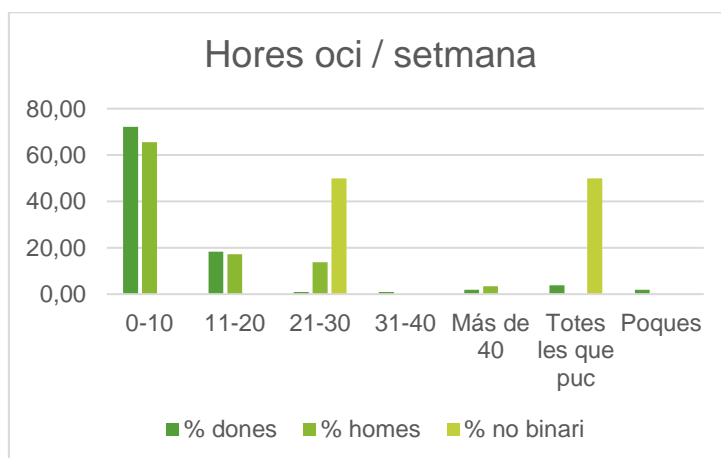
Hores tasques de la llar

Si analitzem amb perspectiva de gènere les hores de dedicació a les tasques de la llar, podem veure que hi ha major percentatge dels homes que de les dones quan estem parlant d'una dedicació d'entre 0 i 20 hores; major percentatge de les dones en franja d'entre 21 i 40 hores i quan es parla de moltes hores. En aquest darrer punt, hi ha persones que diuen que són totes les hores que no estan treballant o totes les hores del dia 7 dies a la setmana.



	Dones	% dones	Homes	% homes	No binari	% no binari
0-20	70	66,04	23	79,31	2	100
21-40	17	16,04	3	10,34	0	0
41-60	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Moltes	19	17,92	3	10,34	0	0
Total	106	100,00	29	100,00	2	100,00

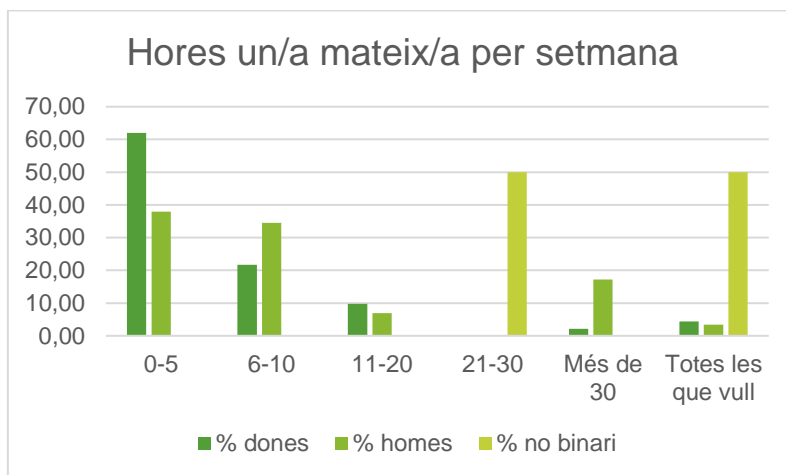
Hores oci



Com podem observar a la gràfica, quan es tracta d'entre 0 o 20 hores a la setmana, no hi ha pràcticament diferències en el percentatge entre dones i homes. Aquestes augmenten quan

estem parlant de més de 20 hores d'oci a la setmana; i, en aquest cas, hi ha un major percentatge d'homes. En el cas de persones no binàries, són les que afirmen tenir més hores d'oci a la setmana, pel davant de dones i homes.

Hores un/a mateix/a



En el cas del temps per un/a mateix/a, les dones predominen en aquella franja d'entre 0 i 5 hores a la setmana i entre 11 i 20 hores. En canvi, hi ha un major percentatge d'homes que tenen entre 6 i 10 hores a la setmana o més de 30. una vegada més, trobem que les persones no binàries són les que gaudeixen de major nombre d'hores a la setmana per si mateixos/es.

AJUTS AL LLOGUER I HABITATGE

Fins l'any 2021 els ajuts al lloguer els demanaven famílies, pel que no es poden analitzar les dades per gènere. A partir de 2022 es van començar a donar ajuts al lloguer per a joves i ara sí es podrà analitzar la demanda dels ajuts per part de nois i de noies.

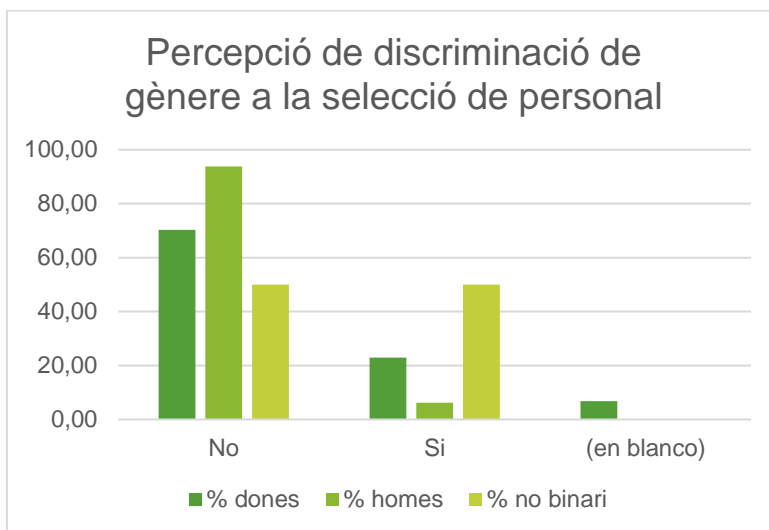
De l'any 2022 s'han extret les següents dades:

SOL·LICITUDS	Homes	% Homes	Dones	% Dones	Total
Ajuts lloguer gent gran	14	41,18	20	58,82	34
Ajuts lloguer bo jove	67	55,37	54	44,63	121
Ajuts lloguer MITMA jove	37	39,36	57	60,64	94
Ajuts lloguer MITMA	118	60,82	76	39,18	194
Pres. ECO. D'especial urgència (PEEU)	0	0,00	4	100,00	4
Ajuts rehabilitació accessibilitat gent gran	1	25,00	3	75,00	4

Com veiem, les dones predominen en la sol·licitud d'ajuts per al lloguer de persones grans, lloguer MITMA jove, PEEU i rehabilitació per a millorar l'accessibilitat de persones grans. En canvi, hi ha hagut major nombre de sol·licituds d'homes als ajuts lloguer bo jove i lloguer MITMA.

PERCEPCIÓ DISCRIMINACIÓ AL MERCAT LABORAL

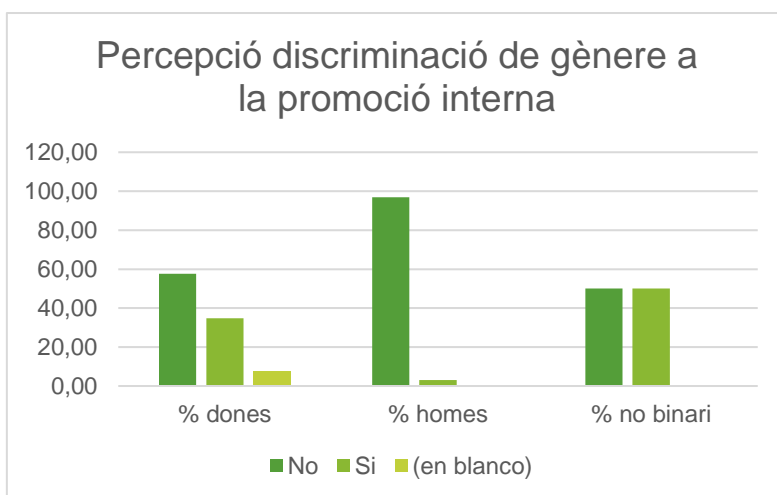
Discriminació per gènere a la selecció de personal.



	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	83	70,34	30	93,75	1	50,00	114
Si	27	22,88	2	6,25	1	50,00	30
(en blanco)	8	6,78	0	0,00	0	0,00	8
Total	118	100,00	32	100,00	2	100,00	152

Segons les dades analitzades, el col·lectiu que més discriminat s'ha sentit en un procés de selecció és el de persones no binàries, seguida de les dones i per últim els homes.

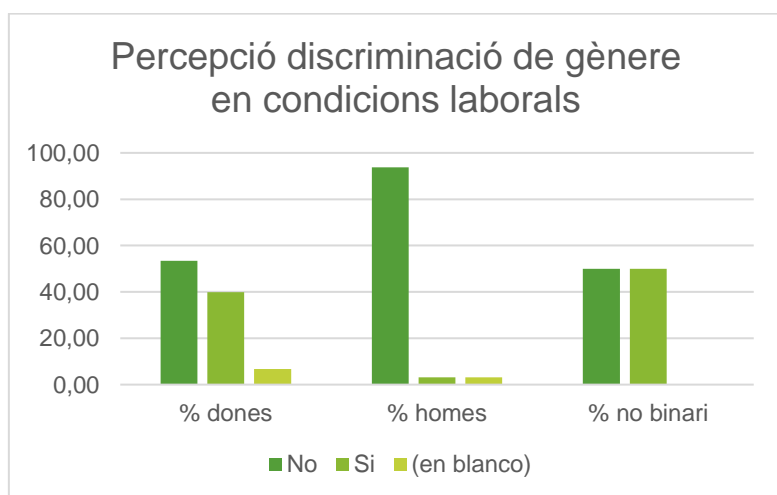
Discriminació per gènere a la promoció.



	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	68	57,63	31	96,88	1	50,00	100
Si	41	34,75	1	3,13	1	50,00	43
(en blanco)	9	7,63		0,00		0,00	9
Total	118	100,00	32	100,00	2	100,00	152

Segons les dades analitzades, el col·lectiu que més discriminat s'ha sentit en un procés de promoció és el de persones no binàries, seguida de les dones i per últim els homes, on només un 3% s'ha sentit discriminat.

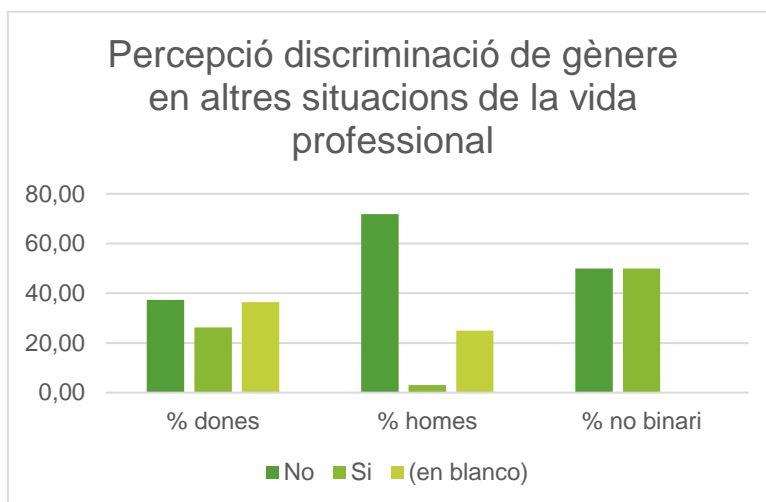
Discriminació per gènere a les condicions salarials.



	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	63	53,39	30	93,7	1	50	94
Si	47	39,8	1	3,12	1	50	49
(en blanco)	8	6,78	1	3,12		0	9
Total	118	100	32	100	2	100	152

Segons les dades analitzades, el col·lectiu que més discriminat s'ha sentit en les seves condicions laborals és el de persones no binàries, seguida de les dones i per últim els homes.

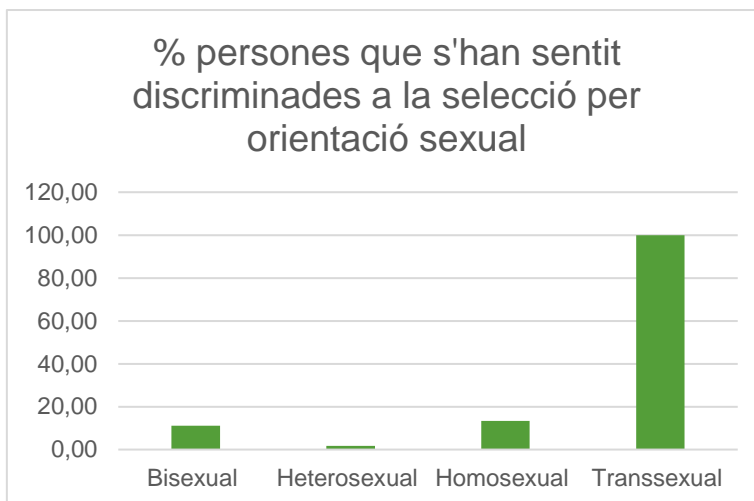
Discriminació per gènere en altres situacions de la vida professional.



	Dona	% dones	Home	% homes	No binari	% no binari	Total
No	44	37,29	23	71,87	1	50	68
Si	31	26,27	1	3,12	1	50	33
(en blanco)	43	36,4	8	25		0	51
Total	118	100	32	100	2	100	152

Segons les dades analitzades, el col·lectiu que més discriminat s'ha sentit en altres situacions de la seva vida professional és el de persones no binàries, seguida de les dones i per últim els homes.

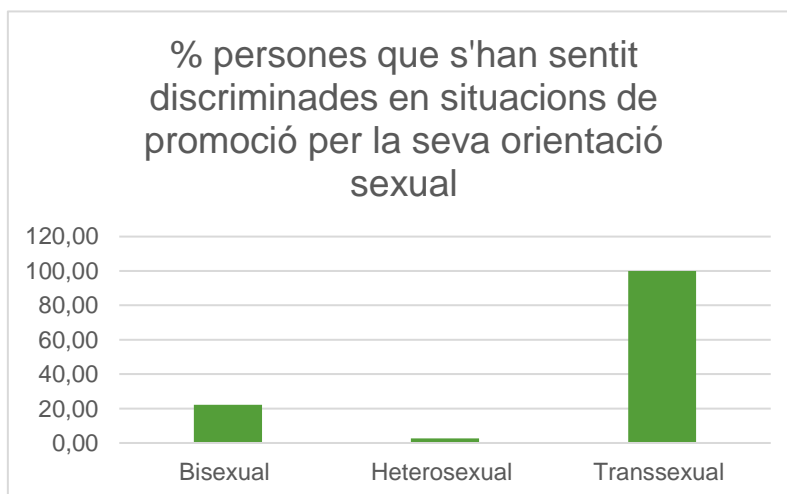
Discriminació per orientació sexual a la selecció de personal.



Orientació sexual	Dona	Home	No binari	Total	Total col·lectiu	% respecte al col·lectiu
Bisexual	2	0	0	2	18	11,11
Heterosexual	2	0	0	2	112	1,79
Homosexual	0	2	0	2	15	13,33
Transsexual	0	0	1	1	1	100,00

Segons l'orientació sexual de les persones que han contestat a l'enquesta, veiem que hi ha una major percepció de discriminació en els processos de selecció per part de les persones transsexuals, seguides de les persones homosexuals i bisexuals.

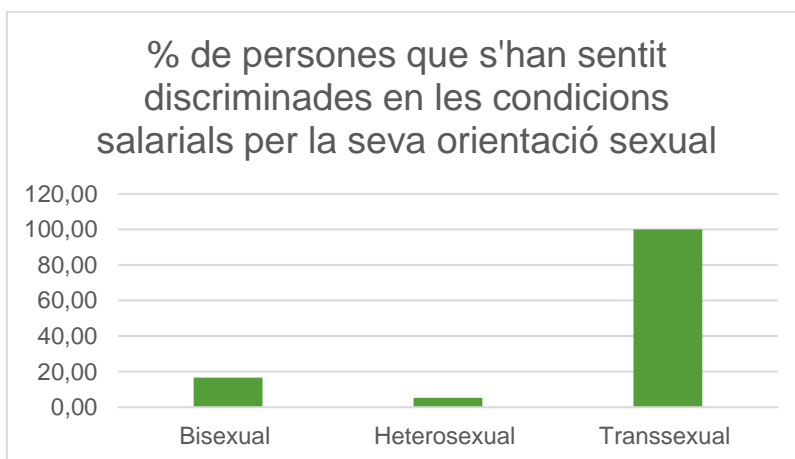
Discriminació per orientació sexual a la promoció.



Orientació sexual	Dona	Home	No binari	Total	Total col·lectiu	% sobre total col·lectiu
Bisexual	4			4	18	22,22
Heterosexual	3			3	112	2,68
Transsexual			1	1	1	100,00

En el cas de la promoció interna, la major percepció de discriminació per orientació sexual ve de part de les persones transsexuals, una vegada més; seguides de les persones bisexuals. Com veiem a la taula anterior, el 100% de persones transsexuals i el 22,2% de les persones bisexuals s'han sentit discriminades per aquest motiu.

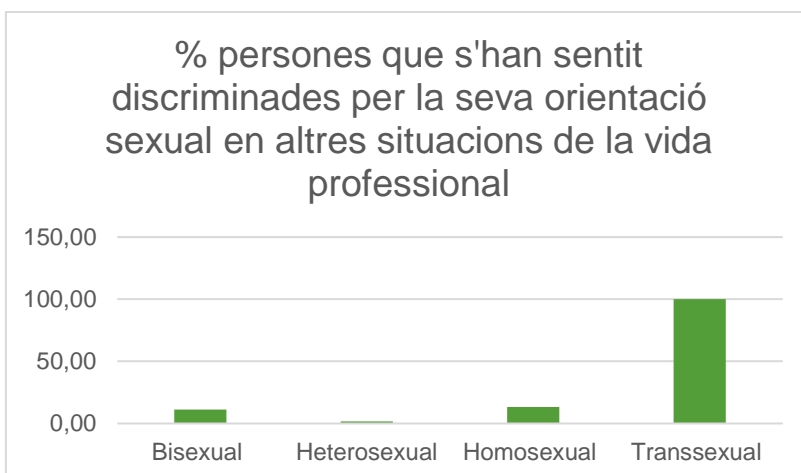
Discriminació per orientació sexual a les condicions salarials.



	Dones	Homes	No binari	Total col·lectiu	% respecte total col·lectiu	
Bisexual	3			3	18	16,67
Heterosexual	5	1		6	112	5,36
Transsexual			1	1	1	100,00

També a les condicions salarials hi ha una major percepció de discriminació per part de persones transsexuals, seguides de les bisexuals. mentre que només un 5% de les persones heterosexuals s'han sentit discriminades per aquest motiu a nivell salarial.

Discriminació per orientació sexual en altres situacions de la vida professional.



	Dones	Homes	No binari	Total	Total col·lectiu	% sobre total col·lectiu
Bisexual	2			2	18	11,11
Heterosexual	2			2	112	1,79
Homosexual		2		2	15	13,33
Transsexual			1	1	1	100,00

Per últim, en preguntar per la percepció de discriminació en el mercat laboral en general, es manté el predomini per part de persones transexuales, seguides de persones homosexuals i bisexuals; mentre que només l'1,7% de persones heterosexuales han sentit aquesta discriminació per la seva orientació sexual.

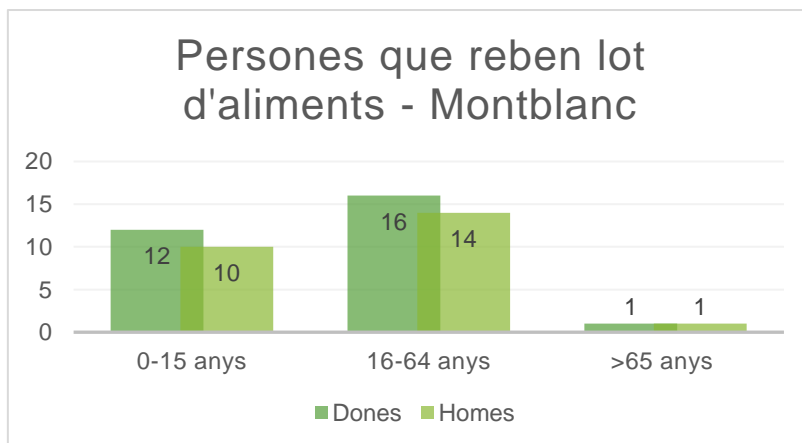
DRETS I QUALITAT DE VIDA

ATENCIÓ A LES NECESSITATS BÀSIQUES (SERVEIS SOCIALS)

Des de Càritas l'objectiu és atendre a les famílies que venen derivades dels serveis socials del Consell, que poden ser beneficiaris de l'ajut d'aliments.

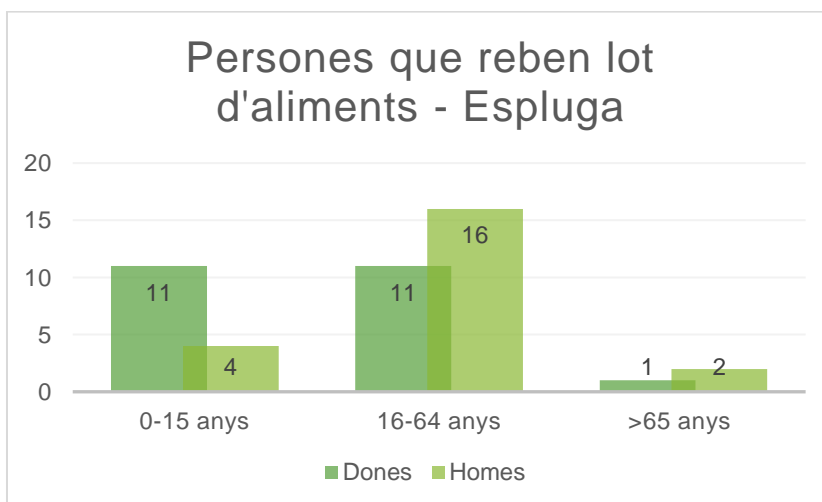
El lot que es reparteix va en funció del nº de persones de la unitat familiar.

Durant l'any 2021 les persones beneficiàries per edat, homes, dones i nens han estat un total de 53 persones mensuals de gener a desembre 2021, a Càritas de Montblanc.



En la franja de 16 a 64 anys hi ha una persona amb diversitat funcional.

Durant l'any 2021, a Càrites de l'Espluga de Francolí es van atendre cada mes entre 19 i 22 famílies cada una amb un "lot" de productes consistent en: llet, oli, tomàquet fregit, sucre, farina, arròs, macarrons, espaguetis, pasta de sopa, tonyina en llauna, llegums (lenties, cigrons i fesols), cola-cao, galetes, sabó de rentar roba, sabó de rentar plats, lleixiu i gel de bany. Producte fresc: un pollastre, una safata de llonganissa, una de bistecs de vedella i una bossa de peix congelat. Per les dones productes d'higiene femenina i per les criatures, bolquers i "potitos". També es va donar un val de 5€ per persona, perquè pogués adquirir productes com verdura o altres.



PERFIL DE LES PERSONES ATESES PEL SIAD L'ANY 2021

Si analitzem les dades de manera inter-seccional per tal de veure la relació amb altres variables com edat, procedència obtenim les següents dades:

Persones ateses per sexe			
	homes	dones	total
Nombre de persones ateses	1	117	118
Nombre de menors atesos/es	2	3	5
TOTAL	3	120	123

Nivell d'estudis de la persona atesa			
	homes	dones	total
Sense estudis	0	9	9
Estudis primaris	3	56	59
Batxillerat o FP	0	30	30
Universitaris	0	13	13
Altres	0	1	1
No consta	0	11	11
TOTAL	3	120	123

Estat civil de la persona atesa			
	homes	dones	total
Soltera	1	37	38
Casada	1	25	26
Divorciada	0	12	12
Separada de fet	1	30	31
Separada de dret	0	6	6
Parella	0	4	4
Vídua	0	5	5

No consta	0	1	1
TOTAL	3	120	123

Nacionalitat de procedència de la persona atesa			
	homes	dones	total
Espanyola	2	102	104
Comunitària	0	0	0
Extracomunitària	0	7	7
Altres			
TOTAL	2	109	111

TIPUS DE DEMANDA

Resum anual d'atencions	
Nombre de dones ateses	120
Nombre d'atencions realitzades	385
Nombre de dones ateses psicòloga	59
Núm. atencions realitzades psicòloga	224
Núm. dones ateses advocada	34
Núm. atencions realitzades advocada	52
Núm dones violència masclista	10

Àrea de consulta	
Laboral	0
Salut	0
Serveis Socials	7

Violència	26
Psicològic	32
Jurídic	41
Formació/Activitats	1
Altres	1
<hr/>	
TOTAL	108

FUNCIONAMENT / COORDINACIÓ / DIFUSIÓ

Tramitació d'atenció	
Presencial	219
Telefònica	125
Correu electrònic	8
Altres	33
<hr/>	
TOTAL	385

Canal d'entrada	
Iniciativa pròpia	44
Associacions/federacions	0
Casos policials - ME	6
Casos policials - policia local	2
Jutjats	1
Salut	3
Serveis especialitzats	4
Serveis socials	44
Punts d'informació ciutadana	2

Altres	2
No consta	0
<hr/>	
TOTAL	108
<hr/>	

Derivacions	
Sense derivació	9
Serveis d'assessorament SIAD psicòloga	40
Serveis d'assessorament SIAD jurídic	46
Serveis Generalitat	13
Serveis locals i/o comarcals	9
Altres	0
<hr/>	
TOTAL	117
<hr/>	

De les dades analitzades, és molt important tenir el predomini que hi ha de l'atenció presencial respecte a la telefònica o l'e-mail. Això ens fa prendre consciència de la rellevància, en determinades situacions, de l'atenció directa a la persona, que ens indica la necessitat de mantenir el servei.

SALUT I ESCOLA

Tallers de sexualitat, conductes de risc i altres per a joves

- Xerrada SIAD prevenció violència de gènere
- Taller sobre afectivitat (1r ESO)
- Taller sobre noves masculinitats (2n ESO)
- Taller Share (4rt ESO)
- Taller sexualitat i afectivitat (Implica't)
- Taller ciberviolència (Cicles)
- Taller sobre diversitat sexual (Cicles)
- Taller LGBTI (Cicles)

- Xerrada sobre equitat menstrual (3r ESO)

INTERRUPCIONS DE L'EMBARÀS



	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Conca de Barberà	29	28	29	20	14	18	16	23	28	29	33

Segons les dades analitzades, relatives als darrers 10 anys, veiem que el nombre d'interrupcions d'embaràs registrades a la comarca ha baixat lleugerament en relació al 2011, però ha pujar molt considerablement si prenem com a referència l'any 2017.

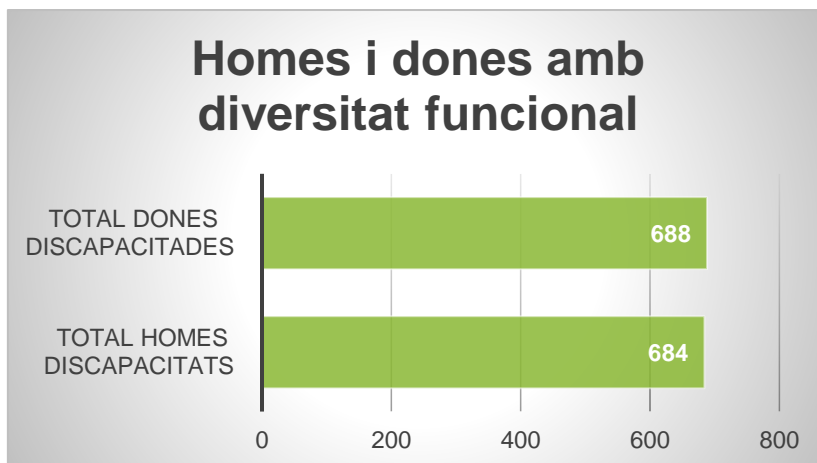
DIFERÈNCIES EN EL TIPUS DE PATIMENTS (CAP)

No hi ha dades disponibles ni desagregades per sexe.

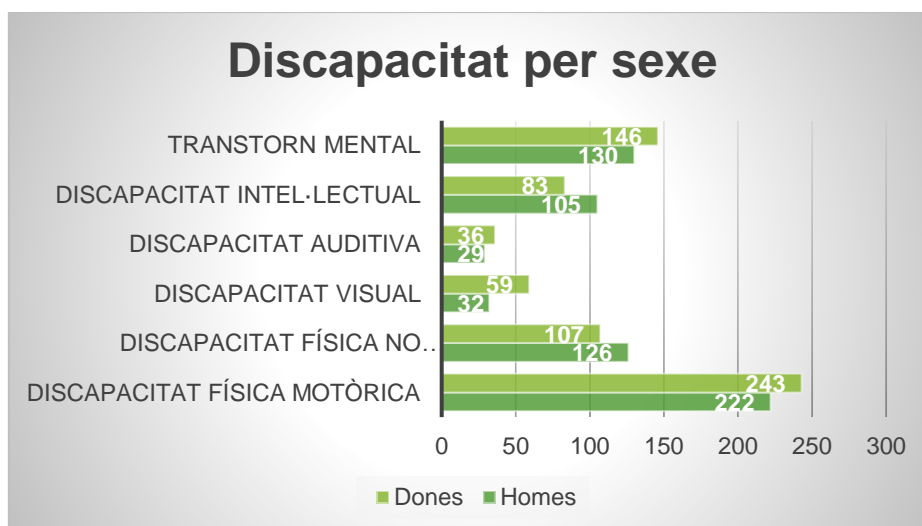
DROGODEPENDÈNCIES

No hi ha dades recollides

DIVERSITAT FUNCIONAL



El nombre de dones i homes amb diversitat funcional a la comarca són molt similars. El tipus de necessitat i atenció, i les diferències de gènere, per tant, estaran relacionades amb el tipus de diversitat.



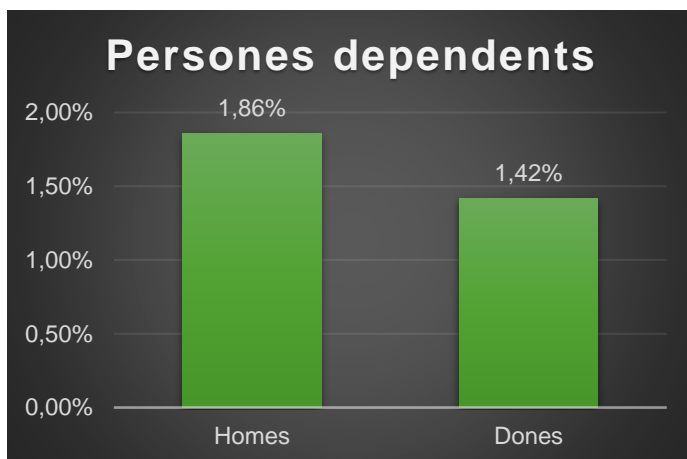
Com podem veure a la gràfica anterior, no hi ha grans diferències en el tipus de diversitat que tenen homes i dones. Sí es veu un petit predomini dels homes en discapacitat intel·lectual i discapacitat física no motòrica; mentre que les dones en trastorn mental, discapacitat auditiva, discapacitat visual i discapacitat física motòrica.

Aquesta última és el tipus de discapacitat que major incidència té tant en homes com en dones.

DEPENDÈNCIA MALALTIES CRÒNIQUES

No hi ha dades desagregades per sexe

ABS SCQ: 1,86% població dones té dependència i 1,42% d'homes.



MALALTIES CRÒNIQUES

No hi ha dades analitzades

CONSEQÜÈNCIES COVID

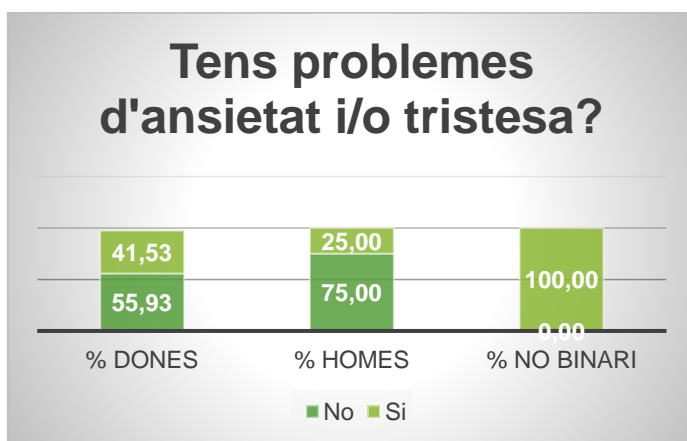
No hi ha dades desagregades per sexe

SALUT MENTAL

No hi ha dades desagregades per sexe

ESTRÉS

No hi ha dades oficials des del Centre d'Atenció primària però de la participació de la població en l'enquesta podem extreure les següents conclusions.



Segons les respostes de les persones que van participar de l'enquesta a la ciutadania, podem veure que les persones que refereixen més problemes d'ansietat o tristesa són les no binàries,

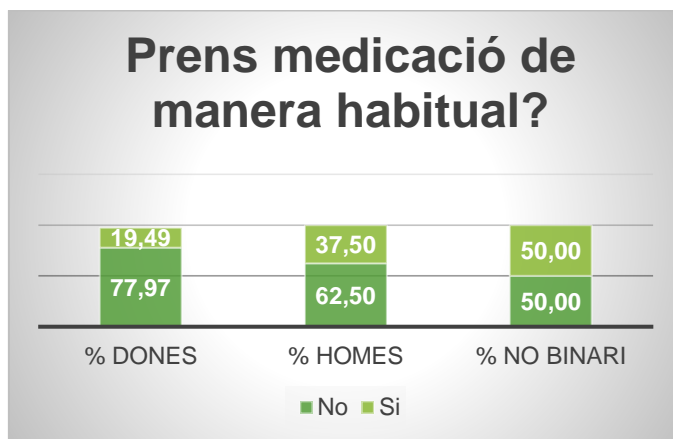
seguides per les dones. Només el 25% dels homes ha considerat tenir aquest tipus de problemes, mentre que el 41,5% de les dones i el 100% de les persones no binàries han contestat afirmativament.

ESTADES A L'HOSPITAL

NO hi ha dades

CONSUM DE FÀRMACS

No hi ha dades oficials; però de les enquestes administrades hem obtingut els següents resultats:



Segons les dades de l'enquesta analitzades, el 50% de les persones no binàries, 37,5% dels homes i el 19,5% de les dones prenen medicació de manera habitual. En canvi, quan preguntem pel consum de tractaments naturals, aquests predominen entre el gènere femení, doncs el 61,3% de les dones afirma prendre, mentre només el 9,4% dels homes afirma consumir altres tractaments naturals.



SUÏCIDI

Intents d'autòlisi:

El total d'intents d'autòlisi durant l'any 2021 van ser 6. Però no tenim dades desagregades per sexe.

El mes amb més intents va ser febrer amb un total de 3; mentre hi va haver un cas als mesos de juny, juliol i octubre.

ACCIDENTS DE TRÀNSIT

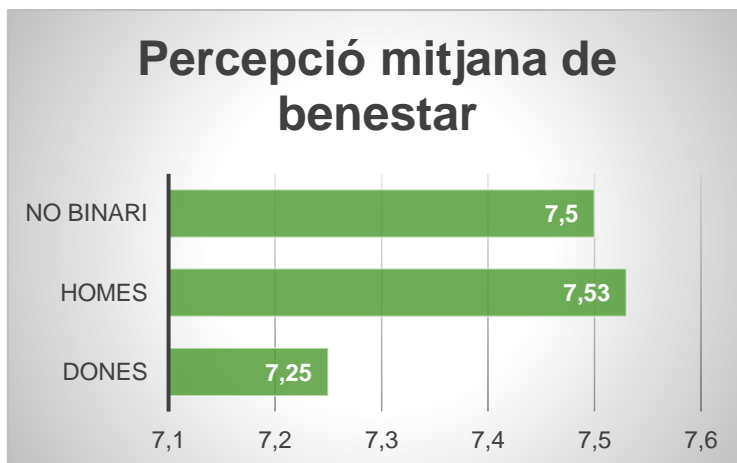
El total d'accidents de trànsit durant l'any 2021 va ser de 120. Amb una mitjana d'entre 6 i 12 cada mes.

Febrer el mes que menys amb 4 i novembre el que més amb 17.

No hi ha dades desagregades per sexe.

PERCEPCIÓ DE LA SALUT GENERAL, PROBLEMES DE SON, HORES DE SON

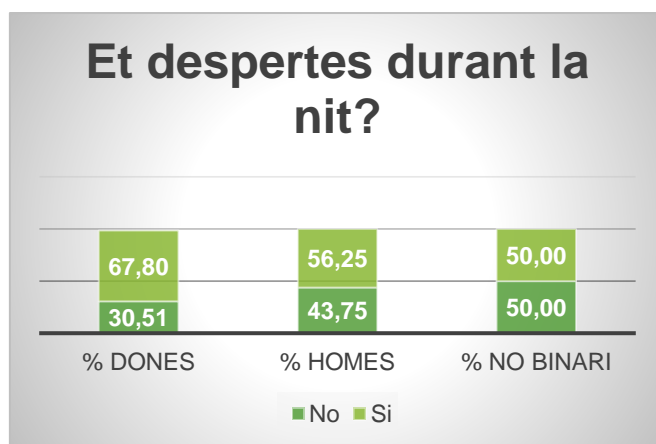
Segons les dades analitzades a partir de les respostes a les enquestes de la ciutadania, veiem que no hi han grans diferències de gènere en la percepció del benestar general, doncs els homes han obtingut una mitjana de 7,53 sobre 10, mentre les dones un 7,5 i les persones no binàries un 7,25.



Pel que fa als problemes de son, segons les dades obtingudes a les enquestes, veiem que el 50% de les persones no binàries, el 39,8% de es dones i el 25% dels homes afirma tenir-ne.



I, quan preguntem si tenen despertars durant la nit, el 67,8% de les dones, 56,35% dels homes i 50% de les persones no binàries afirmen tenir interrupcions del descans durant la nit. Aquests percentatges són considerablement superiors als que hem obtingut a la resposta anterior, pel que no són interpretats com a problemes de son els despertars, si la sensació de descans es manté.



Dificultats al CAP degut a la teva orientació sexual

Orientació sexual	Dona	Home	No binari	Total
Heterosexual	0	1	0	1
Homosexual	0	3	0	3
Transsexual	0	0	1	1
Total	0	4	1	5

Segons les respostes obtingudes, veiem que hi ha persones que, degut a la seva orientació sexual, consideren que hi ha aspectes de millora en l'atenció primària.

Aquestes persones comenten que les dificultats van estar relacionades segons les respostes literals:

- *Desconeixen protocols sanitaris de ETS*
- *Problemes per realitzar proves de les ETS. Fins i tot, en el moment de demanar les proves, es pregunta el perquè (preguntes sobre la vida sexual, parelles...).*
- *Trobar ajudes, solucions o assessorament referenciades en l'àmbit de l'orientació.*

ESPORT: ETAPA INFANTIL

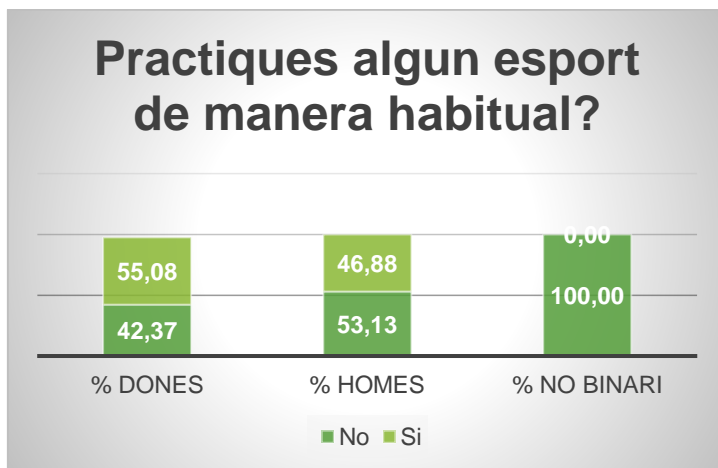
Noies i nois participants en el Pla Català de l'Esport a l'Escola (ESO)



Participació	Nois	Noies
1r ESO	5	0
2n ESO	9	1
3r ESO	7	8
4t ESO	9	7
Total	30	16

ESPORT EN EDAT ADULTA (USOS DELS POLIESPORTIUS O INSTAL·LACIONS ESPORTIVES)

Practiques algun esport habitualment



La pràctica d'esport de manera habitual sembla una mica superior en dones que en homes; doncs el 55,1% de les dones i el 46,9% dels homes afirmen fer esport de manera habitual. En canvi, les persones no binàries no fan esport de manera habitual.



Respecte a l'ús d'instal·lacions esportives municipals, sembla que el percentatge baixa considerablement en relació a les persones que fan esport de manera habitual (excepte en el cas de persones no binàries que no fan esport de manera habitual però un 50%, quan practica esport, ho fa a les instal·lacions esportives municipals).



El percentatge creix, sobretot en el cas de les dones, quan es pregunta per l'assistència a una instal·lació esportiva privada, doncs el 34,7% de les dones afirma fer-ne ús, mentre que el percentatge dels homes el del 18,7% i el 0% de les persones no binàries.

ESPORTISTES PROFESSIONALS O FEDERATS/DES...

No hi ha dades recollides per gènere.

TIPUS D'ACTIVITAT ESPORTIVA I PERIODICITAT DE LA PRÀCTICA D'ESPORT

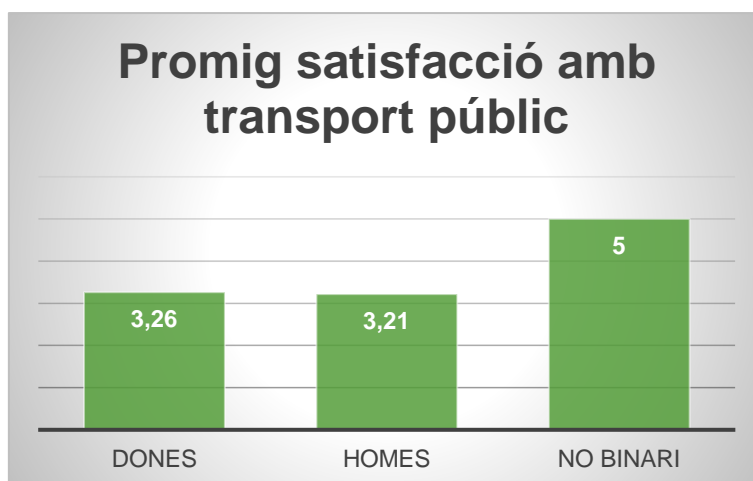
Esport practicat

No hi ha diferències en els tipus d'esport practicat per homes i dones, ja que refereixen principalment gimnàs, senderisme, escalada, esports de raqueta o caminar (el 69% de les dones i el 66% dels homes comenten que caminen com a activitat esportiva habitual). Quan es parla de gimnàs els homes no especifiquen cap tipus d'activitat dirigida, mentre que les dones especifiquen disciplines com el ioga, pilates, zumba o hipopressius.

Aspectes de millora

Una persona ha comentat: *Els wc han de ser per tothom igual, lo importante és la higiene i no distingir per gènere. A un nen petit si l'acompanya el pare va al d'homes /si l'acompanya la mare va o sol o al de dones.-Absurt-*

TRANSPORT



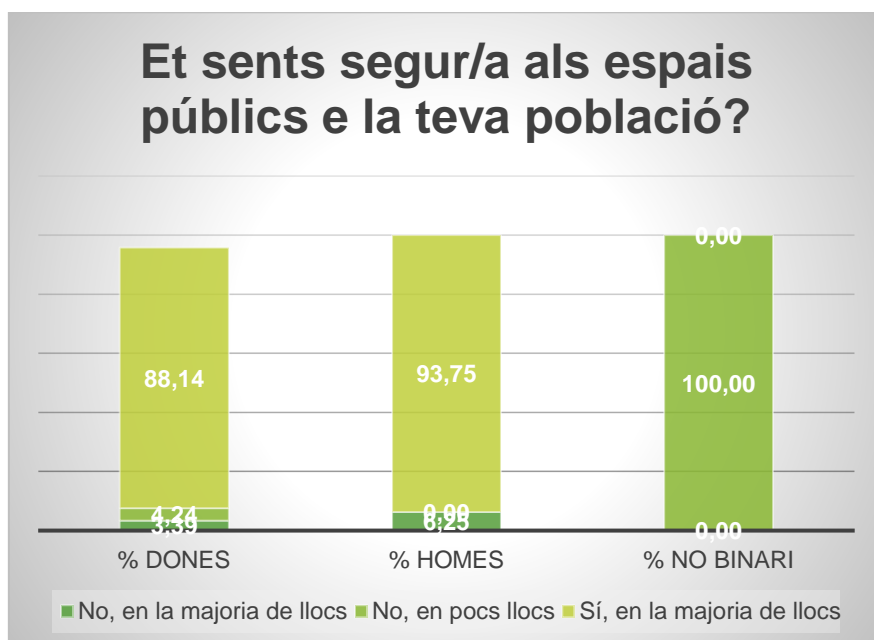
El grau de satisfacció amb el transport públic a la Conca de Barberà és força baix, doncs aconseguix una mitjana de satisfacció de 3.26 sobre 10 en el cas de les dones; de 3.2 en el cas dels homes i aprova justet en el cas de persones no binàries, doncs l'han puntuat amb una mitjana de 5.

Les persones enquestades comenten, com a aspecte de millora, que es requereix una major freqüència, millor combinació i millors preus al transport públic. A més, alguna persona també comenta que els trens que arriben són vells i caldria renovar-los.

DADES ÚS TRANSPORT PÚBLIC DE DONES I HOMES.

No hi ha dades.

MOBILITAT (PERCEPCIÓ DE SEGURETAT A DIFERENTS ESPAIS, HORARIS...)



Respecte al espais públics, moltes persones han comentat que han anat millorant en els darrers anys però encara hi ha moltes barreres arquitectòniques, camins sense asfaltar, voreres estretes per les que no caben cotxets o cadires de rodes i dificultat per pujar i baixar voreres.

Seguretat als diferents espais:

Sensació de menor seguretat en espais poc il·luminats, allunyats del centre urbà. Zones concretes esmentades:

- Estació de trens
- Afores del casc antic
- Zona de la cooperativa
- Als voltant dels pavellons
- Carretera sol de l'horta Montblanc
- Entrada de l'escola
- Carretera
- Zona del casal
- Plaça dels bastoners
- Portal de les muralles
- Portal bové
- Muralla santa tecla
- Plaça de l'església
- Parcs
- Zona del pla
- Zona de Concactiva al vespre

Respecte a la percepció del col·lectiu LGBTI

Si preguntem sobre el tracte per part de la resta de ciutadania, veiem que les persones transsexuals consideren que no són espais que es puguin considerar LGBTI friendly.

Les persones homosexuals presenten més variabilitat en les seves respostes, que reproduïm a continuació:

Depèn de la gent

Força

Més aviat, si

No

No en absolut

Según los ideales de las personas siempre, vayas donde vayas

si

Si força

un 50%

I, en relació a les persones bisexuals comenten:

A vegades

Indiferent

la majoria de gent si

No

No

No és hostil cap aquestes persones però tampoc diria que és el lloc més fàcil per algú no heterosexual i amb una identitat cis de gènere

No sempre

No tothom, la gent diu que sí està a favor, però és el contrari, per accions o coses que fan

si

Sí

RESUM DE DIAGNOSI

LÍNIES I ÀREES	SITUACIÓ ACTUAL (DADES 2021)
LÍNIA 1	COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI
	<p>PUNTS FORTS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ S'han dissenyat i implantat tres plans d'igualtat de gènere comunitaris i LGBTI a la Conca de Barberà. ✓ El Consell comarcal de la Conca de Barberà i Òrgan Autònom tenen pla d'igualtat intern. ✓ S'han organitzat moltes activitats, des de l'àrea de cultura, joventut i participació i des de el SIAD. ✓ Els Instituts Martí l'Humà i Joan Amigó i Callau han portat a terme activitats de sensibilització amb el seu alumnat.
	<p>PUNTS DE MILLORA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Només quatre de les poblacions tenen una alcaldessa. ✓ Les dones que participen a la política solen estar en regidories de caire social: benestar social, turisme, cultura, festes. ✓ El pressupost per a temes d'igualtat és mínim o inexistent. ✓ Les activitats a la major part de poblacions, són les proposades pel Consell i són escasses. ✓ No hi ha dades de la participació i visibilització de dones i homes en l'àmbit artístic. ✓ Al voltant del 50% de les persones enquestades considera que es fa sensibilització a l'àmbit educatiu sobre la diversitat (diversitat funcional, gènere, orientació sexual, edat, origen o altres) La que major impacte sembla tenir és la sensibilització de gènere i la que menys la d'orientació sexual. ✓ Als premis convocats, el 15% de les edicions han recaigut sobre dones.

LÍNIA 2	ACCIONS CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTI-FÒBICA
	<p>PUNTS FORTS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ A la conca de Barberà es compta amb serveis efectius per a donar recolzament a les persones víctimes de violència masclista i LGBTI-fòbica (Protocols que compten amb professionals especialitzats, línia 900, ATENPRO i pis d'acollida). ✓ El percentatge d'adolescents que justifica accions sexistes i violència de gènere no supera el 5% en el cas de les noies i el 10% en el cas dels nois. ✓ Entre el 80 i 90% de les noies identifica clarament les conductes pròpies de maltractament en la parella, mentre que en el cas dels nois el percentatge baixa fins al 67-78%
	<p>PUNTS DE MILLORA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Durant l'any 2021 hi van haver 10 dones que van demanar ajuda relacionada amb violència masclista. ✓ No hi ha dades recollides per serveis de seguretat sobre la incidència d'agressions lligades a violència masclista o LGBTI-fòbica. ✓ És major el nivell de sensibilització de les noies amb la violència masclista i el maltractament a la parella.
LÍNIA 3	COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA I PARTICIPATIVA
	<p>PUNTS FORTS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Als instituts, l'alumnat rep una orientació professional lliure de biaixos de gènere. ✓ Es fan activitats als diferents centres educatius per a garantir la igualtat d'oportunitats i la coeducació de tot l'alumnat. ✓ Hi ha associacions de dones a la Conca de Barberà. ✓ Hi ha una agrupació LGBTIQ+ a la Conca de Barberà: Orgull Espluguí. ✓ Només hi ha una persona a la població enquestada que considera tenir un nivell nul de coneixements TIC.

- ✓ El 98% de les persones que han participat de l'enquesta afirmen tenir connexió a internet, el 95% tenen ordinador a casa, el 93% fan tràmits on-line des de casa i el 93% fa tràmits bancaris on-line. No s'han detectat diferències significatives per gènere, edat o origen.

PUNTS DE MILLORA

- ✓ Hi ha una clara segregació per sexe en la selecció de la branca de formació seleccionada.
- ✓ No tenim constància d'associacions d'homes ni la participació de dones i homes en associacions mixtes.
- ✓ Tampoc es coneix la presència de dones i homes a l'associacionisme segons origen, edat, diversitat funcional o altres característiques personals.
- ✓ El percentatge d'homes que consideren tenir un nivell alt de coneixement TIC és superior al de les dones i les persones no binàries.

LÍNIA 4

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT (TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU)

PUNTS FORTS

- ✓ L'atur a la població de la Conca de Barberà recau en un 53% sobre les dones i un 47% sobre els homes. Aquesta diferència és encara menor en el cas de persones nouvingudes, on pràcticament afecta per igual als dos gèneres.
- ✓ No s'aprecien diferències considerables en el temps de dedicació al treball remunerat de les dones i els homes que han participat de l'enquesta.
- ✓ Des de Concactiva, s'han portat a terme programes per al foment de l'ocupació de col·lectius amb major dificultat.

PUNTS DE MILLORA

- ✓ No hi ha un control del nombre d'organitzacions de la Conca de Barberà que tenen obligació de tenir pla d'igualtat i que el tenen fet i registrat, malgrat que segons dades de REGCON són 4.

- ✓ El nombre d'hores setmanals dedicades a la cura de menors de 12 anys, sembla ser major en el cas de les dones, segons dades de l'enquesta a la població.
- ✓ El mateix passa amb les hores de dedicació a tasques de la llar, el percentatge de dones que afirma dedicar-hi més hores és superior al percentatge dels homes.
- ✓ En el cas de l'oci i dedicació a un/a mateix/a, les dades són similars, malgrat que una mica superiors en el cas dels homes.
- ✓ No hi ha dades sobre els models de família a la Conca de Barberà.
- ✓ No hi ha dades sobre l'edat de la maternitat i paternitat i la seva evolució en els darrers anys.
- ✓ No hi ha dades sobre els ajuts a l'habitatge i lloguer i la seva incidència segons gènere, origen, diversitat funcional, edat o tipus de família.
- ✓ Encara es manté una certa percepció de discriminació de gènere en la selecció, promoció i altres condicions laborals al mercat laboral, que afecta més a les dones i persones no binàries.
- ✓ En el cas de la discriminació al mercat laboral per orientació sexual, veiem un clar predomini entre les persones trans, bisexuals i homosexuals per aquest ordre. Darrerament, els que menor percepció de discriminació per orientació tenen són les persones heterosexuales.

LÍNIA 5

QUALITAT DE VIDA

PUNTS FORTS

- ✓ No hi ha diferències en la presència de dones i homes en l'assistència de Càritas per a l'aportació de lots d'aliments.
- ✓ Es tenen dades analitzades de manera interseccional sobre els perfils de les dones ateses pel SIAD i el tipus de demanda que és necessària, on predominen la jurídica, psicològica i de violència.
- ✓ El tipus d'atenció inclou telèfon, assistència presencial i per correu electrònic, amb un clar predomini de la presencial en el seu ús.
- ✓ Als instituts es fan tallers i xerrades relacionades amb la salut sexual i conductes de risc.
- ✓ No hi ha diferències en el nombre de dones i homes que tenen una diversitat funcional.

- ✓ No hi ha diferències significatives en el percentatge de dones i homes dependents, suposant el 1,86% dels homes i el 1,42% de les dones.
- ✓ No hi ha diferències significatives en la percepció d'estat de salut general per sexe, malgrat que tenen una millor percepció els homes, seguit de les persones no binàries i en darrer lloc es troben les dones.
- ✓ No hi ha diferències significatives en el tipus d'esport practicat per dones i homes, excepte quan es tracta del gimnàs on les dones predominen en activitat com zumba o ioga i els homes en musculació.

PUNTS DE MILLORA

- ✓ Les interrupcions de l'embaràs s'han incrementat considerablement des de l'any 2017; malgrat que no arriba als nivells de 2011.
- ✓ No hi ha dades sobre el tipus de patiments que predominen en homes i dones.
- ✓ No hi ha dades sobre les hospitalitzacions de dones i homes.
- ✓ No hi ha dades sobre la freqüència d'assistència al CAP desagregades per sexe.
- ✓ No hi ha dades sobre drogodependències a la Conca de Barberà amb perspectiva de gènere.
- ✓ No hi ha dades sobre la incidència de malalties cròniques en homes i dones.
- ✓ No hi ha dades sobre la incidència de problemes de salut mental en dones i homes.
- ✓ De les enquestes, es desprèn que hi ha una major incidència de la tristesa o ansietat en persones ni binàries i dones, respecte als homes.
- ✓ No hi ha dades sobre consum de fàrmacs per sexe.
- ✓ Segons les enquestes, prenen més medicació homes i persones no binàries, en canvi, les dones prenen altres tractaments naturals en major mesura.
- ✓ No hi ha dades sobre incidència de suïcidi amb perspectiva de gènere ni segons altres característiques personals que poguessin donar informació sobre factors de risc o col·lectius amb necessitats especials.
- ✓ No hi ha dades sobre accidents de trànsit amb perspectiva de gènere.

- ✓ Manifesten majors problemes de son les dones i les persones no binàries, segons les dades de les enquestes.
- ✓ Persones transsexuals, homosexuals comenten tenir problemes a l'hora de sol·licitar proves ETS al CAP donat que es demanen moltes dades personals que no són requerides en el cas d'altres tipus d'analítiques i revisions mèdiques.
- ✓ La pràctica d'esport és sensiblement superior entre els nens tant en etapes infantils com en ESO.
- ✓ La pràctica habitual d'esport és sensiblement superior entre les dones; malgrat que l'ús d'instal·lacions municipals és relativament baixa.
- ✓ No hi ha dades sobre les persones federades amb perspectiva de gènere.
- ✓ Els vestuaris estan separats per homes i dones i això pot plantejar dificultat en el moment d'accedir amb un fill/a del sexe contrari a la persona adulta que l'acompanya.
- ✓ El nivell de satisfacció amb el transport públic és baix tant en homes com dones i persones no binàries, referint com a principals problemes la freqüència baixa, la mala comunicació entre poblacions o el preu.
- ✓ Les persones no binàries no es senten igual de segures que homes i dones als espais públics de la Conca de Barberà.
- ✓ Les persones de col·lectiu LGBTI consideren que encara falta millorar la sensibilització de la població envers el col·lectiu per tal de millorar el respecte.

PLA D'INTERVENCIÓ

LÍNIA 1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTI

<p>OBJECTIU 1.</p>	<p>Incorporar de manera transversal la igualtat a la gestió del Consell Comarcal, l'OAD i els Ajuntaments de la comarca.</p>
<p>ACCIÓ 1.1.</p>	<p>Actualitzar la presència d'homes i dones en càrrecs de responsabilitat</p> <p>RESPONSABLE</p> <p>SIAD, RRHH i SERVEIS GENERALS</p> <p>RECURSOS</p> <p>Propis</p> <p>CRONOGRAMA</p> <p>TERCER TRIMESTRE DE 2024, 2025, 2026 i 2027</p>
<p>ACCIÓ 1.2.</p>	<p>Impulsar les polítiques LGBTI</p> <p>DESCRIPCIÓ</p> <p>Impulsar les polítiques LGBTI a través de la dotació d'un equip tècnic i de recursos econòmics.</p> <p>RESPONSABLE</p> <p>SAI</p> <p>RECURSOS</p> <p>Propis i els concretats en el Conveni amb la Generalitat de Catalunya (IFE)</p> <p>CRONOGRAMA</p> <p>ANUAL</p>
<p>ACCIÓ 1.3.</p>	<p>Difondre protocols de prevenció i gestió d'assetjament entre la plantilla.</p> <p>DESCRIPCIÓ</p> <p>Dissenyar i realitzar accions de comunicació i formació per a tota la plantilla, per assegurar el coneixement del Protocol que</p>

desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya.

RESPONSABLE

SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

QUART TRIMESTRE DE 2023, 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 1.4.

Incloure el protocol de prevenció de discriminació LGTBfòbica al conveni laboral.

DESCRIPCIÓ

Incloure dins el nou conveni laboral la informació per a tota la plantilla que qualsevol discriminació LGTBfòbica en l'àmbit laboral és una infracció i ha de ser objecte d'investigació, i si s'escau, de sanció.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

SEGON TRIMESTRE DE 2024

ACCIÓ 1.5.

Formació en diversitat sexual i de gènere a l'equip de govern.

DESCRIPCIÓ

Realitzar una formació sobre la diversitat sexual i de gènere, a l'equip de govern del Consell Comarcal i als alcaldes i les alcaldesses de la comarca.

RESPONSABLE

SIAD I SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

SEGON TRIMESTRE DE 2024 I 2027

ACCIÓ 1.6. Formacions sobre diversitat sexual i de gènere per a la plantilla del Consell Comarcal.

DESCRIPCIÓ

Impartir formacions específiques i obligatòries sobre la diversitat sexual i de gènere al personal del Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

PRIMER TRIMESTRE DE 2024 I 2026

ACCIÓ 1.7. Elaborar un manual d'estil específic amb perspectiva LGBTI.

DESCRIPCIÓ

Elaborar un manual d'estil específic que incorpori la perspectiva LGBTI i sigui el referent en les comunicacions a la ciutadania.

RESPONSABLE

SAI I COMUNICACIÓ

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

PRIMER TRIMESTRE 2024

ACCIÓ 1.8. Realitzar formació als càrrecs electes sobre igualtat de gènere.

DESCRIPCIÓ

Realitzar una acció formativa en matèria d'igualtat de gènere, orientada a càrrecs electes i que pretén la sensibilització que permeti engegar polítiques i gestions que incorporin la perspectiva de gènere a totes les àrees de l'administració comarcal i municipal.

RESPONSABLE

SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

PRIMER TRIMESTRE 2024 I 2026

ACCIÓ 1.9. Incorporar la perspectiva de gènere en l'anàlisi de dades

DESCRIPCIÓ

Establir l'obligatorietat de recollir totes les dades desagregades per sexe a les memòries de totes les àrees del Consell Comarcal. A més, és molt important que l'anàlisi inclogui tant dades quantitatives com qualitatives perquè d'aquesta manera dona una visió més real de la situació i pot ajudar a implementar mesures de millora. Aquestes dades faran referència a àrees com benestar social, habitatge o medi ambient (a través de la recollida de dades desagregades per sexe als punts d'informació)

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

QUART TRIMESTRE 2024

ACCIÓ 1.10. Incorporació de lavabos neutres al Consell Comarcal

DESCRIPCIÓ

Introducció de lavabos neutres a la seu del Consell Comarcal.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

PRIMER SEMESTRE DE 2027

ACCIÓ 1.11. Facilitar tràmits pel canvi de nom de persones transgènere

DESCRIPCIÓ

Garantir el canvi de nom a les persones transgènere, en tota la documentació no oficial que s'emet des del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, tot i no disposar del canvi de nom legal. Afegir als formularis el camp de "nom sentit".

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

SEGON SEMESTRE 2024

ACCIÓ 1.12. Incorporar els CAUS (Agrupacions Escolta i Guia d'educació en el Lleure a la comissió d'igualtat)

DESCRIPCIÓ

Convidar persones responsables dels diferents CAUS de la comarca a participar a les reunions de la comissió de seguiment del present pla d'intervenció per tal de conèixer la seva visió de la situació i facilitar que puguin aportar idees de millora.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

SEGON SEMESTRE 2024

INDICADORS

- ✓ Seguiment de presència de dones i homes en càrrecs de responsabilitat a l'administració pública comarcal.
- ✓ Polítiques implementades per garantir la igualtat d'oportunitats i tracte de persones del col·lectiu LGBTI, així com existència d'un equip tècnic dedicat a aquesta tasca.
- ✓ Accions de difusió dels protocols de prevenció i gestió de l'assetjament entre la plantilla.
- ✓ Grau de coneixement de la plantilla dels protocols d'actuació.
- ✓ Dades d'activació dels protocols.
- ✓ Existència del protocol de prevenció de la discriminació envers col·lectiu LGBTI al conveni laboral.
- ✓ Nombre d'accions formatives de sensibilització en diversitat als òrgans de govern, plantilla i càrrecs electes.
- ✓ Nombre d'assistències desagregades per sexe a les accions formatives anteriors.
- ✓ Existència d'un manual d'estil amb perspectiva LGBTI i igualtat de gènere.
- ✓ Accions de difusió del manual d'estil amb perspectiva LGBTI.
- ✓ Grau de coneixement per part de la plantilla del manual d'estil amb perspectiva LGBTI.

- ✓ Existència d'anàlisi de dades de les diferents àrees del Consell Comarcal, OAD i serveis municipals desagregades per gènere.
- ✓ Existència de lavabos neutres al Consell Comarcal.
- ✓ Accions relacionades amb l'agilització i facilitat de tràmits pel canvi de nom de persones trans-gènere.
- ✓ Percepció de les persones trans-gènere sobre l'efectivitat i agilitat en el tràmit.
- ✓ Participació activa dels CAUS en el seguiment i aportació d'idees en el context de la comissió d'igualtat.

OBJECTIU 2. **Sensibilitzar la ciutadania en matèria d'igualtat d'oportunitats, de manera participativa.**

ACCIÓ 2.1. Establir criteris neutres en els premis i tribunals paritaris.

DESCRIPCIÓ

Fer una anàlisi de les bases i els criteris dels premis que s'atorguen a la Conca de Barberà per tal d'identificar biaixos de gènere i establir uns criteris neutres. A més, es promourà la presència equilibrada de dones i homes als tribunals.

RESPONSABLE

SIAD, RRHH I CULTURA

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

PRIMER TRIMESTRE 2024

ACCIÓ 2.2. Visibilitzar la diversitat

DESCRIPCIÓ

Fer visible la diversitat de gènere, edat, origen, identitat de gènere, orientació sexual, diversitat funcional o qualsevol altra característica personal, tant en l'àmbit cultural, com artístic o professional.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 2.3. Facilitar la tasca de l'associació Orgull Espluguí

DESCRIPCIÓ

Recolzar l'associació Orgull Espluguí en la cerca d'un espai propi o facilitar espais per a reunions o trobades; d'aquesta manera es comptarà amb un espai que permeti portar a terme reunions, assessorament a persones demanin informació o ajuda a aquest col·lectiu.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 2.4. Mostrar la diversitat a partir de personatges de la història

DESCRIPCIÓ

Visibilitzar personatges de la història en relació al seu gènere, a la seva orientació sexual o altres característiques personals que afavoreixin la integració i sensibilitzin en matèria de diversitat.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

QUART TRIMESTRE 2023

ACCIÓ 2.5. Informar sobre els tipus de famílies del nostre entorn

DESCRIPCIÓ

Dur a terme actes i/o programes d'informació que divulguin les diverses tipologies de famílies.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

QUART TRIMESTRE 2023, 2025 I 2027

ACCIÓ 2.6. Fer visible el paper de les dones grans

DESCRIPCIÓ

Realitzar una actuació específica (taller, exposició, etc.) que visibilitzi el paper de les dones grans i les impliqui en les activitats vers la igualtat de gènere.

RESPONSABLE

ETAC i SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

TERCER TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 2.7. Difondre protocols d'assetjament i denúncia d'agressions masclistes i LGBTIfòbiques

DESCRIPCIÓ

Proporcionar a la ciutadania les vies de denúncia, assessorament i assistència disponibles davant una agressió LGBTIfòbica o masclista.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

SEGON TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 2.8. Realitzar marxa de sensibilització LGBTI

DESCRIPCIÓ

Realitzar una marxa exploratòria centrada en l'anàlisi dels espais públics de Montblanc, amb perspectiva LGBTI.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

2025

ACCIÓ 2.9. Visibilitzar i prevenir la LGBTIfòbia

DESCRIPCIÓ

Planificar anualment accions de visibilitat, sensibilització i prevenció de la LGBTIfòbia, més enllà de les jornades específiques.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 2.10. Crear calendari de sensibilització

DESCRIPCIÓ

Organització d'activitats i accions específiques en les dates assenyalades que permetin sensibilitzar la població en diferents aspectes que es considerin d'interès: diversitat, prevenció de les agressions de gènere i LGBTIfòbiques, prevenció del consum de substàncies, salut física i mental...

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA
ANUAL

ACCIÓ 2.11. Realització d'una jornada per a la despatologització del fet trans

DESCRIPCIÓ

Realització d'una jornada per a la despatologització del fet trans.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

QUART TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 2.12. Realitzar enquesta sobre diversitat sexual i de gènere de seguiment

DESCRIPCIÓ

Realitzar una segona enquesta a la ciutadania sobre diversitat sexual i de gènere per avaluar el desenvolupament de les accions incloses en el pla d'intervenció així com conèixer la percepció de la ciutadania al respecte.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

QUART TRIMESTRE 2024 I 2026

ACCIÓ 2.13. Activitat intergeneracional amb gent gran i joventut

DESCRIPCIÓ

La jornada podria portar un títol atractiu com els que es presente:

✓ "les famílies d'abans versus les famílies d'ara" o

- ✓ "avi/àvia a mi m'agraden els nois però també les noies!".

Activitat dinamitzada a nivell tècnic, on joves i gent gran comparteixen experiències sobre com eren abans i com són ara les relacions familiars, com es vivia la sexualitat, les terminologies i etiquetes d'abans i ara, etc... En aquesta activitat és important la participació d'associacions de gent gran, àrea de joventut, instituts, els CAUS...

Es tracta d'una activitat per compartir experiències, treballar el respecte, els prejudicis, les diferències en la comunicació d'abans i ara, les etiquetes, visibilitzar la nova normalitat i els avanços.

La jornada podria tenir com a cloenda algun tipus d'activitat teatral, taller o altre similar, dinamitzada per alguna entitat especialitzada en la temàtica d'igualtat i LGBTI, on participin ambdós col·lectius. També es podria trobar alguna experiència de persona gran que no hagi pogut viure la seva sexualitat com li hagués agradat en aquell moment, perquè expliqui la seva experiència i fer la comparació de com aquesta mateixa situació es viu avui dia entre el jovent...

RESPONSABLE

ETAC i Joventut

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

SEGON SEMESTRE 2024

INDICADORS

- ✓ Anàlisi realitzada de les bases dels premis que hi ha a la comarca i incorporació de perspectiva de gènere.
- ✓ Percentatge de dones i homes als tribunals dels premis.
- ✓ Accions de visibilitat de la diversitat envers la població.
- ✓ Accions de contacte i col·laboració amb l'associació Orgull Espluguí per tal de facilitar la seva tasca.
- ✓ Accions de visibilitat de la diversitat en els personatges de la història.
- ✓ Accions portades a terme per a informar sobre els diferents tipus de família.
- ✓ Accions realitzades per a fer visible el paper d'elles dones grans, grau de participació d'aquestes i satisfacció amb l'activitat.

- ✓ Accions de difusió dels protocols de denúncia d'agressions masclistes i LGBTIfòbiques.
 - ✓ Nombre d'activacions dels protocols i resolució de les mateixes.
 - ✓ Grau de coneixement per part de la ciutadania de l'existència dels protocols.
 - ✓ Participació a la marxa per la sensibilització LGBTI i dades qualitatives sobre el perfil de persones assistents (o quantitatives si es poden recollir).
 - ✓ Accions de prevenció de la LGBTIfòbia.
 - ✓ Dades d'incidència d'aquest tipus d'actituds i agressions.
 - ✓ Percepció de les persones del col·lectiu en relació a l'actitud i tolerància percebuda a la població general.
 - ✓ Participació a la jornada de despatologització del fet trans, així com dades de les persones participants i satisfacció amb la jornada.
 - ✓ Percepció de la ciutadania en relació a la diversitat sexual i de gènere a través de les respostes a les enquestes.
 - ✓ Activitats inter-generacionals de sensibilització portades a terme.
 - ✓ Grau de satisfacció de la ciutadania amb les activitats inter-generacionals.
 - ✓ Grau de participació en les activitats inter-generacionals, segons edats, gènere i altres variables personals que puguin ser interessants per a un posterior anàlisi i proposta de millora.
 - ✓ Memòria d'Igualtat.
-

LÍNIA 2. ACCIONS CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTIFÒBICA

OBJECTIU 3. **Garantir un entorn segur per a totes les persones de la Conca de Barberà, lliure de violència masclista i LGBTIfòbica**

ACCIÓ 3.1. **Analitzar dades agressions a l'oci nocturn**

DESCRIPCIÓ

Analitzar dades de les agressions pròpies de violència masclista o LGBTIfòbica que es produeixin a l'oci nocturn.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis amb la col·laboració dels cossos de seguretat

CRONOGRAMA

PRIMER TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 3.2. Mantenir tallers de sensibilització a instituts i escoles

DESCRIPCIÓ

Mantenir la sensibilització a través de tallers als instituts i escoles tant respecte a la igualtat de gènere, LGBTI i incorporar altres variables com la diversitat funcional, l'edat o l'origen (possible visita a APRODISCA o que una persona que hi treballa i tingui diversitat funcional vagi als instituts i els expliqui la seva experiència, vida professional...).

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis (si no hi ha finançament extern)

CRONOGRAMA

PRIMER SEMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 3.3. Treballar la coeducació de la mà dels instituts de la comarca

DESCRIPCIÓ

Potenciar l'equip de coeducació amb instituts de la comarca i compartir les dades de les enquestes a adolescents per tal de fer acció conjunta.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis i del CRP

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 3.4. Treballar la coeducació conjuntament amb les escoles de la comarca

DESCRIPCIÓ

Potenciar la col·laboració entre el Consell Comarcal, professorat i direccions de les escoles que hi vulguin participar.

Primer fer unes sessions formatives i a partir d'aquí elaborar conjuntament un projecte, fitxes de treball amb els nens i les nenes i activitats participatives que fomentin aquesta coeducació i sensibilització des de la primera infància.

RESPONSABLE
SIAD i SAI

RECURSOS
Propis i del CRP

CRONOGRAMA
ANUAL

ACCIÓ 3.5. Incorporar al col·lectiu LGBTI en l'atenció al punt lila i multicolor

DESCRIPCIÓ

Garantir l'atenció i el suport a les persones LGBTI dins el punt lila instal·lat en festes populars.

RESPONSABLE
SIAD i SAI

RECURSOS
Propis

CRONOGRAMA
SEGON I TERCER TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 3.6. Mantenir serveis SIAD i la seva difusió

DESCRIPCIÓ

Mantenir tots els serveis del SIAD per a la lluita contra la violència masclista; així com la seva difusió i maneres de contactar per tal de garantir que

qualsevol persona tingui la informació necessària i pugui acudir al servei en cas de necessitar-ho.

RESPONSABLE

SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

INDICADORS

- ✓ Dades d'oci nocturn segons tipologia, fent especial incís en les violències masclistes i LGBTIfòbiques.
- ✓ Tallers realitzats per instituts i escoles, grau de participació i comentaris de l'alumnat.
- ✓ Grau de sensibilització de l'alumnat envers la igualtat i la diversitat.
- ✓ Accions que fomenten la coeducació: participació, conclusions.
- ✓ Activitats conjuntes realitzades amb les escoles, generant un clima participatiu per treballar la coeducació a través de tallers.
- ✓ Participació de les escoles en aquestes activitats tant formatives com d'implantació amb el seu alumnat. A més participació d'homes i dones mestres i de les direccions.
- ✓ Existència de punt lila i multicolor a les festes.
- ✓ Activitat d'aquests punts en relació a atencions, consultes...
- ✓ Seguiment de les dades del SIAD.
- ✓ Accions de difusió de l'existència del SIAD i maneres de contactar per tal de que la informació arribi a tota la ciutadania.

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

OBJECTIU 4. Treballar per la coeducació de nois i noies independentment del seu gènere, orientació sexual o identitat de gènere.

ACCIÓ 4.1. Mantenir la línia de tallers als instituts

DESCRIPCIÓ

Mantenir la línia de tallers que es venen donant als instituts i que permeten garantir una coeducació i orientació professional sense

biaix de gènere, on es poden incorporar accions per visibilitzar la figura de la dona en professions masculinitzades i de l'home en professions feminitzades amb la col·laboració d'empreses de l'entorn.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

PRIMER TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 i 2027

ACCIÓ 4.2. Mostrar la presència de dones a professions masculinitzades

DESCRIPCIÓ

Visibilitzar la figura de la dona en professions masculinitzades i la dels homes en professions feminitzades (a través de les festes amb activitats pels nens i nenes on es posin disfresces d'aquelles professions...) i en el dia a dia fent visible el trencament d'estereotips...

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 4.3. Formacions sobre diversitat a professorat

DESCRIPCIÓ

Coordinar les propostes formatives i de sensibilització que treballin la diversitat sexual i de gènere per al professorat dels centres educatius de la comarca amb el centre de recursos pedagògics, per a incorporar-les al seu catàleg.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis i el Centre de Recursos Pedagògics

CRONOGRAMA

QUART TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 4.4. Formació en diversitat a personal d'escoles bressol

DESCRIPCIÓ

Realitzar formació sobre la diversitat sexual i de gènere per al personal de les escoles bressol de la comarca de la Conca de Barberà.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propi

CRONOGRAMA

QUART TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 4.5. Formació en diversitat a monitoratge de menjador i transport escolar

DESCRIPCIÓ

Realitzar formació sobre la diversitat sexual i de gènere per al monitoratge dels menjadors i transport escolar de la comarca de la Conca de Barberà.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

TERCER TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 4.6. Facilitar material didàctic als centres educatius des del SAI

DESCRIPCIÓ

Dotar, a través del SAI, als centres educatius de material didàctic que treballi la diversitat sexual i de gènere, adequat a les edats corresponents.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 4.7. Avaluar tallers dels instituts per fomentar la coeducació

DESCRIPCIÓ

Avaluar la diversitat de tallers que es realitzen als instituts per tal d'establir una programació estable que incorpori la perspectiva de gènere i treballi a partir de la coeducació.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

PRIMER TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 4.8. Incorporar la perspectiva de gènere a les tutories escolars

DESCRIPCIÓ

Realitzar activitats específiques en perspectiva de gènere a les tutories de les escoles.

RESPONSABLE

SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

INDICADORS

- ✓ Nombre de tallers dels instituts orientats a la coeducació i orientació professional sense biaix de gènere.
- ✓ Grau de participació (quantitativa i qualitativa) als tallers dels instituts orientats a la coeducació i orientació professional sense biaix de gènere.
- ✓ Accions que es realitzen per a la visibilització de la presència de dones en professions masculinitzades.
- ✓ Preferències de nois i noies a l'hora de triar una professió i formació futura i motius que argumenten.
- ✓ Nombre d'accions formatives i contingut respecte a la diversitat orientades al professorat de centres educatius, incloses les escoles bressol i perfils de monitoratge.
- ✓ Grau de participació a les accions formatives desagregades per gènere i àrea treball i de docència.
- ✓ Existència de material didàctic facilitat pel SAI als centres educatius.
- ✓ Grau d'ús dels materials facilitats per part dels centres educatius i motius (comentaris, propostes de millora).
- ✓ Accions plantejades per a la incorporació de la perspectiva de gènere a les tutories escolars.
- ✓ Percepció de les famílies respecte als tallers i sensibilització en matèria de diversitat i igualtat d'oportunitats als centres educatius dels seus fills i les seves filles.

OBJECTIU 5. Fomentar la diversitat i la integració social a la comarca.

ACCIÓ 5.1. Analitzar la participació a associacions per sexe, edat i origen.

DESCRIPCIÓ

Recollir dades de la participació de dones i homes a les associacions tant específiques de dones com aquelles mixtes. A més, a aquest anàlisi es pot afegir la participació per edat i origen així com altres característiques personals que ens permetin assegurar la igualtat d'oportunitats en la participació de la ciutadania en associacionisme a la comarca.

RESPONSABLE

SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

TERCER TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 5.2. Recolzament col·lectiu LGBTI en situació vulnerable

DESCRIPCIÓ

Garantir el suport a les persones joves i adolescents LGBTI que es trobin en situació de vulnerabilitat o aïllament social.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 5.3. Dur a terme accions formatives per a les entitats i associacions de la comarca sobre la diversitat sexual i de gènere.

DESCRIPCIÓ

Dur a terme accions formatives sobre la diversitat sexual i de gènere.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

PRIMER TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 5.4. Formar en llenguatge no sexista a entitats de la comarca

DESCRIPCIÓ

Organitzar una sessió formativa en llenguatge no sexista per a les entitats de la comarca per entendre com s'ha construït el llenguatge i quins mecanismes el defineixen, on s'exposaran i es resoldran situacions de llenguatge discriminatori en textos escrits i orals i s'exemplificaran algunes fórmules que poden ser útils per evitar l'ús de formes sexistes i estereotipades.

RESPONSABLE

SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL 2025

INDICADORS

- ✓ Dades de participació de dones i homes segons edat i origen a les diferents associacions.
 - ✓ Nombre d'accions orientades a recolzar el col·lectiu LGBTI.
 - ✓ Grau de satisfacció de les persones del col·lectiu envers les accions proposades.
 - ✓ Nombre d'accions formatives orientades a les entitats i associacions sobre diversitat sexual i de gènere.
 - ✓ Nombre de participants desagregats per gènere a les accions formatives anteriors.
 - ✓ Accions formatives organitzades per a fomentar el llenguatge no sexista a les entitats de la comarca i manera de difondre la seva existència.
 - ✓ Nombre de persones participants en aquestes accions formatives.
-

LÍNIA 4. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT (TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU)

OBJECTIU 6. Fomentar la igualtat d'oportunitats al mercat laboral de la Conca de Barberà tot sensibilitzant i recolzant les empreses del territori.

ACCIÓ 6.1. Crear la figura de l'agent d'igualtat

DESCRIPCIÓ

Tenir la figura d'agent d'igualtat per fomentar que les empreses de la zona incloguin la perspectiva de gènere en la seva gestió i facin plans d'igualtat.

RESPONSABLE

SIAD, SAI I TÈCNIC/A D'IGUALTAT

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 6.2. Actualitzar base de dades d'empreses

DESCRIPCIÓ

Actualitzar base de dades d'empreses de la comarca i fer seguiment del grau d'implantació de la igualtat (en forma de plans o accions, segons la grandària). Fer campanyes d'informació – sensibilització.

RESPONSABLE

PROMOCIÓ ECONÒMICA I TÈCNIC/A D'IGUALTAT

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 6.3. Fer campanya de sensibilització d'igualtat al mercat laboral

DESCRIPCIÓ

Sensibilitzar en matèria d'igualtat integral (gènere, LGBTI o qualsevol altra característica personal).

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 6.4. Ajudar a les organitzacions a fer protocols davant situacions d'assetjament

DESCRIPCIÓ

Recolzar en el disseny de protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe que incorporin la orientació sexual i identitat de gènere.

RESPONSABLE

SIAD, SAI I TÈCNIC/A D'IGUALTAT

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 6.5. Reconèixer la innovació a les empreses en matèria d'igualtat

DESCRIPCIÓ

Crear algun tipus de reconeixement a les empreses que destaquin en el desenvolupament i aplicació de polítiques d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral tenint en compte la participació equilibrada de dones i homes en els llocs de decisió i accés igualitari als càrrecs de responsabilitat, la presència equilibrada de dones i homes en tots els grups i categories professionals, la publicitat no sexista en els productes o serveis de l'empresa o entitat, l'establiment de criteris i sistemes de remuneració i classificació professional que permetin valorar equitativament la feina desenvolupada per dones i homes i les actuacions per facilitar la conciliació.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

2025 i 2026

ACCIÓ 6.6. Formar al personal de Consell Comarcal i l'OAD en diversitat

DESCRIPCIÓ

Realitzar accions formatives per a les persones treballadores responsables de selecció i orientació laboral del Consell Comarcal de la

Conca de Barberà i l'OAD sobre la diversitat sexual i de gènere, emfatitzant en les necessitats de les persones trans.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

SEGON TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 6.7. Assessorar les empreses en bones pràctiques en matèria d'igualtat

DESCRIPCIÓ

Assessorament per a la incorporació de clàusules de contractació responsable que incorporin la diversitat sexual i de gènere.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

INDICADORS

- ✓ Existència de la figura de l'agent d'igualtat.
- ✓ Difusió que se n'ha fet de la presència de l'agent d'igualtat.
- ✓ Existència de base de dades actualitzada d'empreses.
- ✓ Nombre d'empreses que han sol·licitat el recolzament de l'agent d'igualtat.
- ✓ Nombre d'accions de sensibilització en igualtat d'oportunitats al mercat laboral (a qui s'ha comunicat i de quina manera).
- ✓ Grau de participació en les accions de sensibilització.
- ✓ Nombre d'empreses a les que s'ha ajudat a dissenyar el protocol d'assetjament, implementar-ho i formar a la plantilla.
- ✓ Reconeixements creats per a la innovació en matèria d'igualtat.
- ✓ Empreses que han rebut el reconeixement i les que ho han sol·licitat.
- ✓ Accions de formació en diversitat sexual i de gènere a la plantilla del Consell Comarcal i l'OAD.
- ✓ Grau de participació a les accions formatives.
- ✓ Nombre d'assessoraments a empreses en bones pràctiques en matèria d'igualtat, perfil de les empreses i mancances detectades.

LÍNIA 5. DRETS I QUALITAT DE VIDA

OBJECTIU 7. Fomentar el mainstreaming a les entitats i institucions de la Conca de Barberà

ACCIÓ 7.1. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTI a la comarca

DESCRIPCIÓ

Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTI a les institucions de la comarca (per a analitzar dades desagregades tant des de la policia, bombers, CAP, Instituts...) - Exemple: sol·licitar anualment als Departaments corresponents als diferents cossos de seguretat (policia local, mossos, protecció civil i bombers) per conèixer dades desagregades per sexe d'accidents de trànsit, suïcidis i violència masclista i LGBTIfòbica.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

PRIMER TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

INDICADORS

- ✓ Accions de difusió i sensibilització orientades a entitats i institucions per tal que recullin dades desagregades per gènere.
- ✓ Existència de dades recollides amb perspectiva de gènere als diferents serveis, institucions i entitats de la comarca.

OBJECTIU 8. Garantir la salut i benestar de tota la població independentment del seu gènere, orientació sexual o qualsevol altra característica personal.

ACCIÓ 8.1. Realització d'accions que millorin la salut mental de les dones

DESCRIPCIÓ

Accions relacionades amb la salut mental i emocional de les dones: tallers de ioga, meditació, que tinguin servei de cura de menors durant l'activitat.

RESPONSABLE

SIAD

RECURSOS

Propis i externalitzats

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 8.2. Fer difusió del servei SAI

DESCRIPCIÓ

Fer difusió del SAI de manera efectiva i constant, per al personal del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i la ciutadania.

RESPONSABLE

SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

ANUAL

ACCIÓ 8.3. Sensibilitzar, formar i informar sobre les ITS

DESCRIPCIÓ

Fomentar la realització d'activitats periòdiques de prevenció, sensibilització i suport comunitari amb relació a les infeccions de transmissió sexual.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis i equip d'infermeria de les ABS de la comarca

CRONOGRAMA

PRIMER TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027 (14 de febrer, Dia Europeu de la Salut Sexual)

ACCIÓ 8.4. Crear un projecte que abordi les conseqüències de la doble presència

DESCRIPCIÓ

Implementar un projecte que abordi les conseqüències per a la salut de la sobrecàrrega de tasques en les dones (per exemple, grups de suport a cuidadors/es, tallers d'apoderament...).

RESPONSABLE

SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

2026

INDICADORS

- ✓ Nombre d'accions orientades a millorar la salut mental de les dones.
- ✓ percepció de la salut mental de les dones (hores de son, ansietat o tristesa...).
- ✓ Dades oficials sobre la salut mental i la seva incidència amb perspectiva de gènere.
- ✓ Dades de participació a les accions esmentades segons edat i origen (interseccionalitat).
- ✓ Accions de difusió del servei SAI.
- ✓ Grau de coneixement de la població general del servei SAI.
- ✓ Nombre d'atencions al servei SAI.
- ✓ Nombre d'accions de sensibilització en ITS.
- ✓ Grau de coneixement de la població en relació a les ITS.
- ✓ Grau de participació a les accions de sensibilització en ITS (segons gènere, edat, origen...).
- ✓ Existència d'un projecte orientat a l'anàlisi, sensibilització i treball per minimitzar la doble presència i les seves conseqüències.

OBJECTIU 9. Millorar la mobilitat a la Comarca.

ACCIÓ 9.1. Fomentar voluntariat**DESCRIPCIÓ**

Fomentar el voluntariat per suplir limitacions del transport públic (donant algun tipus de "compensació no econòmica a les persones voluntàries, com pot ser accés gratuït a la piscina o poliesportiu / accés a alguna instal·lació o monument que tingui restriccions / ...)

RESPONSABLE

ETAC i SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

2026

ACCIÓ 9.2. Fomentar l'ús de cotxe compartit**DESCRIPCIÓ**

Fomentar el cotxe compartit, a través de taulells d'anuncis o altres per aprofitar el viatge d'algun veí a una altra població. Fer visible i compartir informació com <https://www.sommobilitat.coop/>. Es tracta d'una cooperativa de consum, que ofereix serveis per compartir vehicles elèctrics entre veïnes, entitats, empreses i administracions a tot Catalunya.

RESPONSABLE

ETAC i SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

2026

ACCIÓ 9.3. Traslladar la necessitat de millorar entorn físic i barreres arquitectòniques

DESCRIPCIÓ

Traslladar la necessitat de millora continuada dels carrers (amplada de les voreres per a cadires de rodes i cotxets), accessos a la vorera, passos de vianants, il·luminació de determinades zones de les poblacions.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis i serveis tècnics

CRONOGRAMA

2027

ACCIÓ 9.4. Distribució d'informació sobre les unitats de trànsit

DESCRIPCIÓ

Distribució i creació, si és necessari, de material informatiu sobre les unitats de Trànsit territorials de referència.

RESPONSABLE

SAI I COSSOS DE SEGURETAT

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

SEGON SEMESTRE 2024

INDICADORS

- ✓ Nombre d'accions per fomentar el voluntariat a la comarca.
 - ✓ Persones que participen del voluntariat com a voluntaris o voluntàries i persones que podem aprofitar aquestes accions de voluntariat.
 - ✓ Nombre d'accions de difusió de les opcions de cotxe compartit i mitjans pels que se n'ha fet difusió.
 - ✓ Nombre de persones que han compartit cotxe.
 - ✓ Percepció de la ciutadania respecte a les barreres arquitectòniques als carrers de la comarca.
 - ✓ Accions per millorar la mobilitat que s'han fet des dels ajuntaments.
-

✓ Accions de difusió de les unitats de trànsit que s'ha fet.

OBJECTIU 10. Fomentar l'activitat esportiva entre la població.

ACCIÓ 10.1. Fomentar l'organització d'activitat física als centres educatius per pares i mares, en horari de les extraescolars

DESCRIPCIÓ

Programa d'activitats esportives per a mares i pares acompanyants dels infants a les activitats extraescolars, de manera que puguin fer esport coincidint en l'espai i en el temps. D'aquesta manera fomentem la coresponsabilitat i la conciliació de l'activitat física amb la vida familiar de les mares i pares que acompanyen els seus fills i filles a les instal·lacions.

RESPONSABLE

AFA centres educatius i SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

SEGON TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 10.2. Organitzar activitats esportives nocturnes per a joves

DESCRIPCIÓ

Organitzar accions esportives i de lleure (campionats en caps de setmana durant la nit, caminades nocturnes...) per a donar alternativa a l'oci nocturn associat a consum de substàncies (alcohol i altres). estudi de la inversió necessària i la repercussió positiva (foment de l'ocupació...).

RESPONSABLE

Joventut i SIAD

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

SEGON I TERCER TRIMESTRE 2024, 2025, 2026 I 2027

ACCIÓ 10.3. Analitzar dades d'ús d'instal·lacions esportives

DESCRIPCIÓ

Recollir dades sobre ús de les instal·lacions esportives desagregades per gènere (home / dona / no binari) i altres característiques com l'edat, per tal d'incorporar una visió interseccional.

RESPONSABLE

SIAD i SAI

RECURSOS

Propis

CRONOGRAMA

PRIMER TRIMESTRE 2025, 2026 I 2027

INDICADORS

- ✓ Comunicacions amb centres educatius per tal de fomentar l'organització d'activitats esportives per pares i mares en horari extraescolar.
 - ✓ Comunicacions amb associacions de famílies per tal de difondre la inquietud pel foment de l'activitat esportiva entre pares i mares en horari extraescolar.
 - ✓ Nombre de centres que organitzen aquest tipus d'activitat.
 - ✓ Grau de participació de pares i mares a les activitats proposades.
 - ✓ Activitats esportives nocturnes que s'han organitzat i grau de participació.
 - ✓ Dades recollides sobre l'ús d'instal·lacions esportives de la comarca.
-

CRONOGRAMA

afegir nom accions i revisar el cronograma (orientació en horitzontal)

Accions	Any 2023				Any 2024				Any 2025				Any 2026				Any 2027			
	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T
1.1 Actualitzar la presència d'homes i dones en càrrecs de responsabilitat																				
1.2 Impulsar les polítiques LGBTI																				
1.3 Difondre protocols de prevenció i gestió d'assetjament entre la plantilla.																				
1.4 Incloure el protocol de prevenció de discriminació LGTBIfòbica al conveni laboral																				
1.5 Formació en diversitat sexual i de gènere a l'equip de govern																				
1.6 Formacions sobre diversitat sexual i de gènere per a la plantilla del Consell Comarcal																				
1.7 Elaborar un manual d'estil específic amb perspectiva LGBTI.																				

Accions	Any 2023				Any 2024				Any 2025				Any 2026				Any 2027			
	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T
1.8 Realitzar formació als càrrecs electes sobre igualtat de gènere.																				
1.9 Incorporar la perspectiva de gènere en l'anàlisi de dades																				
1.10 Incorporació de lavabos neutres al Consell Comarcal																				
1.11 Facilitar tràmits pel canvi de nom de persones transgènere																				
1.12 Incorporar els CAUS (Agrupacions Escolta i Guia d'educació en el Lleure a la comissió d'igualtat)																				
2.1 Establir criteris neutres en els premis i tribunals paritaris.																				
2.2 Visibilitzar la diversitat																				
2.3 Facilitar la tasca de l'associació Orgull Espluguí																				
2.4 Mostrar la diversitat a partir de personatges de la història																				

Accions	Any 2023				Any 2024				Any 2025				Any 2026				Any 2027			
	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T
2.5 Informar sobre els tipus de famílies del nostre entorn																				
2.6 Fer visible el paper de les dones grans																				
2.7 Difondre protocols d'assetjament i denúncia d'agressions masclistes i LGBTIfòbiques																				
2.8 Realitzar marxa de sensibilització LGBTI																				
2.9 Visibilitzar i prevenir la LGBTIfòbia																				
2.10 Crear calendari de sensibilització																				
2.11 Realització d'una jornada per a la despatologització del fet trans																				
2.12 Realitzar enquesta sobre diversitat sexual i de gènere de seguiment																				
2.13 Activitat intergeneracional amb gent gran i joventut																				
3.1 Analitzar dades agressions a l'oci nocturn																				

Accions	Any 2023				Any 2024				Any 2025				Any 2026				Any 2027			
	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T
3.2 Mantenir tallers de sensibilització a instituts i escoles																				
3.3 Treballar la coeducació de la mà dels instituts de la comarca																				
3.4 Treballar la coeducació conjuntament amb les escoles de la comarca																				
3.5 Incorporar al col·lectiu LGBTI en l'atenció al punt lila i multicolor																				
3.6 Mantenir serveis SIAD i la seva difusió																				
4.1 Mantenir la línia de tallers als instituts																				
4.2 Mostrar la presència de dones a professions masculinitzades																				
4.3 Formacions sobre diversitat a professorat																				
4.4 Formació en diversitat a personal d'escoles bressol																				
4.5 Formació en diversitat a monitoratge de menjador i transport escolar																				

Accions	Any 2023				Any 2024				Any 2025				Any 2026				Any 2027			
	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T
4.6 Facilitar material didàctic als centres educatius des del SAI																				
4.7 Avaluar tallers dels instituts per fomentar la coeducació																				
4.8 Incorporar la perspectiva de gènere a les tutories escolars																				
5.1 Analitzar la participació a associacions per sexe, edat i origen.																				
5.2 Recolzament col·lectiu LGBTI en situació vulnerable																				
5.3 Dur a terme accions formatives per a les entitats i associacions de la comarca sobre la diversitat sexual i de gènere.																				
5.4 Formar en llenguatge no sexista a entitats de la comarca																				
6.1 Crear la figura de l'agent d'igualtat																				
6.2 Actualitzar base de dades d'empreses																				

Accions	Any 2023				Any 2024				Any 2025				Any 2026				Any 2027			
	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T
6.3 Fer campanya de sensibilització d'igualtat al mercat laboral																				
6.4 Ajudar a les organitzacions a fer protocols davant situacions d'assetjament																				
6.5 Reconèixer la innovació a les empreses en matèria d'igualtat																				
6.6 Formar al personal de Consell Comarcal i l'OAD en diversitat																				
6.7 Assessorar les empreses en bones pràctiques en matèria d'igualtat																				
7.1 Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTI a la comarca																				
8.1 Realització d'accions que millorin la salut mental de les dones																				
8.2 Fer difusió del servei SAI																				
8.3 Sensibilitzar, formar i informar sobre les ITS																				

Accions	Any 2023				Any 2024				Any 2025				Any 2026				Any 2027			
	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T
8.4 Crear un projecte que abordi les conseqüències de la doble presència																				
9.1 Fomentar voluntariat																				
9.2 Fomentar l'ús de cotxe compartit																				
9.3 Traslladar la necessitat de millorar entorn físic i barreres arquitectòniques																				
9.4 Distribució d'informació sobre les unitats de trànsit																				
10.1 Fomentar l'organització d'activitat física als centres educatius per pares i mares, en horari de les extraescolars																				
10.2 Organitzar activitats esportives nocturnes per a joves																				
10.3 Analitzar dades d'ús d'instal·lacions esportives																				

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

SEGUIMENT

Al Consell Comarcal de la Conca de Barberà es considera el procés d'implantació del pla d'igualtat i LGBTI com un procés dinàmic i flexible on participen totes les persones implicades en la gestió i implantació del mateix, però també una representació de la ciutadania. Per aquest motiu, es durà a terme un seguiment de la implantació de cadascuna de les accions previstes, cosa que ens proporcionarà un feedback continuat de l'estat de cadascuna de les accions i possibles imprevistos o noves necessitats i possibilitats detectades. Per això, durant el transcurs de la implantació d'aquest primer pla d'igualtat, es pot necessitar la incorporació de noves accions que puguin ajudar a enriquir el procés i adequar-lo a les necessitats reals i canviants de la realitat a la Conca de Barberà.

El seguiment de cada acció el durà a terme la persona responsable de la implantació de cadascuna de les accions, documentant els problemes sorgits, aspectes de millora detectats, els resultats de l'acció o necessitats detectades a través d'una fitxa de seguiment que garantirà que el seguiment es duu a terme de manera sistemàtica.

Aquesta informació es traslladarà a les reunions de seguiment que es portin a terme amb el grup motor, la taula tècnica i la de ciutadania i, per això, s'establiran dues reunions de seguiment ordinàries a l'any, als mesos de maig i novembre; i, si cal, qualsevol persona de la taula tècnica, grup motor o persones implicades en la implantació de les accions o que representen a algun col·lectiu de la ciutadania, pot sol·licitar la convocatòria d'una reunió extraordinària.

A cadascuna d'aquestes reunions es realitzarà una acta on constarà l'estat de les accions previstes per al període immediatament anterior i s'actualitzarà un document dinàmic de seguiment del pla. A més, s'aprofitarà per a la planificació i distribució de tasques relatives a les accions previstes en el semestre immediatament posterior.

Les accions dissenyades inicialment en aquest pla d'igualtat estan orientades a la consecució d'una igualtat real i efectiva de tracte i oportunitats a la Conca de Barberà, fent especial incís en la visibilitat de la diversitat, sensibilització, garantia d'oportunitats en l'educació, orientació professional mercat laboral i qualitat de vida de totes les persones que conviuen a la Comarca. Però el seguiment serà la manera de constatar si les accions plantejades són suficients o cal incloure noves accions per ajudin a la consecució dels objectius plantejats.

AVALUACIÓ

És essencial l'avaluació d'un projecte d'intervenció per tal de garantir que els objectius plantejats s'han assolit a través de les accions implantades a tal efecte. És per aquest motiu que, a la definició dels objectius del pla d'igualtat i LGBTI hi ha una sèrie d'indicadors que funcionaran com a eina per determinar el grau d'assoliment dels objectius.

Aquesta avaluació es portarà a terme durant el transcurs de la intervenció a partir dels informes de seguiment anuals i la recollida de dades participativa que es consideri necessària.

Per últim, en finalitzar la implantació de totes les accions del pla d'igualtat i LGBTI, es realitzarà una nova avaluació que comptarà amb tots els indicadors recollits en el diagnòstic inicial i organitzats segons els objectius a què fan referència. Aquests indicadors, tant quantitius com qualitatius, i facilitats per l'organització i la ciutadania a través de les seves percepcions, permetran tenir una imatge real de la situació i, per tant, avaluar el grau d'assoliment dels objectius definits al pla. A aquests indicadors, s'afegiran aquells que, s'hagin incorporat a través de la incorporació de la perspectiva de gènere a diferents serveis durant la implantació del pla d'igualtat i que afegiran nova informació rellevant per al treball en matèria d'igualtat.

Aquesta avaluació també serà el punt de partida del cinquè pla d'igualtat de gènere i LGBTI de la comarca, ja que permetrà entreveure aquells aspectes que encara siguin susceptibles de millora. Tots els aspectes de millora detectats seran associats novament a accions correctores, que s'organitzaran segons objectius específics i es temporalitzaran, donant així lloc al cinquè pla d'igualtat i LGBTI.

APORTACIONES DE LES PERSONES ENQUESTADES (transcrites de manera original):

A la Conca no hi ha cap piscina municipal coberta i crec que la població la mereix amb la quantitat d'impostos que es paguen.

AUN HAY QUE CONCIENCIAR MUCHO A LA POBLACION

Cal formació i difusió a la població heterosexual-normativa ja que no hi ha consciència, ni de les accions que fan, ja siguin gestos, mirades... a comentaris, vocabulari...

Cap

Controlar el personal que es mou per la plaça de la Esglesia i aprop d'ella.

Crec que al meu ponle existeix però Si no es coordina escola, Cap, Ampa,,ens corresponent i s' acaba amb el bullying en general no vec com es pot anar cap a ser respectuós amb un nouvingut o amb persones LGBTI.

Crec que la formació en sexualitat i les activitats cíviqes són la solució. Amb la formació contínua dels formadors tan mestres, entrenadors, entitats.,.

Crec que està tot dit. Hauríem de transcendir en la importància de gènere i preocupar-nos en les veritables desigualtats socials com són les econòmiques i d'accessibilitat a estudis superiors.

Desde insultos i a part que es un poble i tothom xerra

Doncs que es doni mes visibilitat a Montblanc tot i que esta amb procés

Enquesta millorable

Enquesta molt llarga amb preguntes que no venien al cas

Es poden mostrar amb naturalitat pero sofreixen molta violència. Sha deducar en el respecte i comprendre que tots som germans

És trist veure que hi ha persones que miren malament a algú per no seguir els estereotips marcats. Cal treballar en aquest sentit. Sembla que tot hagi evolucionat però malauradament encara hi ha molt tabú i molta feina a fer.

Estimem

Fa falta mes tolerancia i mes respecte per a tothom

Falta conscienciar i educar en la diversitat i en tots els àmbits

Falta cultura LGBTI en gent gran

Falta formacio als Metges sobre la Prep

Hi ha una política oficial que es vol mostrar correcta i una realitat a peu de carrer que no ha evolucionat en aquest sentit

La igualtat comença per la pròpia llar

Manca de resposta i xarxa en quan una dona rep una agressió sexual o violació. El poble protegeix a l'agressor i vulnera la víctima

Més propostes d'integració

Milloraria enllumenat en zones poc concorregudes o aïllades

No cal preguntar sobre salut mental en una enquesta d'igualtat

No en tinc.

No hi ha un treball inclusiu amb la temàtica LGBTI i això hauria diniciarse a l'escola amb un programa i professionals formats

No m'agraden les zones gaifriendly ni ser amigable amb LGBTI, és etiquetar persones, m'ofèn quan ho llegeixo a alguns llocs

normalitzar el tracte i respectans siguem del genere que siguem

Res més.

Visibilitzar i normalització de la diversitat