



Ajuntament de Moià

Plaça Sant Sebastià, 1
08180 Moià
Telefon: 93 830 00 00
Pàgina web: <http://moia.cat>

CERTIFICAT

Expedient núm.:	Òrgan col·legiat:
PLN/2026/1	El Ple

M. Àngels Aspa Pérez, EN QUALITAT DE SECRETÀRIA ACCIDENTAL DE L'AJUNTAMENT DE MOIÀ,

CERTIFICO:

Que en la sessió celebrada el 28 de gener de 2026 s'adoptà l'acord següent:

Expedient 3942/2025. Adhesió al II Pla d'Igualtat de Gènere del Moianès 2025-2027

L'acord s'aprova per unanimitat de tots els membres del Ple.

ANTECEDENTS DE FET:

1. El Consell Comarcal del Moianès, en sessió de Ple de data 22 de setembre de 2025, va aprovar el document del II Pla d'igualtat de Gènere del Moianès pel període 2025-2027, el qual s'adjunta com a annex 1 al present acord.
2. Els objectius estratègics que articulen el Pla són els següents:
 - Visibilitzar el compromís del CCM en la implementació i el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere.
 - Actualitzar la diagnosi del I Pla d'igualtat per donar continuïtat al punt de partida de la diagnosi del primer pla, i així permeti implementar polítiques d'igualtat de gènere adaptades a la realitat del territori i als recursos del CCM.
 - Dotar el territori d'un marc de referència que orienti els continguts i les actuacions del conjunt de l'organització comarcal i dels municipis que el conformen per a la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques locals.





Ajuntament de Moia

Plaça Sant Sebastià, 1
08180 Moia
Telefon: 93 830 00 00
Pàgina web: <http://moia.cat>

- Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions comarcals orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere, afavorint l'empoderament de les dones i el ple exercici dels seus drets de ciutadania.
 - Potenciar la participació de la ciutadania i, especialment, de les dones, per tal d'incorporar les seves necessitats, interessos i expectatives en tots els programes i serveis que s'impulsin des del CCM.
 - Facilitar la formació professional amb perspectiva de gènere del personal del CCM i dels Ajuntaments que el conformen i contribuir a la sensibilització de les entitats, associacions i ciutadania en general. En el marc d'aquests objectius generals, el II Pla d'igualtat de gènere es planteja sis àmbits d'intervenció, relacionats amb diferents dimensions de la desigualtat de gènere i que impliquen diferents conselleries i regidories municipals. Es tracta, en definitiva, d'assentar les bases per avançar cap a nous models de treball, de caràcter transversal, que permetin la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques comarcals.
 - Presentar les sis línies estratègiques del Pla d'igualtat de gènere del Moianès:
 1. Compromís amb la igualtat de gènere
 2. Acció contra la violència masclista
 3. Drets i qualitat de vida
 4. Coeducació
 5. Ocupació i cura
 6. Lideratge i participació de les dones
3. El Consell Comarcal del Moianès, per registre d'entrada 2025-E-RC-4563 de l'11 de novembre de 2025, va proposar a l'ajuntament de Moia la seva adhesió al II Pla d'igualtat de Gènere del Moianès 2025-2027, d'acord al model d'adhesió que s'adjunta com a annex 2.
4. En data 12 de gener de 2026 secretaria emet informa-proposta favorable
5. La Regidoria d'Igualtat i Feminismes i Diversitat de Gènere sol·licita l'aprovació de l'adhesió al II Pla d'Igualtat de Gènere del Moianès pel període 2025-2027.
6. En data 21 de gener de 2026 la Comissió Informativa Permanent del Ple dictamina la proposta favorable per ser considerada al Ple per unanimitat.





FONAMENTS DE DRET

PRIMER.- La Legislació aplicable ve determinada per:

- La Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.
- El Decret Legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya.
- La Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local.
- La Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.
- La Llei 33/2010 de l'1 d'octubre, de Polítiques de Joventut de Catalunya.
- L'obligació de disposar d'un Pla d'Igualtat per part de l'Ajuntament és exigida per normativa estatal en: Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, desenvolupada pel Reial Decret 901/2020, i, en el cas del personal públic, el Reial decret legislatiu 5/2015 (Estatut bàsic de l'empleat públic), així com la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que imposen a les administracions públiques l'elaboració i aprovació periòdica d'un Pla d'Igualtat.

SEGON.- Article 25.2. de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, en quant a les competències dels municipis.

TERCER.- Article 66.3 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, en relació amb les competències pròpies del municipi i article 67 del mateix text legal en relació als serveis mínims que han de prestar els municipis.

QUART.- La competència per a l'adopció del present acord ve atribuïda al Ple d'acord amb el que preveu l'article 22 de la Llei 7/1985, de bases de règim local, l'article 52.2 del Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya aprovat per Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

Per tot quant s'ha exposat es proposa al Ple l'adopció dels acords següents:





Ajuntament de Moia

Plaça Sant Sebastià, 1
08180 Moia
Telèfon: 93 830 00 00
Pàgina web: <http://moia.cat>

ACORDS:

Primer.- APROVAR l'adhesió al II Pla d'Igualtat de Gènere del Moianès 2025-2027, promogut i aprovat pel Consell Comarcal del Moianès, i que consta com adjunt en l'Annex 1, en els termes assenyalats en el document d'adhesió que figuren en l'Annex 2.

Segon.- NOTIFICAR el present acord i el document d'adhesió al Consell Comarcal del Moianès.

Tercer.- FACULTAR, tan àmpliament com en dret sigui necessari, l'alcalde-president per a la formalització dels presents acords.

Quart.- PUBLICAR l'acord en el portal de transparència als efectes que disposa la Llei 19/2014, de 31 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

I perquè així hi consti als efectes de l'expedient, emeto el present certificat per ordre i amb el vist i plau de l'Alcalde, amb l'excepció prevista en l'article 206 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals aprovat per Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, s'expedeix la present.

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT





**II Pla d'Igualtat
de Gènere
del Moianès
2025-2027**



ÍNDEX

1. Presentació	1
2. Introducció	2
3. Marc normatiu	6
4. Objectius generals i línies estratègiques del Pla d'igualtat	19
5. Metodologia.....	21
6. Diagnosi: la comarca del Moianès des d'una perspectiva de gènere	26
7. Pla d'acció per a la igualtat de gènere 2025-2027	61





1. Presentació

Des dels seus inicis, el Consell Comarcal del Moianès ha apostat per les polítiques d'igualtat a la comarca i pel foment d'accions que promoguin la igualtat de drets i d'oportunitats entre homes i dones, l'atenció a les dones que han patit o pateixen violències masclistes i l'empoderament de la dona.

Disposar d'un Pla d'Igualtat és imprescindible per planificar i consolidar el conjunt d'accions a implementar des de diferents àrees de treball per tal d'introduir la perspectiva de gènere de manera transversal en les polítiques locals i comarcals. És per això que, a continuació, us presentem el **II Pla d'Igualtat del Moianès 2025-2027**, que té l'objectiu d'ordenar i sistematitzar les polítiques i accions per contribuir a una igualtat de gènere real i efectiva. Alhora, també pretén fomentar el coneixement compartit i consensuat sobre la perspectiva de gènere entre els agents, entitats i ciutadania del Moianès, potenciant així un treball en xarxa que permeti donar una **resposta més efectiva, transversal, integral i interseccional** a les violències masclistes.

A més a més, la **LLEI 17/2020**, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, introdueix la **violència en l'àmbit institucional**, entesa com *aquelles accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets que reconeix aquesta llei per a assegurar una vida lliure de violència masclista*. Aquest pla pretén, precisament, explicitar el compromís del Consell Comarcal del Moianès de combatre aquesta violència institucional.

Cal destacar que aquest instrument és un document viu, que s'avaluarà periòdicament, i propiciarem que permeti generar espais de treball i millorar la detecció de necessitats en aquest àmbit, per tal de poder així modificar o introduir noves accions en cas que sigui necessari.

En conclusió, amb el present document assumim el compromís institucional dins de l'àmbit de les nostres competències envers les polítiques d'igualtat de gènere per potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits. Esperem aconseguir, així, una comarca cada vegada més equitativa i lliure de violències.



2. Introducció

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus i interns i un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes. Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat i d'estructures i organitzacions específiques.

Tot i haver estat un pas decisiu, en l'actualitat continuen presents diverses formes de desigualtats i discriminacions vers les dones. Tal com reconeix la Llei d'Igualtat efectiva de dones i homes (Llei 17/2015), *“malgrat els nombrosos exemples de reconeixement formal i dels progressos fets fins al moment, la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat. A la pràctica, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets, ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals. Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral i l'organització social, entre altres àmbits, així cal actuar en tots aquests àmbits de desigualtat fent-hi una nova aproximació i duent-hi a terme canvis estructurals”*.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, amplia, reforça i actualitza la Llei 5/2008, també amb la vocació de protegir els drets de les dones transgènere, cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere.

Les Lleis recullen, doncs, una interpretació complexa del principi d'igualtat que ja van proposar feminismes de divers signe al llarg de la història, exigint el reconeixement de drets concrets, però demanant també canvis estructurals. Aquesta interpretació complexa del principi d'igualtat inclou aspectes d'igualtat material i estructural per a les dones i rebutja la idea d'assimilar les dones als models androcèntrics de societats que han estat configurats en la seva absència. No es tracta únicament d'incloure a les dones en el marc de drets existents, sinó de transformar les relacions de gènere, qüestionar i reformular els mecanismes que han permès la construcció d'àmbits de relacions socials desiguals, els estereotips de gènere i el no reconeixement de l'aportació de les dones a les nostres societats.

Dins d'aquest context, les autoritats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, juguen un paper fonamental en el desenvolupament de polítiques públiques orientades a transformar les estructures i les relacions socials que possibiliten la pervivència de desigualtats de gènere en diferents àmbits de la vida pública i privada.





Per desenvolupar aquestes polítiques, i en el marc de les seves competències, els ens locals han adoptat diferents estratègies i s'han dotat de diversos instruments i serveis que han permès avançar en aquest camí cap a la igualtat de gènere.

En aquest sentit, els plans d'igualtat municipals i comarcals han estat un dels principals instruments posats en marxa a tota Catalunya, que han permès la planificació i consolidació d'un conjunt d'accions a implementar des de les diferents àrees de treball per tal d'introduir la perspectiva de gènere de manera transversal en les polítiques locals.

El Consell Comarcal del Moianès (CCM), tot i ser un organisme de recent creació, va apostar per les polítiques d'igualtat de gènere des dels seus inicis. El 2020 es va prendre la iniciativa d'elaborar el I Pla d'igualtat de gènere del Consell Comarcal del Moianès, i posteriorment s'ha procedit a actualitzar el pla ja elaborat per tal de poder finalitzar les accions programades pendents i donar continuïtat a aquelles ja realitzades i consolidades; i així elaborar el II Pla d'Igualtat del Moianès 2025-2027 que es el presenta a continuació.

Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere sorgeixen per donar resposta a les demandes i necessitats de les dones i tenen com a finalitat erradicar les desigualtats existents entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural.

La seva incorporació a l'agenda pública, gràcies a les reivindicacions feministes i als moviments de dones que han tingut lloc al llarg de la nostra història, ha estat fonamental pel progrés dels drets de les dones i pel desenvolupament de la igualtat i la justícia en les nostres societats contemporànies.

Tot i que es té coneixement de reivindicacions expressades per dones que es remunten a l'Edat Mitjana, la majoria de pensadores feministes coincideixen en dir que el feminisme, com a moviment social i cos teòric, apareix vinculat a la Il·lustració. Durant els segles XVIII i XIX, les demandes se centraven principalment en els drets civils, l'accés a l'educació, al treball remunerat, al sufragi femení i, en definitiva, en la defensa i el reconeixement de la plena ciutadania de les dones.

Els anys 60 i 70 representen una època d'intensa agitació política per al feminisme que busca noves formes d'organització per produir transformacions culturals i socials més profundes. Denuncien l'exclusió de les dones de l'esfera pública i reclamen la igualtat de tracte.





La presència del feminisme en la política formal es dona en els anys posteriors, en els quals comença l'etapa de reconeixement normatiu, es creen els primers organismes específics i s'impulsen les primeres estratègies polítiques formals de cara a augmentar la participació i visibilització de les dones a l'esfera pública, establint mecanismes d'acció positiva.

Sens dubte, la intervenció de la comunitat internacional ha estat decisiva en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere i, en concret, el reconeixement de la necessitat d'introduir l'estratègia del *gender mainstreaming* o transversalitat de gènere que, tal com defineix el Consell d'Europa, resulta una eina clau per l'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament, i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels agents normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

A partir d'aquí, les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen basant-se en l'anomenada estratègia dual que combina aquesta perspectiva transversal amb les accions positives que continuen, en molts casos, essent necessàries per equilibrar determinades condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

El paper dels governs locals

L'administració pública local, per les seves pròpies característiques que la configuren com un govern proper a la ciutadania i a la realitat social, se situa en una posició idònia per assumir un paper actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, dins del marc de les seves competències. Així ho reconeix la mateixa Carta Europea d'Autonomia Local quan estableix que *"l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha de correspondre preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania"*.

En aquest sentit, les iniciatives de la Comunitat Internacional influenciaren, des d'un bon inici, les administracions locals, que començaren a impulsar les primeres accions i a crear els primers serveis d'atenció a les dones, dirigides principalment a atendre les situacions de violència de gènere.

De la mà del progrés normatiu i institucional, i amb la presència cada cop més evident del moviment associatiu de dones, els governs locals inicien una etapa de forta implicació política amb la igualtat, més enllà d'una postura assistencialista, adoptant mesures de sensibilització i de transformació social.

A partir de la dècada dels 90, els governs locals adquireixen un paper protagonista en el desenvolupament d'aquestes polítiques, creant estructures tècniques específiques com les Regidories de Dones o d'Igualtat, impulsant serveis per a les dones, creant programes estables, destinant recursos econòmics i humans, com les





agents d'igualtat, i incorporant la transversalitat de gènere com a estratègia per introduir el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals.

Els plans d'igualtat

Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els plans d'igualtat. Els plans constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi de diagnòstic prèvia d'aquesta situació.

El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.

Amb aquest objectiu, els governs locals de la demarcació de Barcelona, en el marc de les seves competències, dissenyen i implementen els Plans Locals d'Igualtat. Concebut com una eina de treball transversal, els plans incorporen totes o diverses àrees del Consistori per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals. Aquest necessari plantejament transversal requereix l'adquisició de compromisos polítics i també de la sensibilitat, la voluntat i la implicació de tot el personal municipal.

El Pla d'igualtat és, doncs, un document clau que, a més de servir per a la planificació i la posada en marxa d'actuacions concretes, ha de preveure el seguiment i l'avaluació posterior del camí recorregut en aquesta matèria i ha de poder mesurar l'impacte o els efectes del mateix en les condicions de vida de la ciutadania a qui s'adreça i, especialment, en la millora de la situació de les dones.



3. Marc normatiu

L'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han estat fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, com a resultat, en gran part, dels instruments jurídics, polítics i tècnics impulsats des de Nacions Unides. Així doncs, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat entre homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

3.1. Àmbit internacional

En l'àmbit internacional, el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere. A partir de l'aprovació de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, l'any **1948**, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència en relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial.

Així, l'any **1975** se celebra a **Mèxic** la **I Conferència Mundial de la Dona** i, quatre anys després, s'aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures a adoptar pels governs. La **II i III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985)** van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal. El 1993 l'Assemblea General de les Nacions Unides va adoptar la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona es va adoptar, la qual conté el reconeixement de "la urgent necessitat d'una aplicació universal a la dona dels drets i principis relatius a la igualtat, seguretat, llibertat, integritat i dignitat de tots els éssers humans". Aquesta resolució es contempla com un reforç del treball de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona i la Declaració i Programa d'Acció de Viena.

Però, sens dubte, serà la **IV Conferència de Beijing de 1995** la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.

Així, s'obre una etapa en la qual es busca analitzar els fonaments, les causes i les estructures que es troben a la base de les desigualtats existents. Per tant, a banda de les accions encaminades a garantir





la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

Posteriorment, i per tal de realitzar un seguiment del compliment dels compromisos adquirits a Beijing, s'han realitzat tres conferències més, però ja no han suposat un avenç tan significatiu com va representar Beijing, tot i que han permès reafirmar els compromisos contrets l'any 1995.

3.2. Àmbit comunitari

En l'àmbit europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma**, de **1975**, que imposa l'obligació als Estats membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor. Des d'aleshores, la igualtat de gènere s'ha anat consolidant en el dret comunitari fins a convertir-se en un dels principis fonamentals.

Així es constata amb l'aprovació el **1997** del **Tractat d'Amsterdam**, el qual articula la igualtat entre homes i dones, l'antidiscriminació i les mesures d'acció positiva. El text normatiu comunitari situa la igualtat de gènere com a principal objectiu de la Unió Europea i com a element estructural de la seva política social. El tractat d'Amsterdam reforça també la idea d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, és a dir, d'aplicar el *mainstreaming* o transversalitat de gènere. Aquest principi adquireix una rellevància definitiva amb el IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000 i amb l'aprovació l'any 2000 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, i es consagra amb el **Tractat de Lisboa** del **2007**.

Pel que fa a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la **Declaració d'Atenes**, de **1992**, en què, per primera vegada, es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la "democràcia paritària". El Consell recomana als Estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

La legislació europea compta amb diverses **directives** principalment referides a l'àmbit del treball, igualtat salarial, permisos laborals i qüestions relatives a la seguretat social. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'Estat espanyol, ja que ha donat lloc a la *Ley Orgànica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (2007).

D'altra banda, també va aprovar-se a Istanbul l'11 de maig de **2011** (i ratificat per Espanya el 2014), el **Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers la dona i la violència domèstica**. Aquesta s'aplica a totes les formes de violència contra les dones i comprèn tots els actes de violència basats en el gènere que impliquin o puguin implicar danys o patiments de





naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloses les amenaces de fer aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, en la vida pública o privada. A més, el Conveni obliga a adoptar les mesures necessàries per a prevenir la violència contra les dones i donar-hi resposta.

També cal destacar, pel seu impacte a nivell normatiu, el Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals, del 4 de novembre de 1950, i, especialment, del Protocol addicional 12 d'aquest conveni, que estableix una prohibició general de discriminació basada en el principi fonamental que totes les persones són iguals davant la llei. Així mateix, també en l'àmbit del Consell d'Europa, és destacable el Conveni per a la protecció dels infants contra l'exploració i l'abús sexual, del 25 d'octubre de 2007, que empara qualsevol persona menor de divuit anys, i el Conveni sobre la lluita contra el tràfic d'éssers humans, de l'1 de febrer de 2008, que té per objectiu prevenir el tràfic d'éssers humans amb finalitats sexuals o amb altres finalitats.

3.3. Àmbit estatal, autonòmic i local

A l'Estat espanyol, el tractament legislatiu que fa referència a la igualtat no arriba fins a la **Constitució Espanyola del 1978**, que en el seu article 14 proclama que tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Igualment, a través de l'art 9.2, compromet als poders públics a què garanteixin la igualtat i la llibertat de tots els individus.

Pel que fa al tractament de la violència envers les dones, la **Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, suposa una fita sense precedents en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència. La Llei preveu el dret de les dones víctimes de violència de gènere a rebre informació, assessorament i atenció integral adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als i a les menors que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

Amb relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**.

Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de



la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empareda de la llicitud constitucional.

Tot i que el text normatiu abasta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes de la desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals en què s'introdueixen les novetats més substancials. En la taula 1 es presenten, de manera resumida, les principals mesures i àmbits d'actuació previstes en la llei estatal.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la LO3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació:

- Garantir la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

TAULA 1- PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ DE LA LLEI 3/2007	
Pautes generals d'actuació dels poders públics	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Principi de transversalitat. ▪ Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments. ▪ Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de L'administració General de l'Estat que inclogui informe d'impacte de gènere. ▪ Col·laboració entre les Administracions Públiques. Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.
Foment de la igualtat en els principals àmbits socials	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporació de la perspectiva de gènere en: Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament. ▪ Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.
Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesures acció positiva a través de la negociació col·lectiva. ▪ Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva. ▪ Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació. ▪ Formació i promoció professional. ▪ Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. ▪ Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat. ▪ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: <ul style="list-style-type: none"> - Permis de paternitat de 4 setmanes. - Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat. - Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.



	<ul style="list-style-type: none"> - Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció. - Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima. - Excedència per cura de familiars: s'amplia a 2 anys de durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada. ▪ Modificacions de la Seguretat Social: <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilització cotització prèvia per accedir a prestació per maternitat. - Nou subsidi pel cas que no es compleixin els requisits mínims. - Prestació econòmica paternitat. ▪ Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecte per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.
Creació d'organismes específics	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creació d'una Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri. Constitució d'un Consell de participació de la dona, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.

El 2017, es va ratificar el **Pacte d'Estat contra la violència de gènere**, pels grups parlamentaris, les comunitats autònomes i les entitats locals representades a la Federació Espanyola de Municipis i Províncies. Des que es va aprovar, cada any es publica una resolució amb les transferències. L'any 2020 es va aprovar un decret i una resolució d'actualització.

A Catalunya, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la **Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol**, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art.153).

L'àmbit competencial preveu:

- La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com establir accions positives.
- La promoció de l'associacionisme de dones.
- La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.

El nou Estatut regula els drets civils i socials de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i la seva autonomia, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats (art. 19).

Pel que fa als principis d'actuació dels poder públics, l'article 41 de l'Estatut, estableix que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i hauran de:



- Garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat.
- Garantir la incorporació per part dels poder públics de la transversalitat en totes les polítiques públiques per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
- Afrontar de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
- Fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots els àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
- Reconèixer el valor econòmic del treball de cura i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials.
- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment respecte del mateix cos i de la seva salut reproductiva i sexual.

Pel que fa a l'ocupació pública que implica els treballadors i les treballadores de les Administracions Locals, cal tenir en compte el **Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**¹. Estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes.

La Generalitat de Catalunya aprova la **Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Es tracta d'una regulació feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta norma incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i estableix mesures transversals en diferents ordres de la vida.

En l'**article 6** d'aquest text normatiu s'especifica quines són funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere:

¹<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#ddunica>



- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu dels seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les actuacions polítiques.
- e) Formar i capacitar el personal per garantir que compleixin les seves funcions en relació al qual estableix aquesta llei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic (article 15).
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de ciutadania (article 14.4).
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació.
- l) Diferenciar de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- m) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ DE LA LLEI 17/2015

Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic (art. 10 i disposició addicional segona)

- Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objecte del contracte per part de l'empresa adjudicatària.
- Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de: - plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei, i - distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.
- Es crearà un Registre Públic dels Plans d'igualtat i un Distintiu d'Excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.
- El Govern ha d'elaborar i aprovar, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, una norma sobre la inclusió de clàusules relacionades amb la igualtat de dones i homes en contractes i subvencions de l'àmbit d'actuació de la Generalitat de Catalunya (termini: 6 mesos des de l'entrada en vigor de la Llei).



Ajuts públics (art. 11)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere. ▪ Denegar atorgament de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.
Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic (art. 15)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les institucions de la Generalitat, i els organismes públics vinculats, i les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics han d'aprovar un pla d'igualtat destinat al personal propi que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball (termini: dos anys des de l'entrada en vigor de la Llei). ▪ Els ens locals que tenen òrgans de representació de personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.
Ocupació pública (art. 16)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. ▪ Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista. ▪ Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal. ▪ Anàlisi de llocs de treball, periòdica, per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a erradicar les diferències salarials.
Pressupostos (art. 17)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Els departaments de la Generalitat, els òrgans autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han de fer visibles l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones.
Polítiques i actuacions dels poders públics (art. 18)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les administracions públiques de Catalunya han de procurar atènyer-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels i de les titulars dels òrgans de direcció.
Participació política de les dones (art. 19)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Els poders públics han de procurar atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític. ▪ Les candidatures que representin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors i electores han de respectar el criteri de paritat entre homes i dones per l'elaboració de les llistes electorals (art. 56.3 Estatut Autonomia).
Participació social de les dones (art. 20)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes. ▪ Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes per assolir la representació paritària en els òrgans directius.
Coeducació (art. 21, 22 i 28 i disposició addicional sisena)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Govern ha d'aprovar i presentar al Parlament en el termini màxim de dos anys de l'entrada en vigor de la Llei un Pla per a la Igualtat de gènere en el sistema educatiu per mitjà del qual haurà d'introduir la coeducació en tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums a tots els nivells. ▪ Els poders públics han de garantir l'adequada formació en coeducació en l'àmbit de l'educació en lleure infantil i juvenil.



	<ul style="list-style-type: none"> En l'àmbit universitari s'ha d'incloure necessàriament una formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents.
Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones (art. 31)	<ul style="list-style-type: none"> La Generalitat ha de fer, periòdicament, estimacions de valor econòmic del treball domèstic i de cura d'infants i de persones grans o dependents de Catalunya, i ha d'informar a la societat catalana sobre els resultats.
Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral (art. 32 i 45)	<ul style="list-style-type: none"> Els poders públics han de: - elaborar plans d'ocupació biennals per incrementar l'ocupació estable i de qualitat de les dones; - incorporar la perspectiva de gènere en els programes actius d'ocupació (PAO); - incorporar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, classificació professional, valoració de llocs de feina, retribucions i promoció professional; - incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions i professions en què són poc freqüents; - fomentar accions de l'economia social i el treball autònom, i les iniciatives d'emprenedoria engendrades per dones; - promoure l'accés de dones a llocs directius i de comandament; - garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva; - eliminar la segregació horitzontal; i - aplicar el principi de la càrrega de la prova en casos de denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Les administracions públiques de Catalunya han de: crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.
Estadístiques i estudis (art. 56)	<ul style="list-style-type: none"> Les administracions públiques de Catalunya han de: - Incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme; Establir nous indicadors estadístics; Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per a contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.

Cal tenir present que aquesta norma incorpora la perspectiva de gènere en altres àmbits com són el joc i les joguines (art. 23), les manifestacions culturals (art. 24), els mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació (art. 25), les universitats i la recerca (art. 28), l'associacionisme i col·legis professionals (art. 29), els esports (art. 30), els usos del temps (art. 46), benestar social i família (art. 47), la salut (art. 48), el tràfic, l'explotació sexual i la prostitució (art. 52), el medi ambient, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat (art. 53), la justícia (art. 54) i la seguretat ciutadana (art. 55). Per tal de garantir la seva incidència en tots aquests aspectes, la Llei preveu que l'Institut Català de les Dones resti adscrit al Departament de Presidència (disposició final primera), la creació d'un Observatori de la Igualtat de gènere (art. 58) i d'un òrgan responsable d'aplicació de la transversalitat (disposició addicional quarta). Així mateix, la Llei preveu un règim sancionador (art. 59-64) i proposa un conveni de col·laboració entre l'autoritat judicial, la Fiscalia i el Síndic de Greuges per actuar en casos de discriminació, explotació i violència envers les dones.

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la **Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'erradicació de la violència masclista**, la qual introdueix importants





novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària.

La Llei defineix la violència com aquella 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. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots els àmbits en què es pot produir (en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari).

Els principals objectius de la Llei són:

- Erradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
- Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'erradicar-la de la societat.
- Reconèixer els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.

La Llei també defineix i ordena la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats, i reconeix als municipis una sèrie de competències, que es concreten en:

- a) Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.
- b) Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'administració de la Generalitat de Catalunya.
- c) Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.
- d) Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar les seves competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

Aquesta normativa preveu l'obligació d'intervenció i de comunicació. Exactament, l'article 11 de la norma diu:

Article 11. Obligació d'intervenció i de comunicació



1. Totes les persones professionals, especialment les professionals de la salut, dels serveis socials i de l'educació, han d'intervenir obligatòriament quan tinguin coneixement d'una situació de risc o d'una evidència fonamentada de violència masclista, d'acord amb els protocols específics i en coordinació amb els serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral.
2. Els contractes que les administracions públiques de Catalunya subscriuin amb persones o entitats privades que prestin serveis en els àmbits professionals a què fa referència l'apartat 1 han de recollir expressament les obligacions d'intervenció.
3. Les obligacions a què fan referència els apartats 1 i 2 s'entenen sens perjudici del deure de comunicació dels fets als cossos i forces de seguretat o al Ministeri Fiscal.

El 4 de desembre de 2018 es van presentar a la Comissió d'Igualtat de les Persones del Parlament de Catalunya uns informes d'avaluació amb relació als deu anys de vigència de la Llei 5/2008, en els quals s'identificaven algunes mancances en el seu desplegament i se'n proposava la modificació per tal de fer més àmplia i garantista la protecció de les dones víctimes de violència masclista. D'altra banda, el 13 de desembre de 2018 es va aprovar al Ple del Parlament la **Moció 32/XII**, en què la cambra es posicionava a favor d'ampliar l'àmbit material d'aplicació de la llei esmentada per a incloure-hi la **violència institucional com a violència masclista**.

Així doncs, el darrer any es va aprovar la **LLEI 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**. Com a principals novetats, s'inclouen:

- La regulació de la **violència institucional** com a àmbit, amb la definició de la diligència deguda i l'especificació que aquesta violència es pot causar tant per acció com per omissió.
- La regulació de les **violències digitals**, ateses les nombroses agressions masclistes que es produeixen amb l'ús de les xarxes socials o de qualsevol dispositiu electrònic o digital. També s'inclou la **violència en l'àmbit de la política**, visibilitzant les agressions contra les dones en els entorns de política institucional, i la violència en l'àmbit educatiu. I s'incorporen la **violència obstètrica**, aquella que atempta contra els drets sexuals i reproductius, i la **violència de segon ordre**, aquella que reben les professionals que fan suport a víctimes de violència masclista.
- S'explicita el compromís de garantir l'atenció psicològica dels infants independentment del consentiment del pare, i s'assenyala el Síndrome d'Alienació Parental (SAP) com



un instrument de violència institucional.

- L'obligatorietat de **formació periòdica** en perspectiva de gènere de tot el sistema d'atenció a les dones.
- La inclusió d'una **definició de consentiment sexual**, en la qual es fixa com a requisit essencial la necessitat de voluntat expressa.
- L'ampliació dels tipus de violència en l'àmbit social i comunitari. Per exemple, a partir d'ara es comptabilitzaran també com a femicidis aquelles morts per suïcidi davant d'una situació de violència masclista.
- Les referències a les dones incloses en la llei, explicitant que s'inclouen les nenes i les adolescents, i, per tant, també les **dones, nenes i adolescents transgènere**.
- La importància de la **interseccionalitat o intersecció d'opressions**: concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a l'hora d'abordar la violència masclista.

Per últim, cal tenir en compte la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, que contempla expressament la tasca de les administracions públiques per garantir la igualtat, la llibertat i el respecte per la diversitat de les persones amb independència de la seva orientació sexual i identitat de gènere.

Títol II. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI

Capítol I. Professionals que actuen en àmbits sensibles

Article 10. Formació i sensibilització

1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels 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.





2. S'ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments.

Article 11. Deure d'intervenció

1. Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent.

2. Als efectes del que estableix l'apartat 1, s'ha d'elaborar un protocol específic d'actuació.



4. Objectius generals i línies estratègiques del Pla d'igualtat

L'elaboració del II Pla d'igualtat de gènere del Moianès té els **objectius generals** següents:

- Visibilitzar el compromís del CCM en la implementació i el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere.
- Actualitzar la diagnosi del I Pla d'igualtat per donar continuïtat al punt de partida de la diagnosi del primer pla, i així permeti implementar polítiques d'igualtat de gènere adaptades a la realitat del territori i als recursos del CCM.
- Dotar el territori d'un marc de referència que orienti els continguts i les actuacions del conjunt de l'organització comarcal i dels municipis que el conformen per a la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques locals.
- Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions comarcals orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere, afavorint l'empoderament de les dones i el ple exercici dels seus drets de ciutadania.
- Potenciar la participació de la ciutadania i, especialment, de les dones, per tal d'incorporar les seves necessitats, interessos i expectatives en tots els programes i serveis que s'impulsin des del CCM.
- Facilitar la formació professional amb perspectiva de gènere del personal del CCM i dels Ajuntaments que el conformen i contribuir a la sensibilització de les entitats, associacions i ciutadania en general.

En el marc d'aquests objectius generals, el II Pla d'igualtat de gènere es planteja sis àmbits d'intervenció, relacionats amb diferents dimensions de la desigualtat de gènere i que impliquen diferents conselleries i regidories municipals. Es tracta, en definitiva, d'assentar les bases per avançar cap a nous models de treball, de caràcter transversal, que permetin la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques comarcals.



Les sis línies estratègiques del Pla d'igualtat de gènere del Moianès són:

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIU GENERAL
1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE	Articular el compromís institucional i transversal amb la igualtat de gènere del CCM.
2. ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	Reforçar i ampliar l'acció contra les violències masclistes.
3. DRETS I QUALITAT DE VIDA	Situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.
4. COEDUCACIÓ	Promoure un treball conjunt amb la comunitat educativa de la comarca per desenvolupar formacions i actuacions de sensibilització en gènere des d'una perspectiva coeducativa.
5. OCUPACIÓ I CURA	Promoure la corresponsabilitat i la conciliació, alhora que contribuir a erradicar les desigualtats de gènere al mercat laboral.
6. LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES	Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.



5. Metodologia

El projecte d'elaboració del Pla d'igualtat de gènere inclou tres fases principals:

I. INICI: ESTRATÈGIES DE COMUNICACIÓ I FOMENT DE LA PARTICIPACIÓ

II. RECOLLIDA D'INFORMACIÓ I ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI DE GÈNERE

III. DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ 2021-2024

IV. ACTUALITZACIÓ DEL PLA PEL PERIÓDE 2025-2027

I. INICI: ESTRATÈGIES DE COMUNICACIÓ I FOMENT DE LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA

Moment de definició i planificació de tot el procés. Es realitza una reunió amb les persones referents del CCM i es concreta la metodologia i la temporització del treball. També es consensuen els mecanismes a engegar per tal de:

- Donar a conèixer l'inici del procés d'elaboració del Pla d'igualtat de gènere a tota la ciutadania i al personal comarcal.
- Fomentar la participació de la ciutadania durant el procés d'elaboració del Pla d'igualtat de gènere.

La participació és un eix transversal que acompanya tot el procés d'elaboració del Pla per tal d'elaborar un document adequat a les característiques específiques dels municipis i a les necessitats i els interessos





de la ciutadania. Així, s'engeguen diversos mecanismes consultius per tal d'incorporar la participació, la retroalimentació i la contribució de la ciutadania, les entitats i els grups de dones organitzats en el territori i el personal municipal involucrat en el disseny i implementació de les polítiques locals.

II. RECOLLIDA D'INFORMACIÓ I ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI DE GÈNERE

A continuació, s'inicia la fase de diagnosi de la realitat comarcal des d'una perspectiva de gènere. Es recull informació de caire quantitatiu i qualitatiu relativa a:

▪ El context territorial i les característiques sociodemogràfiques.

Mitjançant una bateria d'indicadors plantejats des de la perspectiva de gènere, s'analitzen les característiques més significatives de la població i del territori. Es posa especial èmfasi en l'estructura de la població, les seves característiques bàsiques i es desagreguen les dades per sexe i edat.

A partir d'aquesta informació, es fa una lectura en clau de gènere, posant especial atenció a:

- Donar visibilitat a l'heterogeneïtat dels grups de dones.
- Observar les presències i les absències dels grups de dones i d'homes, i les possibles explicacions d'aquests fets.
- Observar les característiques dels grups d'homes i de dones, les coincidències i les diferències.
- Observar quina relació tenen les característiques, semblances i diferències amb els rols de gènere i quines variacions es poden observar al llarg del temps.

▪ Les polítiques d'igualtat de gènere desenvolupades en la comarca en els darrers anys.

▪ Àmbits estratègics de l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona.

INDICADORS I VARIABLES D'ANÀLISI
1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE
<ul style="list-style-type: none"> → Lideratges, responsabilitats i posicionament en relació al I Pla Comarcal d'Igualtat de gènere. → Organització i funcionament de les polítiques d'igualtat de gènere que es duen a terme als diferents municipis i dins del mateix CCM.

- L'adequació dels recursos tècnics i pressupostaris pel desenvolupament de les polítiques d'igualtat.
- L'existència de mecanismes de cooperació horitzontal i la capacitat del personal.
- La participació de la ciutadania en general i, en particular, del moviment associatiu de les dones per al disseny, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'igualtat de gènere.

2. ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

- L'impacte de la violència masclista en el territori.
- L'adequació dels recursos per a les dones víctimes de violència masclista i per les seves filles i fills.
- Grau de coneixement dels recursos entre la ciutadania.
- Les campanyes de sensibilització i les accions de prevenció.
- La capacitat i la formació del personal municipal.

3. DRETS I QUALITAT DE VIDA

- Cobertura de serveis per la cura de la infància i adolescència.
- Recursos i equipaments per a l'atenció al jovent.
- Recursos i equipaments per a l'atenció a la gent gran.
- Interseccionalitat en la perspectiva de gènere i les violències masclistes.
- Recursos i equipaments per a l'atenció de les persones amb diversitat funcional.
- Disseny urbanístic de les ciutats.
- Mobilitat i transports públics.

4. COEDUCACIÓ

- Les accions per sensibilitzar i capacitar la comunitat educativa (professorat, monitores i monitors de lleure, mares i pares), per tal de reforçar relacions i pràctiques educatives lliures d'estereotips de gènere.
- La integració de la coeducació en tots els nivells educatius i en tots els currículums escolars, materials lectius, didàctics i de suport del sistema educatiu.
- Els mecanismes per revisar els continguts curriculars educatius, els llibres de text i els materials educatius a tots els nivells de l'ensenyament.

5. OCUPACIÓ I CURA

- La participació de les dones i els homes al mercat de treball productiu.



- La participació de les dones i dels homes al treball de cura.
- Les polítiques per afavorir l'accés i la permanència de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat i per fomentar l'emprenedoria de les dones.
- Les accions de sensibilització per promoure la corresponsabilitat de les tasques de cura.

6. LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

- La governança i la participació de les dones en tots els nivells i els àmbits de la vida pública i en els llocs de presa de decisions dels espais institucionals.
- Les entitats i els grups de dones organitzades en el territori.
- La participació de les dones a les activitats que ofereixen els municipis.

Des del punt de vista metodològic, s'apliquen les **tècniques d'investigació** següents:

ANÀLISI DOCUMENTAL

- Revisió d'estadístiques anuals.
- Anàlisi dels plans, protocols i normatives relacionades amb la igualtat de gènere a escala municipal i comarcal.

QÜESTIONARI, ENTREVISTES I SESSIÓ PARTICIPATIVA AMB INFORMANTS CLAU

- Entrevistes al personal tècnic:
 - Tècniques de l'Àrea d'atenció a les persones de l'Ajuntament de Castellterçol, l'Estany i Moià
 - Personal tècnic de l'Àrea bàsica de serveis socials
 - Personal tècnic de l'Àrea d'atenció a les persones del CCM
 - Personal tècnic de l'Àrea de territori del CCM
 - Personal tècnic de l'Àrea d'Ocupació
- Entrevistes a associacions de dones
- Qüestionari *online* adreçat a tota la ciutadania, 2019:
 - 206 persones (154 dones; 49 homes; 2 trans; 1 intersex).
 - Es poden consultar els resultats en l'Annex I
- Sessió participativa amb entitats i ciutadania, 2021:
 - 12 participants
 - Es pot consultar el resum de la sessió en l'Annex II





Una vegada recollida tota la informació, es processa i s'analitza per formular una valoració de la situació de cadascun dels indicadors.

III. DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ 2025-2027

Finalitzada la fase de Diagnosi, s'elabora una proposta de Pla d'acció amb:

- Els **objectius generals i específics**, recollint les intervencions més urgents i les inquietuds detectades en la diagnosi, tenint en compte les possibilitats i els recursos del CCM.
- Les **propostes de mesures i accions** que cal introduir en el Pla d'igualtat, procurant que siguin comprensibles i operatives pel conjunt de l'organització comarcal que s'encarregarà d'executar-les.
- La fixació dels **temps** d'execució.
- La identificació de les **àrees del CCM implicades**.
- Els **indicadors d'avaluació** de cadascuna de les accions planificades.

IV. ACTUALITZACIÓ DEL PLA PEL PERÍODE 2025-2027

Durant aquest 2025 hem treballat avaluar i poder actualitzar la diagnòsi i revisar les accions i actuacions planificades de cada línia estratègica. Aquest treball s'ha fet de forma transversal amb els tècnics que formen part de la comissió transversal d'igualtat.

Aquest treball ha permès poder identificar quines accions hem de donar continuïtat en el II Pla d'igualtat i quines accions calia refer, ja fos perquè s'havien realitzat i per tant, assolit els objectius, o cal replantejar la manera en que estava formulada. També s'han afegit noves accions per a donar cabuda dins el Pla, de tot el que es realitza en l'àmbit.





6. Diagnosi: la comarca del Moianès des d'una perspectiva de gènere

Les dades que es presenten a continuació corresponen a la diagnosi realitzada en el període 2021-2024 del Pla d'igualtat del Moianès, al final de l'apartat s'actualitzen les dades més rellevants de la diagnosi.

L'elaboració de les polítiques locals i, especialment, el disseny de les polítiques de benestar i qualitat de vida s'han de basar en l'anàlisi de les realitats socials de la població, reconeixent les diferències i tenint en compte la perspectiva de gènere.

Aquest capítol recull una selecció d'indicadors sociodemogràfics de la comarca del Moianès i posa especial èmfasi en l'estructura de la població i en les seves característiques bàsiques, desagregant les dades, sempre que això ha estat possible, per sexe i edat, entre altres variables.

L'apartat 1 és una contextualització de la comarca, realitzada a partir de dades oficials extretes principalment d'Hermes, IDESCAT i dades pròpies dels Ajuntaments. L'apartat 2 presenta un recorregut sobre la trajectòria i l'estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat de gènere del CCM. Aquest apartat explica l'organització tècnica i política de la promoció de la igualtat de gènere del CCM i les principals actuacions desenvolupades.

6.1 Dades territorials i característiques sociodemogràfiques

Contextualització

El Moianès és una àrea geogràfica del centre de Catalunya configurada com a comarca a partir dels resultats de la consulta celebrada el 22 de març del 2015, i que es va constituir definitivament amb l'aprovació de la Llei 4/2015 del Parlament de Catalunya, de 23 d'abril.

Tal com indica el CCM, *"El reconeixement del Moianès com a nova comarca de la Catalunya Central s'ha bastit sobre dos grans pilars:*



- D'una banda, l'activa implicació i participació de la ciutadania en el projecte de vertebració de la comarca, que ha estat decisiva en la consecució d'aquesta reivindicació històrica i n'ha legitimat el seu reconeixement.
- D'altra banda, la voluntat de dotar-se d'unes polítiques públiques més properes a la ciutadania, i d'uns serveis públics avançats que donin resposta als reptes que els governs locals tenen plantejats a l'inici del segle XXI².

Imatge 1: Municipis del Moianès, 2021.



Font: web del Consell Comarcal del Moianès (<http://www.ccmoianes.cat/el-moianes/la-comarca>).

La comarca del Moianès (Imatge 1) està integrada per l'agregació de deu municipis: Calders, Castellcir, Castellterçol, Collsuspina, l'Estany, Granera, Moià, Monistrol de Calders, Sant Quirze Safaja i Santa Maria d'Oló.

Tot i que es podria realitzar una anàlisi detallada dels trets diferencials dels pobles que formen el Moianès, les dades recullen un conjunt de característiques comunes que comparteixen els deu municipis. En podem destacar les següents:

1. El pes de la població de la segona residència

Tots els informes del Moianès deixen patent que la població arriba gairebé a duplicar-se en èpoques de vacances i descans per l'arribada de població que té la seva segona residència a la comarca. Segons les dades de l'Observatori Estratègic del Consell Comarcal del 2019, aquesta població de segona residència

²https://www.diba.cat/documents/326398/1973736/PLA_CULTURA+MOIAN%C3%88S_2017/3c6eeacd-abb2-44ed-9fb0-2b791fc61de0

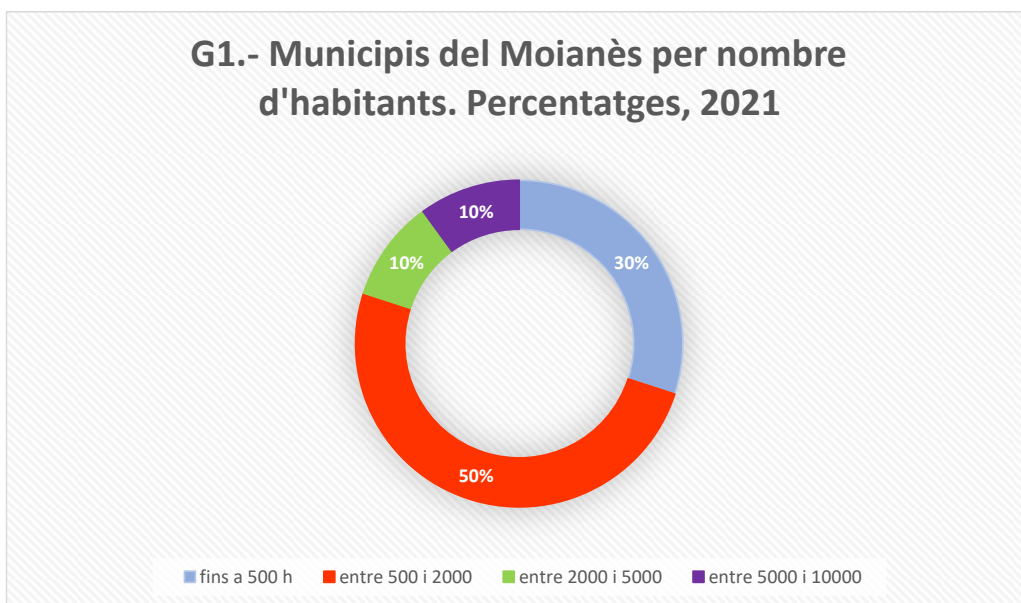


és d'unes 10.000 persones. A més, **tots els pobles tenen una tradició d'estiueig arrelada** i, actualment, s'han convertit en un destí turístic que atrau nombrosos visitants. La població de segona residència i els visitants de pas tenen un impacte econòmic en el territori, principalment en el sector dels serveis turístics.

2. La dimensió reduïda de la comarca en termes de població, com també dels municipis que l'integren

En aquest sentit, cal destacar dos elements característics del territori: d'una banda, el Moianès és l'única comarca de la província de Barcelona amb menys de 15.000 habitants i, d'altra banda, Moià és l'única capital comarcal que té menys de 10.000 habitants. La grandària dels deu Ajuntaments que conformen la comarca es pot classificar en quatre grups en funció del nombre d'habitants (Gràfic 1). Es tracta majoritàriament de municipis de petites dimensions: només hi ha un municipi amb una població superior als 5.000 habitants (Moià) i n'hi ha tres (Granera, Collsuspina, l'Estany) que tenen una població inferior als 500 habitants.

Gràfic 1: Municipis del Moianès per nombre d'habitants. Percentatges, 2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels ajuntaments de la comarca de gener 2021.

3. El creixement de la població

Demogràficament, en el període de 1991 - 2021, la població del Moianès ha augmentat en un 68,14 %, passant de 8.538 a 14.356 habitants, en 30 anys. Si ho comparem en dates més recents, podem apreciar que la població ha augmentat un 10,41% en els últims 11 anys, ja que al 2010 hi havia una població de 13.002 habitants, pels ja comentats 14.356 habitants de l'actualitat. El creixement s'explica per la transformació de la segona residència en primera, i per l'arribada de població atreta pel baix cost de l'habitatge en comparació amb el nivell de qualitat de vida, i també s'ha vist afectat per l'arribada de persones migrades.

Taula 2: Municipis del Moianès per nombre d'habitants i sexe, 2021.



Municipi	Homes	Dones	Total
Calders	543	529	1072
Castellcir	392	368	760
Castellterçol	1336	1303	2639
Collsuspina	196	196	392
Estany, L'	217	196	413
Granera	57	30	87
Moià	3361	3151	6512
Monistrol de Calders	387	339	726
Sant quirze safaja	372	305	677
Santa Maria d'Oló	538	540	1078
TOTAL	7399	6957	14356

Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels ajuntaments de la comarca de gener 2021.

4. Una estructura econòmica homogènia que ha facilitat el disseny d'una estratègia de dinamització econòmica territorial comuna

La comarca del Moianès està integrada per deu municipis que, per la seva petita dimensió i per les seves característiques històriques, geogràfiques i socioeconòmiques homogènies, s'han vist en la necessitat d'actuar mancomunadament per aconseguir els seus objectius. L'any 1995 es va crear el **ConSORCI per a la promoció dels municipis del Moianès** com una entitat a escala supramunicipal en l'àmbit de la promoció de l'ocupació i el desenvolupament local, que tenia com a objectiu dinamitzar econòmicament el territori i incentivar la generació de noves empreses i nous llocs de treball.

Segons la informació del **Pla d'acció estratègic del Consorci del Moianès 2008-2011**³, “els municipis de la comarca es caracteritzen per tenir una estructura socioeconòmica molt similar que ha patit una transformació important. Així, si fins a mitjans del s. XIX podem dir que la principal activitat econòmica era la indústria tèxtil i l'agricultura, arran de les continuades crisis tèxtils i la pèrdua de pes del sector agrari, l'economia del Moianès es comença a terciaritzar, esdevenint en l'actualitat el sector serveis el de major pes sobre l'activitat econòmica”.

Distribució de la població per sexe, grups d'edat i procedència

La lectura de les dades sociodemogràfiques bàsiques desagregades per sexe mostren algunes característiques significatives des d'una perspectiva de gènere.

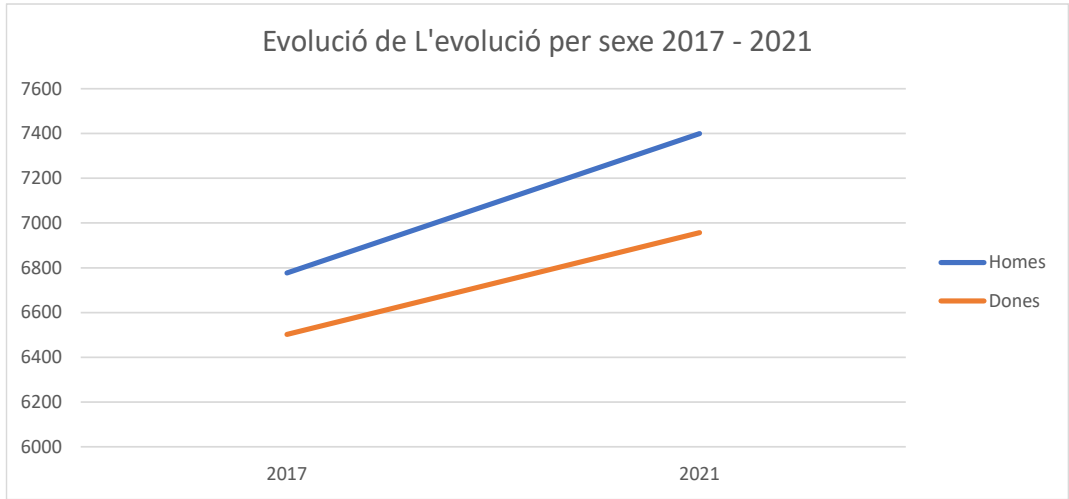
Primer de tot, cal veure que les dades d'evolució de població entre el 2017 i el 2021 (Gràfic 2) mostren que hi ha hagut un creixement de la població (xifrat en un 8,11%), dades molt superiors a les compreses

³<http://www.ccmoianes.cat/el-moianes/la-comarca>



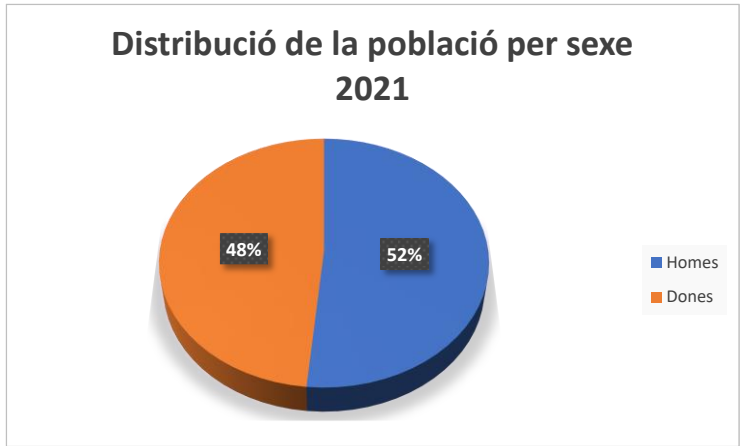
entre el període 2013 – 2017, on el creixement xifrat va ser del 1,37%. Podem apreciar com la població masculina ha crescut lleugerament més que la femenina en el període 2017 – 2021, creixent un 9,17% la població masculina, mentre que la femenina ho ha fet un 6,99%.

Gràfic 2: Evolució de la població per sexe, 2017- 2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels ajuntaments de la comarca.

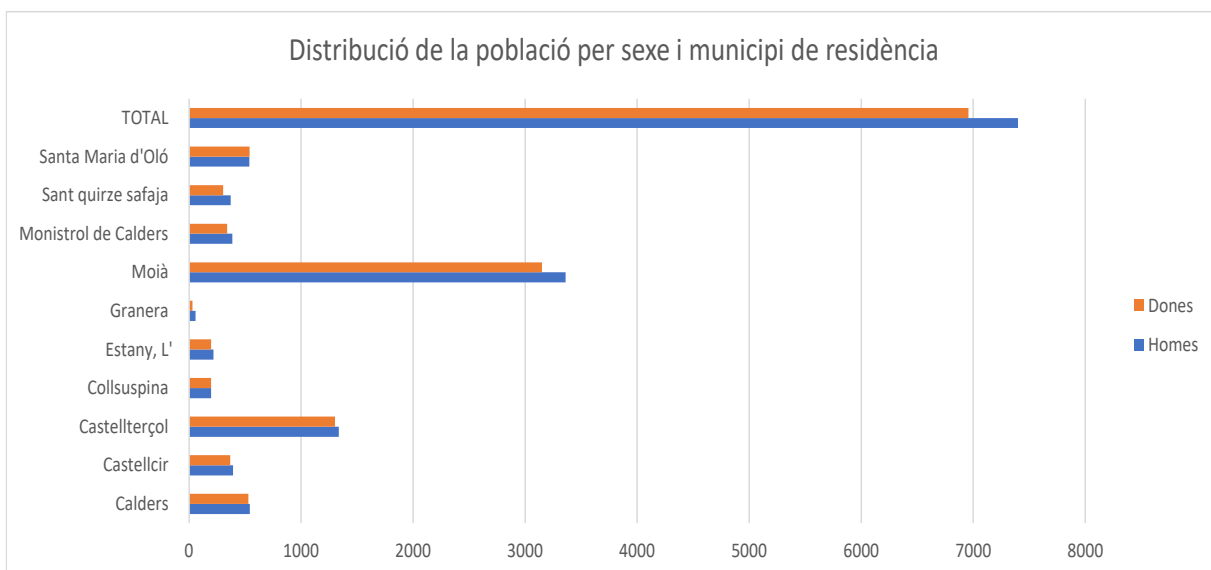
Gràfic 3: Distribució de la població per sexe, 2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels ajuntaments de la comarca.

Gràfic 4: Distribució de la població per sexe i municipi de residència, 2021.

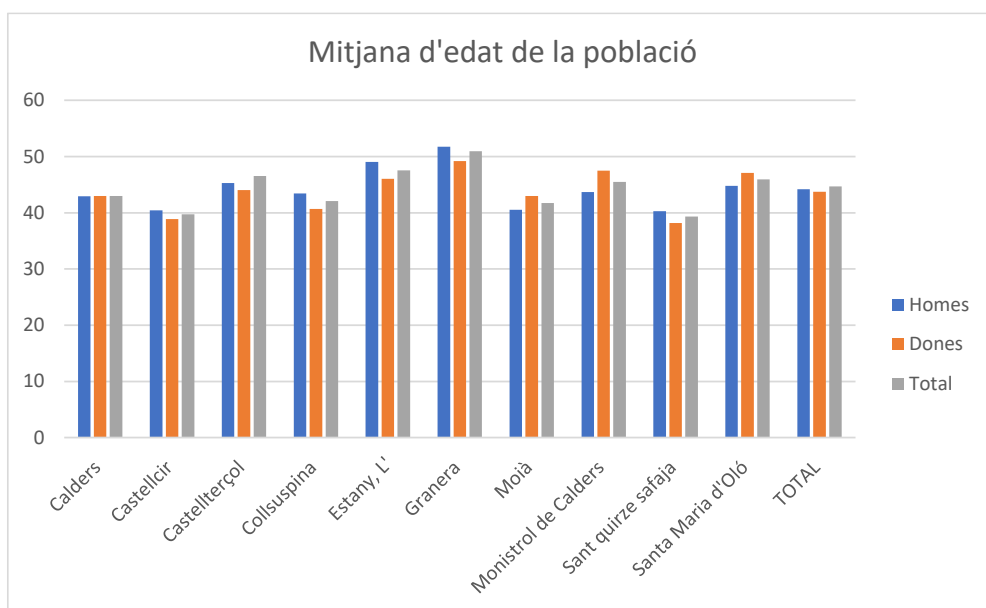




Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels ajuntaments de la comarca.

Quan parlem de distribució per sexe, veiem que la població del Moianès presenta uns resultats bastant equitatius, encara que el pes de la població masculina és lleugerament superior: 7399 homes (52%) i 6957 dones (48%). Podem veure que en 8 dels 10 pobles de la comarca, la població és majoritàriament masculina (Gràfic 4). En els dos pobles restants, Collsuspina i Santa Maria d'Oló, la situació és diferent: a Collsuspina hi ha el mateix nombre d'homes que de dones, i a Santa Maria d'Oló, podem apreciar com hi ha més dones que homes. Tot i així, les diferències entre homes i dones en tots els pobles de la comarca són pràcticament mínimes. Finalment, cal mencionar el cas particular de Granera, on la població masculina per l'any 2021, és pràcticament el doble que la femenina, amb 57 homes i 30 dones.

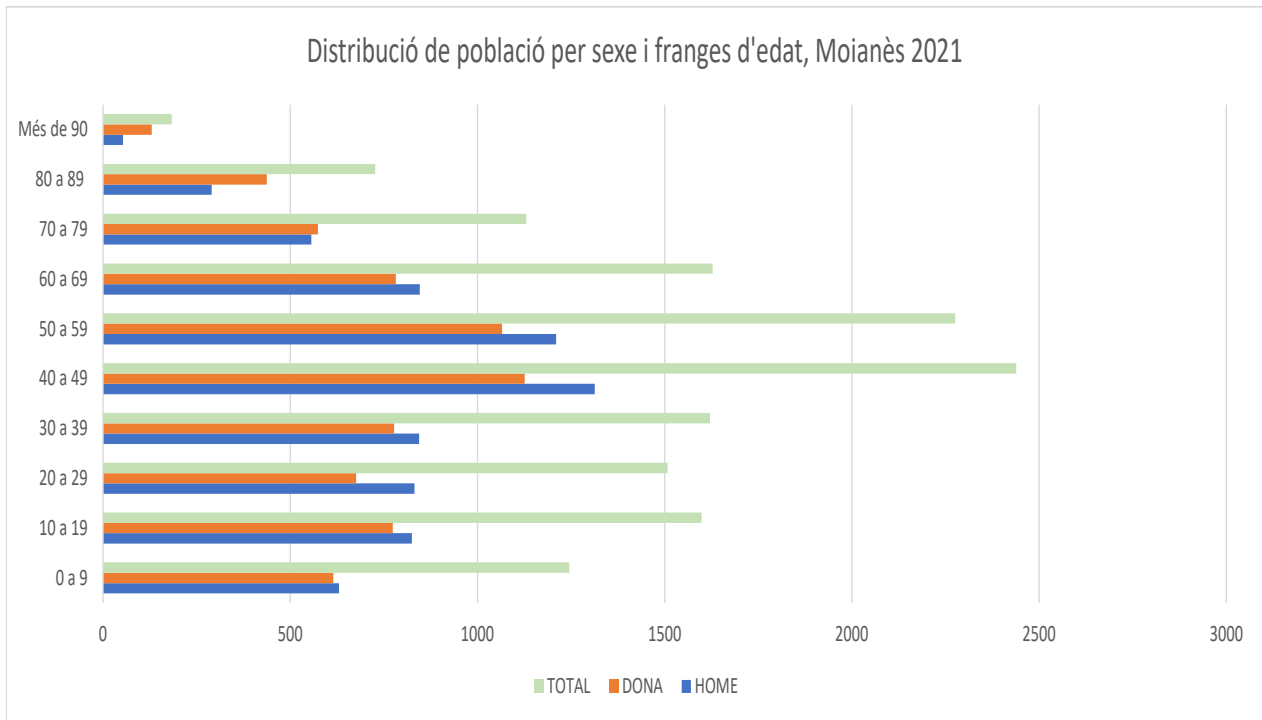
Gràfic 5: Mitjana d'edat de la població, 2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels ajuntaments de la comarca.

Gràfic 6: Distribució de la població per sexe i franges d'edats, 2021.





Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels ajuntaments de la comarca.

Taula 3: Índex d'envelliment, 2021.

Població de 65 anys i més/Població de 0 a 15 anys x 100 h.

Municipi	Homes	Dones	Total
Calders	53,21%	66,36%	59,78%
Castellcir	52,00%	39,13%	45,57%
Castellterçol	78,28%	121,68%	99,98%
Collsuspina	63,04%	48,08%	55,56%
Estany, L'	68,89%	200,00%	134,44%
Granera	200%	200%	200%
Moià	54,39%	72,51%	63,45%
Monistrol de Calders	82,09%	132,65%	107,37%
Sant quirze safaja	41,03%	30,95%	35,99%
Santa Maria d'Oló	81,55%	121,11%	101,33%
TOTAL	77,45%	103,25%	90,35%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels ajuntaments de la comarca.



Taula 4: Índex de sobreenvelliment, 2021.

Població de 85 anys i més/Població de 65 anys i més x 100 h.

Municipi	Homes	Dones	Total
Calders	1,72%	8,45%	5,09%
Castellcir	7,69%	19,44%	13,57%
Castellterçol	6,81%	0,00%	11,22%
Collsuspina	3,45%	0,00%	1,72%
Estany, L'	16,13%	13,46%	14,80%
Granera	25%	0%	13%
Moià	5,38%	10,00%	7,69%
Monistrol de Calders	3,64%	7,69%	5,66%
Sant quirze safaja	6,25%	7,69%	6,97%
Santa Maria d'Oló	4,76%	11,01%	7,89%
TOTAL	8,08%	9,34%	8,71%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels ajuntaments de la comarca.

La comarca del Moianès té un índex d'envelliment del 90.35%, molt menor al que hi havia a l'any 2017, que era del 110,3 %. Mentre que l'índex de sobre envelliment és del 8.71, inferiors als nivells de la demarcació de Barcelona.

Si fem una segregació per sexe podem apreciar com els índex d'envelliment i de sobre envelliment són substancialment superiors en el cas de les dones. Així doncs, podem considerar que la població femenina envellida, és doncs, un col·lectiu a tenir en compte en la configuració de les polítiques locals.

Taula 5: Taxa d'estrangeria global, 2021.

Municipi	Total
Calders	4,69%
Castellcir	9,35%
Castellterçol	10,09%
Collsuspina	2,08%
Estany, L'	8,75%
Granera	4,29%
Moià	16,24%
Monistrol de Calders	3,42%
Sant quirze safaja	7,29%
Santa Maria d'Oló	6,73%
TOTAL (mitjana)	7,29%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades dels ajuntaments de la comarca.

El Moianès destaca pel pes de la població autòctona, ja que un 90% de les i els habitants de la comarca han nascut a Catalunya, i és un percentatge molt superior al del conjunt de la província de Barcelona, i al de Catalunya.





La població procedent d'altres països té un volum minoritari des del punt de vista numèric. A 1 de Gener de 2021, la comarca del Moianès registrava una taxa d'estrangeria global del 7,29%, inferior a la de la demarcació de Barcelona (12.8%) i de la mitjana catalana (13.05%), segons dades d'IDESCAT i de l'Observatori d'Empresa i Educació. Una de la possibles causes que ho explicarien, és l'escassa oferta laboral que existeix a la zona, sobretot en municipis petits.

Tipologia de les llars

Les dades relatives a l'estructura i la composició de les llars són escasses i no estan desagregades per sexe. En el moment d'elaborar aquest document, només es disposa d'informació d'àmbit comarcal relativa a:

- **Dimensió mitjana de la llar:** quocient que expressa el nombre de persones per llar (Taula 6).
- **Renda bruta familiar per habitant (Rbfd)**⁴ (Taula 7).
- **Índex sintètic de fecunditat** (o nombre mitjà de filles i fills per dona): 1,49 (segons dades d'Hermes 2018).

Taula 6: Dimensió mitjana de la llar, per municipis, 2017.

Municipi	Total
Calders	2,73
Castellcir	2,94
Castellterçol	2,57
Collsuspina	2,82
Estany, L'	2,59
Granera	1,98
Moià	2,67
Monistrol de Calders	2,73
Sant Quirze Safaja	2,49
Santa Maria d'Oló	2,78
TOTAL	2,67

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades d'HERMES 2017.

Taula 7: Renda bruta familiar disponible, per municipis, 2020.

⁴La renda bruta familiar disponible és la macromagnitud que mesura els ingressos dels quals disposen els residents d'un territori per destinar-los al consum o a l'estalvi. Aquesta renda no solament depèn dels ingressos de les famílies directament vinculades a la retribució per la seva aportació a l'activitat productiva (remuneració d'assalariats i excedent brut d'explotació), sinó que també és influïda per l'activitat de l'Administració pública mitjançant els impostos i les prestacions socials. Es calcula com a saldo del compte de renda de les famílies, és a dir, és la diferència entre el conjunt dels seus recursos i usos. El caràcter que té és el de renda bruta, atès que no es dedueix cap consum del capital fix.



Municipi	Total
Calders	14.209
Castellcir	17.601
Castellterçol	17.601
Collsuspina	16.006
Estany, L'	14.209
Granera	17.601
Moià	14.209
Monistrol del Calders	14.209
Sant Quirze Safaja	17.601
Santa Maria d'Oló	14.209
Total (mitjana)	15.745,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades d'HERMES 2020.

Les primeres qüestions que caldria treballar amb vista a aconseguir l'adequació de les polítiques i els recursos municipals a les diverses tipologies de llars, serien la realització d'estudis per donar visibilitat a l'heterogeneïtat i la multitud de situacions que caracteritzen els diferents models de família, i la posada en marxa de mecanismes participatius que permetessin detectar i donar respostes a les seves necessitats i interessos.

Cal tenir en compte, en aquest sentit, que seguint les tendències que es registren a Catalunya, les llars formades per parelles casades i amb descendència es mantenen com la tipologia predominant de l'organització familiar. Tot i això, s'evidencia també un creixement de les llars unipersonals (unitats familiars formades per una sola persona) i de les monoparentals (unitats familiars formades per progenitor o progenitora i descendència). Cal destacar la feminització d'aquestes tipologies de llars, especialment en el cas de les monoparentals; així, les dades a Catalunya assenyalen que un 78% de les llars monoparentals són nuclis compostos majoritàriament per dones que viuen amb les seves filles i fills (IDESCAT, 2011). És, en aquest sentit, que es pot parlar de *llars monomarentals*.

Cal assenyalar la manca de dades desagregades per sexe en l'àmbit local i la necessitat d'obtenir-ne.

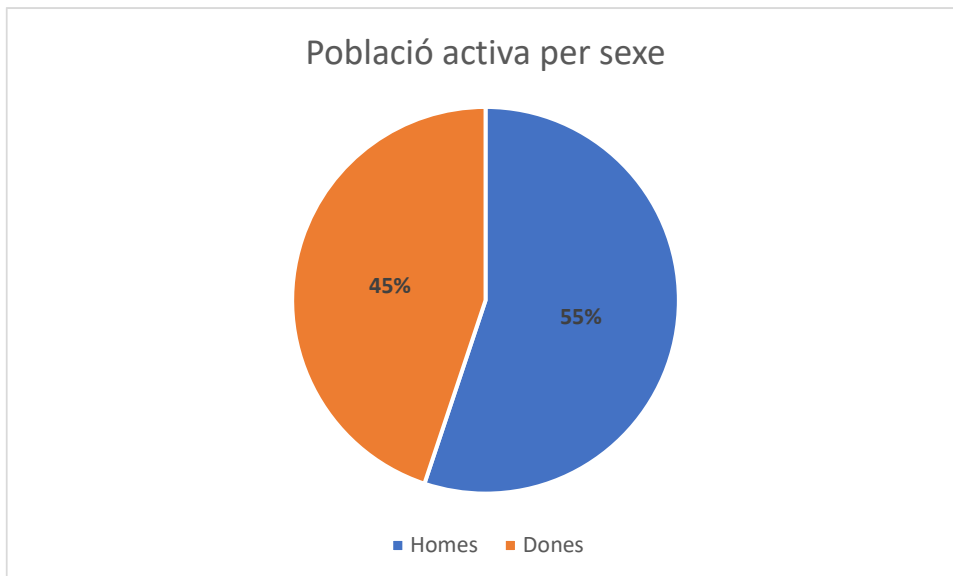
Població activa

La informació relativa a la població activa de la comarca (població ocupada a temps parcial, ocupada a temps complet i desocupada) és escassa i molts indicadors encara no estan disponibles desagregats per sexe. A continuació, exposem el nombre absolut de població activa per sexe registrat el quart trimestre de l'any 2020, amb dades extretes d'Hermes.



Tal i com mostra el gràfic, hi ha un total de 6.181 persones actives, de les quals 3.407 són homes i 2774 són dones. Així doncs, podem dir que hi ha una lleugera prevalença masculina, concretament del 55%.

Gràfic 7: Població activa i sexe. Nombre absoluts, 4t trimestre 2020.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades dels ajuntaments de la comarca.

En aquest sentit, diversos estudis realitzats per la demarcació de Barcelona han revelat que les dones tenen xifres d'activitat més semblants a les dels homes en edats compreses entre els 16 i 34 anys, just durant el període posterior a la seva formació i abans de la maternitat. A partir d'aquest moment, s'inicia un descens continuat i les diferències augmenten considerablement en la franja de 35 a 44 anys.

D'altra banda, a causa de la diferent i desigual implicació de les dones i els homes en les responsabilitats derivades de la criança i la gestió de les llars, la població inactiva i la població ocupada a temps parcial són tradicionalment superior per les dones. Tot això té un impacte directe en les economies de les dones i en els drets de ciutadania futurs (per exemple, quantia de la prestació per jubilació), que es relaciona directament amb una major pobresa en la població femenina, en general, i de la població femenina adulta, en particular.

Població aturada

Les dades desagregades per sexes relatives a la població aturada de la comarca mostren que:

- El volum de dones aturades és superior al d'homes, i ho ha estat per tot el període comprès entre l' 1 de gener de 2020 i el 30 de Març de 2021.
- La taxa d'atur registral femenina és superior a la masculina en tots els municipis de la comarca.



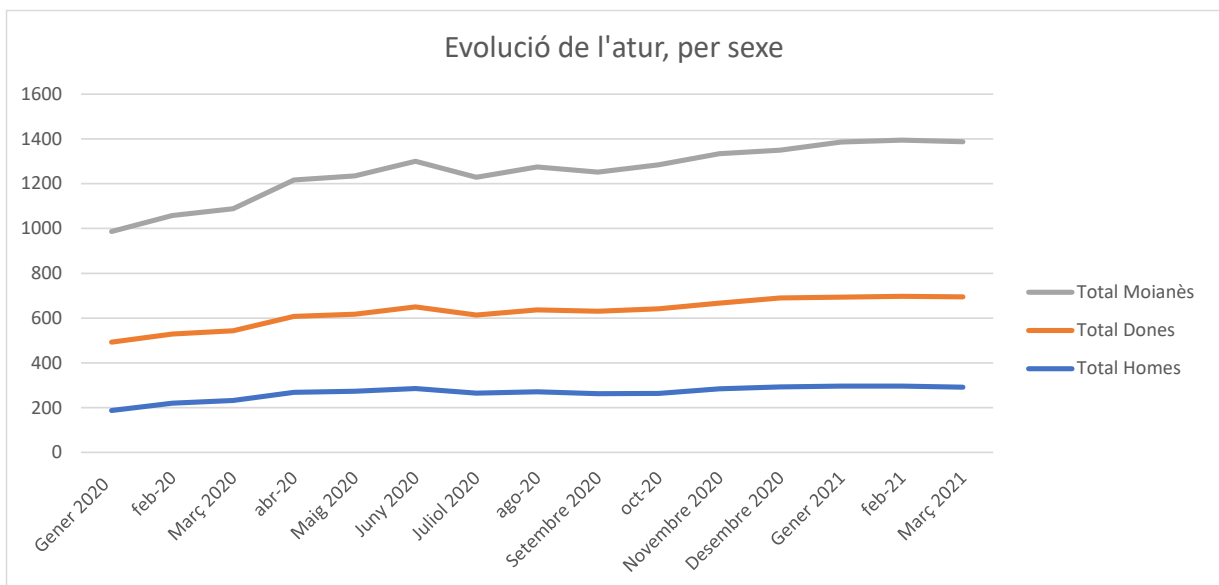
D'altra banda, les dades desagregades per sexe i franges d'edat mostren que l'atur afecta amb més intensitat a les dones majors de 45 anys, en especial a les majors de 55 anys. En aquest últim grup d'edats (55-67), la taxa d'atur femení és pràcticament el doble que la taxa d'atur masculí per el mateix segment d'edat. Aquesta tendència, que és comuna a la resta de la demarcació de Barcelona, és especialment accentuada a la comarca del Moianès i pot tenir un impacte molt directe en les polítiques locals del futur, ja que les dones adultes a l'atur, en pocs anys passaran a ser dones grans amb molt pocs, o sense ingressos, i amb pensions de jubilació molt baixes.

En aquest sentit, seria recomanable recollir dades desagregades per sexe relatives als següents indicadors, ja que aquestes dades reflecteixen i són el producte de la diferent i desigual participació de dones i homes al mercat de treball remunerat i a l'economia de la cura:

- Pensions de Viduïtat
- Pensions contributives a la Seguretat Social

En aquest sentit, entre les persones que reben una pensió per jubilació hi ha habitualment una menor proporció de dones que d'homes i, en canvi, hi ha més dones que homes que reben pensions de viduïtat. D'altra banda, les pensions de jubilacions de les dones són menors perquè han rebut salaris menors, han treballat a temps parcial o s'han ocupat exclusivament de tasques de cura o de la llar no remunerades.

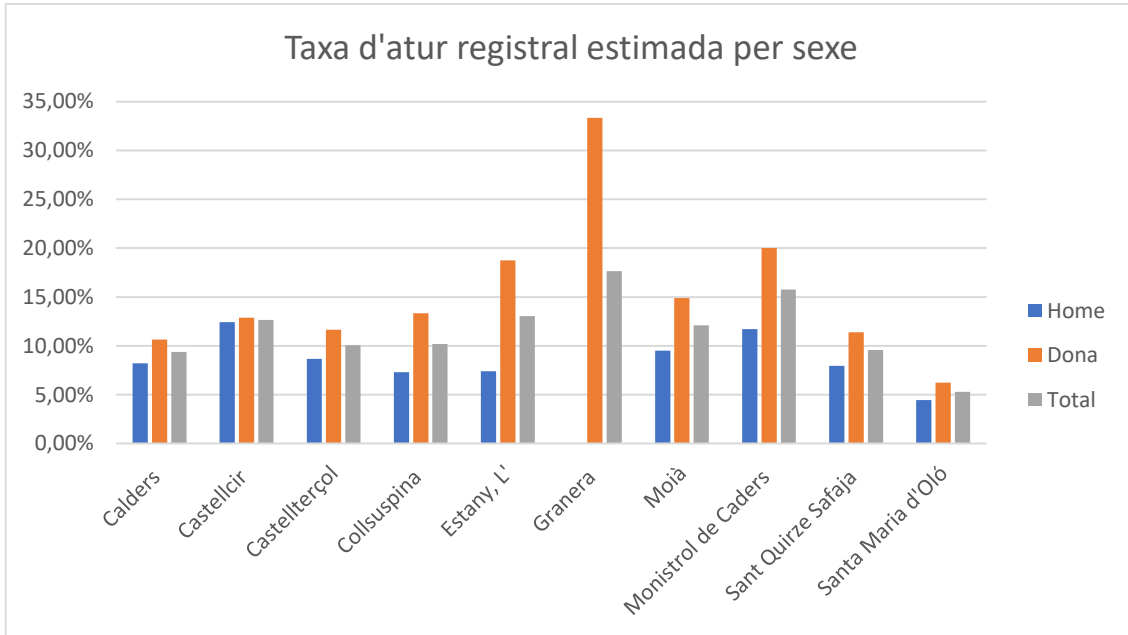
Gràfic 8: Evolució de l'atur gener de 2020-març de 2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'HERMES, 2020-2021.

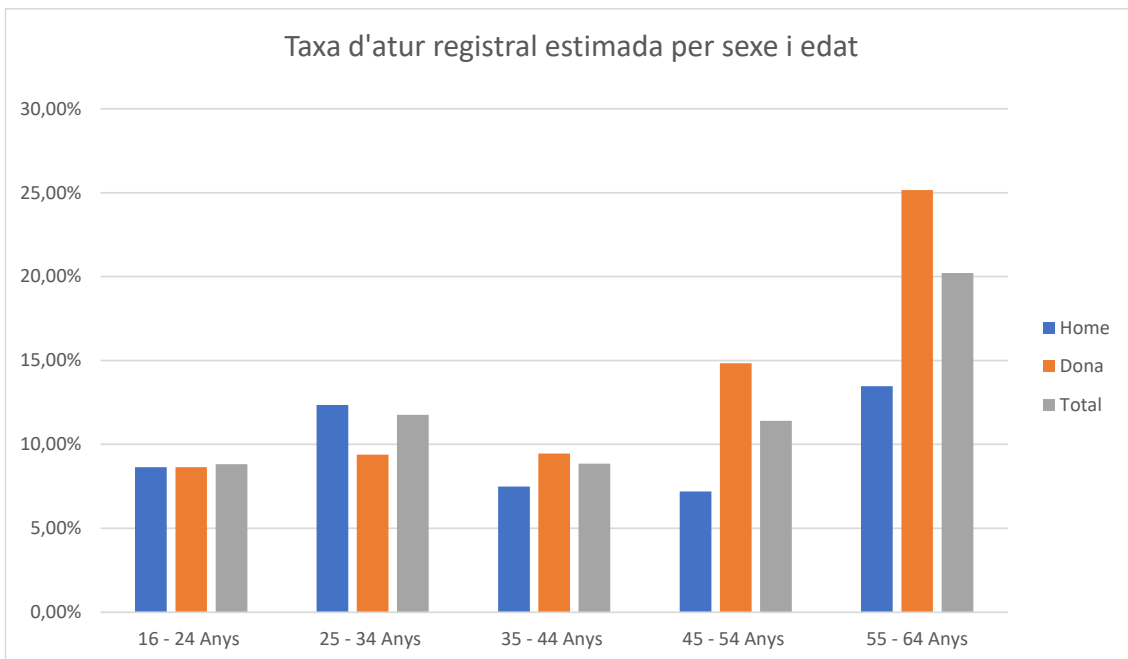


Gràfic 9: Taxa d'atur registral estimada per sexe, gener 2021.



Font: Xarxa d'Observatoris del Desenvolupament Econòmic Local, gener 2021.

Gràfic 10: Taxa d'atur registral⁵ estimada per sexe i edat, 2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'HERMES, 2021.

Incidència de la violència masclista en la comarca

⁵Demandes d'ocupació registrades en les Oficines de Treball que estan actives l'últim dia laborable de cada mes i que compleixen els criteris estadístics per mesurar l'atur registrat establerts en l'Ordre ministerial de de març de 1985 (BOE de 14 de març de 1985).

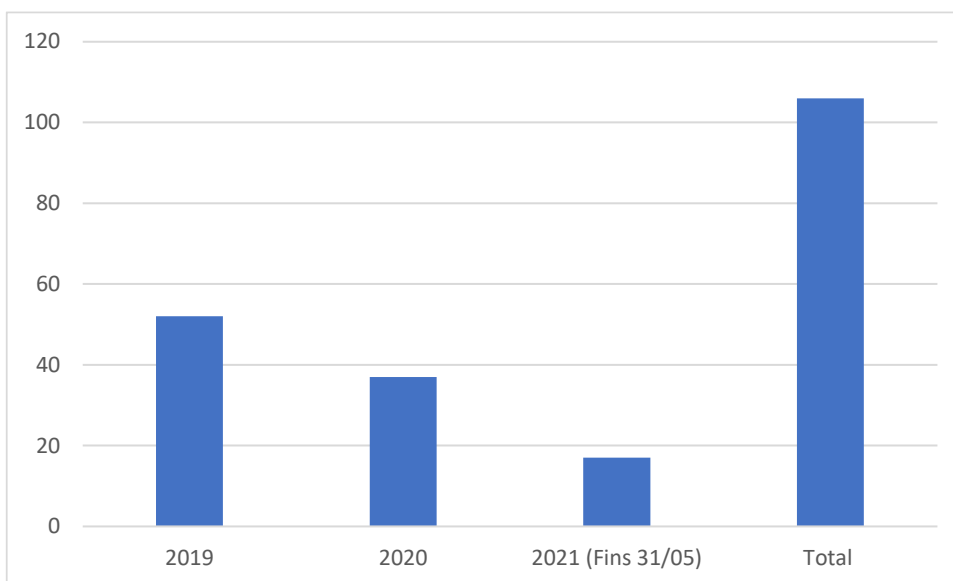


Des d'una perspectiva quantitativa, les dades relatives a la incidència de la violència masclista a la comarca del Moianès provenen de tres fonts principals:

1. **Les dades facilitades pels Mossos d'Esquadra.** Les dades procedents d'aquest servei ens brinden informació quantitativa sobre la incidència de les violències masclistes a la comarca. Cal recordar, però, que com destaca l'Enquesta de violència masclista de Catalunya, un 84% de les violències masclistes no és registrada pels serveis policials (Departament d'Interior. Generalitat de Catalunya, 2010).

- Nombre de denúncies de dones en l'àmbit de violència de gènere (víctima dona, agressor parella o exparella home)
 - Any 2019: 52
 - Any 2020: 37
 - Any 2021 (fins 31/05): 17

Gràfic 11: Nombre de denúncies de dones per violència de gènere ateses pel GAV del de l'ABP Bages, 2019-2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per PG-ME.

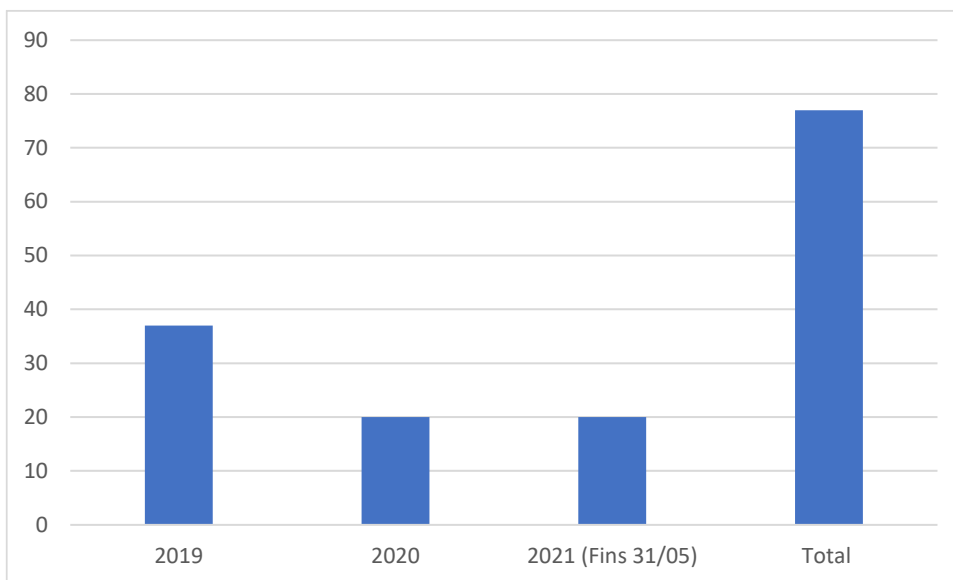
Cal destacar que es percep una disminució bastant significativa en les denúncies de l'any 2019 al 2020, concretament hi va haver una disminució del 28,84%. Ara bé, caldria analitzar-ne el motiu, ja que han sorgit ja diversos estudis que parlen de les conseqüències del confinament i la COVID-19 en les denúncies de violència de gènere.



Malauradament, podem apreciar com en els 5 primers mesos del 2021, estem a pràcticament la meitat de denúncies que hi van haver en tot l'any 2020.

- Nombre de denúncies de dones en l'àmbit de violència domèstica (víctima dona, agressor/a membre de la família segons el codi penal)
 - Any 2019: 37
 - Any 2020: 20
 - Any 2021 (fins 31/05): 20

Gràfic 12: Nombre de denúncies de dones per violència domèstica ateses pel GAV del de l'ABP Bages, 2019-2021.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per PG-ME.

Cal tenir en compte que les dades fan referència a denúncies ateses pel GAV de l'ABP Bages i no nombre de víctimes (ja que és possible que una mateixa dona hagi denunciat diverses vegades). D'altra banda, per l'extracció de les dades s'ha tingut en compte el domicili de la víctima (comarca del Moianès) i no el lloc dels fets.

2. **El nombre de dones ateses pel SIAD comarcal.** El 2020, el SIAD del Moianès va atendre un total de 78 dones detectar múltiples manifestacions de violència masclista. Es registren a continuació:
 - 31 casos de violència psicològica.
 - 31 casos de tasca d'empoderament de la dona, sense detecció de violència.
 - 10 casos de violència física.



- 6 casos de violència sexual.

Cal destacar que el SIAD elabora la seva Memòria anual recollint dades en funció de variables múltiples i diversificades que permeten un apropament més aprofundit a la realitat de les seves usuàries. Així, per exemple, es té en compte: edat, estudis, unitat de convivència, mitjana de filles i fills, mitjana de persones dependents a càrrec, nacionalitat, etc.

3. Les trucades de **dones del Moianès ateses al servei 900 900 120** contra la violència masclista. El 2019 van ser ateses 5 dones del Moianès i el 2020 la xifra augmenta fins a 12.
4. Les dades del **qüestionari** (Annex I)

Actualització de les dades territorials i característiques sociodemogràfiques

Característiques del territori

Les dades que es presenten a continuació estan extretes de fonts d'informació pública, sent utilitzades l'IDESCAT amb dades del 2024.

La Comarca del Moianès va ser creada per la Llei 4/2015 de 23 d'abril i està conformada per territoris anteriorment pertinents al Vallès Oriental, Bages i Osona. Està formada per 10 municipis amb un total de 14.758 habitants (IDESCAT, 2024).

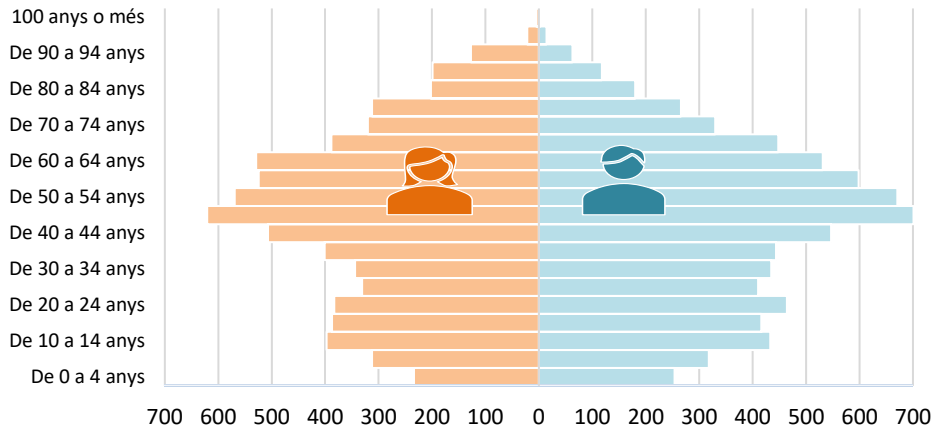
La població està distribuïda de forma desigual pels diferents municipis fent que alguns, com Moià, concentrin a quasi bé la meitat de la població total. Pel contrari, hi ha municipis que compten amb menys de 100 habitants. Els serveis presents al territori estan distribuïts en funció de la població de cada municipi.

La distribució de la població de la comarca mostra les següents característiques per grups d'edat i gènere:

Municipis	Homes	Dones	Habitants	%
Calders	572	542	1.114	7,55%
Castellcir	397	381	778	5,27%
Castellterçol	1.431	1.335	2.766	18,74%
Collsuspina	196	194	390	2,64%
Granera	50	33	83	0,56%
L'Estany	218	183	401	2,72%
Moià	3.465	3.250	6.715	45,50%
Monistrol de Calders	406	356	762	5,16%
Sant Quirze de Safaja	363	308	671	4,55%
Santa Maria d'Oló	546	532	1.078	7,30%
Total	7.644	7.114	14.758	



Piràmide de població de la comarca del Moianès (grups d'edat quinquennals/centenars):



Font: Elaboració pròpia segons dades de població de l'IDESCAT (2024).

Tant a nivell comarcal com per municipi, la major part de la població es concentra en les franges superiors als 30 anys i es distribueix sense diferències significatives entre homes i dones

A continuació, es presenten les dades específiques sobre aquesta població a nivell comarcal, amb dades de l'any 2024:

Població jove del Moianès	Homes	Dones	Total
De 10 a 14 anys	433	397	830
De 15 a 19 anys	416	387	803
De 20 a 24 anys	464	383	847
De 25 a 29 anys	410	331	741
Total	1.723	1.498	3.221

Si mirem la població diferenciada en homes i dones, es troben valors bastant similars pel que fa a la població en general. Mentre que pel que fa la població estrangera, son més homes el que viuen la moianès que dones.

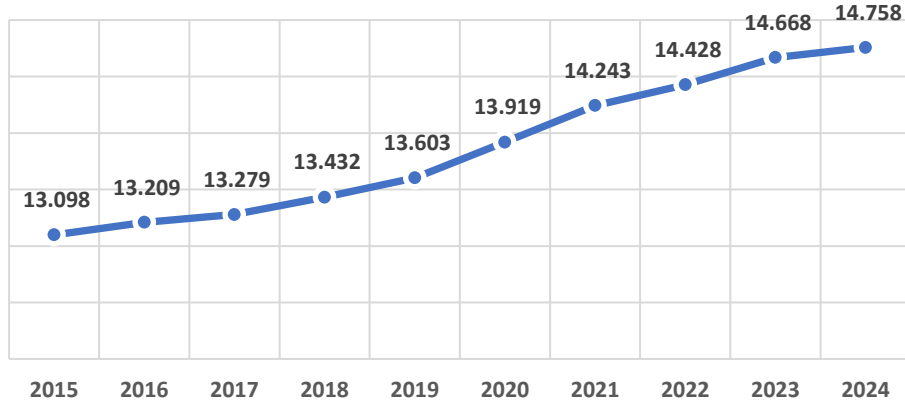
Població total (2024)		Població estran. (2022)	
	14.758		1.381
♀	7.114	♀	566
♂	7.644	♂	815

Font: HEMES. Diputació de Barcelona.



Creixement de la població

Figura 1. Evolució de la població de la comarca del Moianès en el període 2015 – 2024.



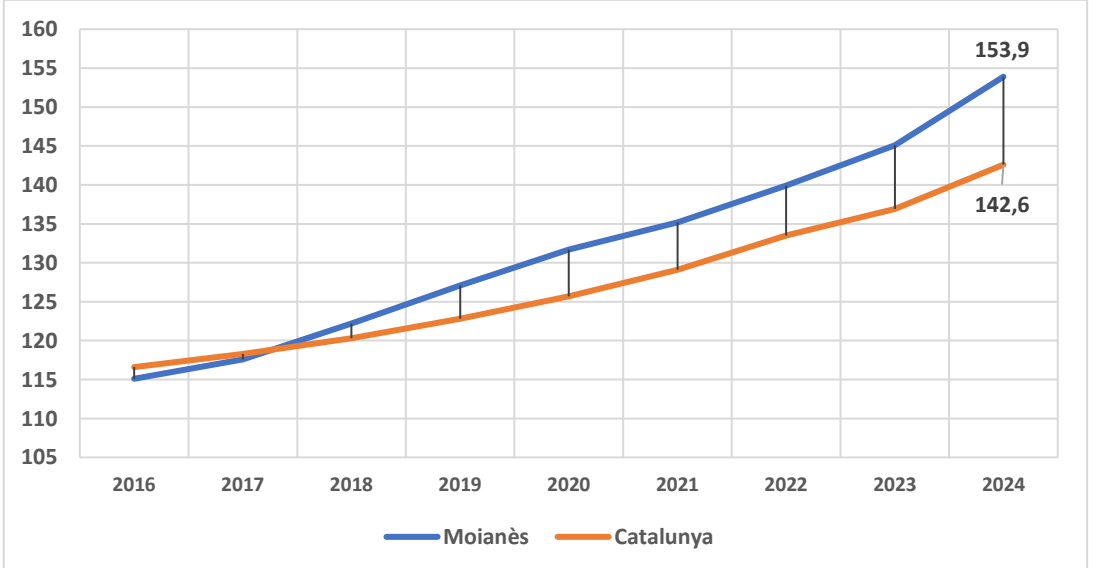
Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'IDESCAT (Període 2015 – 2024)

Índex d'envelliment

Cal esmentar que la població de la comarca es troba envellida, ja que presenta un índex d'envelliment del 153,9 (IDESCAT, 2024). Això implica que per cada 100 joves, trobem quasi 154 persones majors de 65 anys. Per a Catalunya, l'índex d'envelliment és del 142,6 (IDESCAT, 2024), el que implica que la població de la comarca del Moianès es troba bastant més envellida que la mitjana de Catalunya. I si tenim en compte l'exercici anterior, al 2023, aquest índex era del 145,1 mostrant un augment percentual molt destacable en només un any.

Com es pot veure en el següent gràfic, la comarca està guanyant població de més de 65 anys i, a més a més, ho fa a un ritme més alt que el de la resta de Catalunya.

Figura 2. Evolució de l'índex d'envelliment a la comarca del Moianès i a Catalunya en els darrers 8 anys



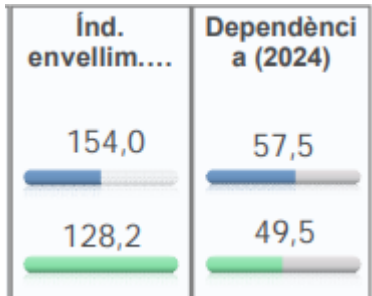
Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'IDESCAT (Període 2016 – 2024)



D'altre banda, també es va produir un fenomen que agreuja en un moment de crisi econòmica, on la població en edat de jubilació, provinent de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, es trasllada a la comarca a causa de les condicions de vida més favorables que en l'àrea metropolitana (cost d' habitatge, cost de vida, entorn natural...). A més a més, la gran quantitat d'habitatge secundari o segones residències provoca encara més aquest disposició "d'anar-se a viure a la casa del poble", sent una opció molt escollida per a grups d'edats no dependents ja d'activitats laborals o càrregues familiars. Alguna cosa semblant va passar també a l'època de la COVID-19, tot i que la població era d'una franja d'edat més jove.

A més, cal tenir en compte el gran nombre de residències de gent gran amb les que compta la comarca (amb les últimes dades del 2023, disposa d'un total de 357 places segons IDESCAT). Això representa una taxa de 24,3 places per cada 1.000 habitants mentre que la mateixa taxa a Catalunya és de 7,84 places per cada 1.000 habitants. Així, esta molt per sobre de la mitjana la disponibilitat de places sent el servei de llars de residència i cures un sector molt important a la comarca.

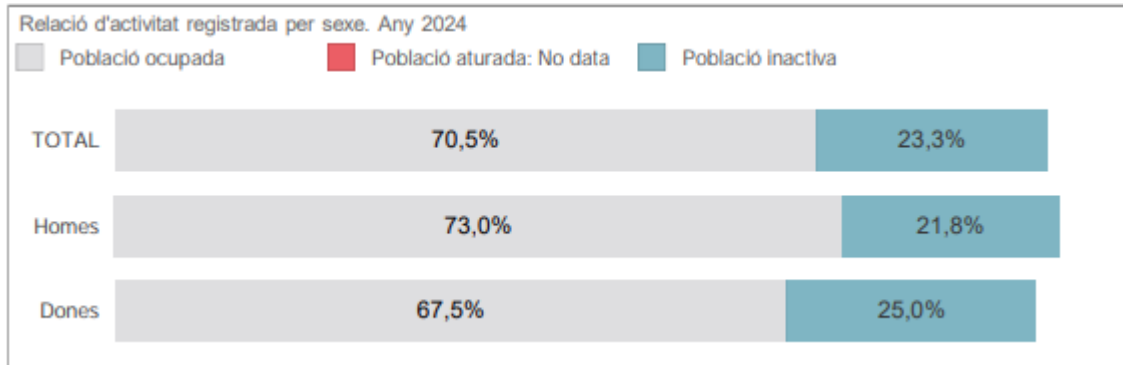
Separant les dades, es presenten els següents índex d'envelliment i de persones valorades amb un grau de dependència:

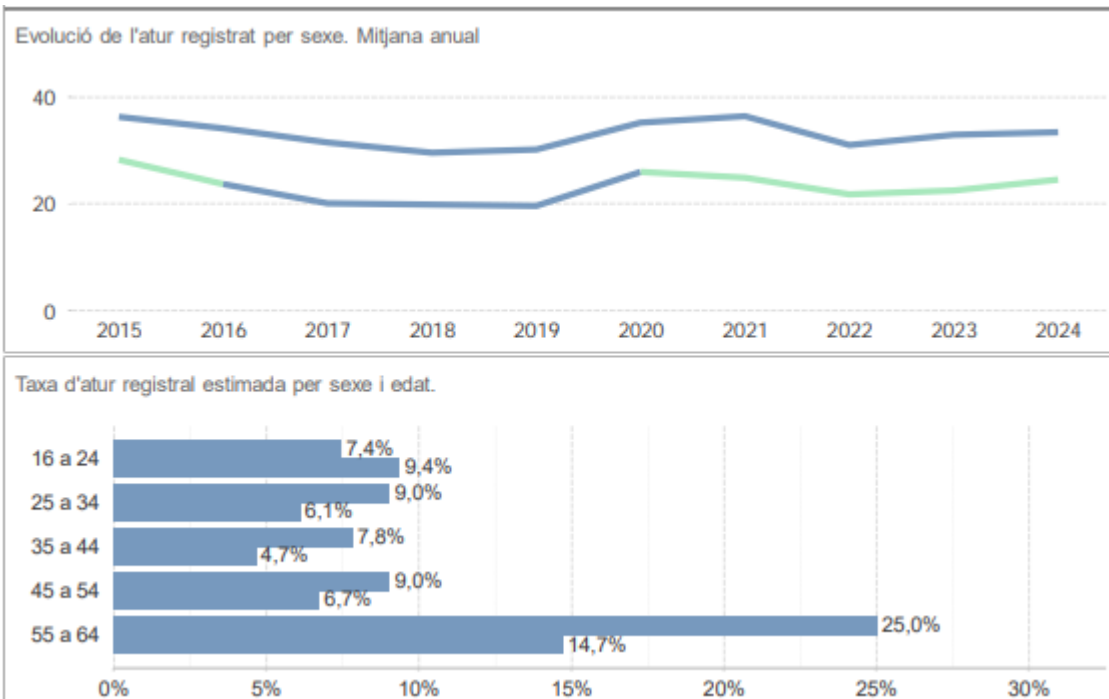


Font: HERMES . Diputació de Barcelona

Població activa i aturada

Actualització de les dades:





Font: HERMES . Diputació de Barcelona

6.2 Compromís del CCM amb les polítiques d'igualtat de gènere

Recursos humans destinats a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere

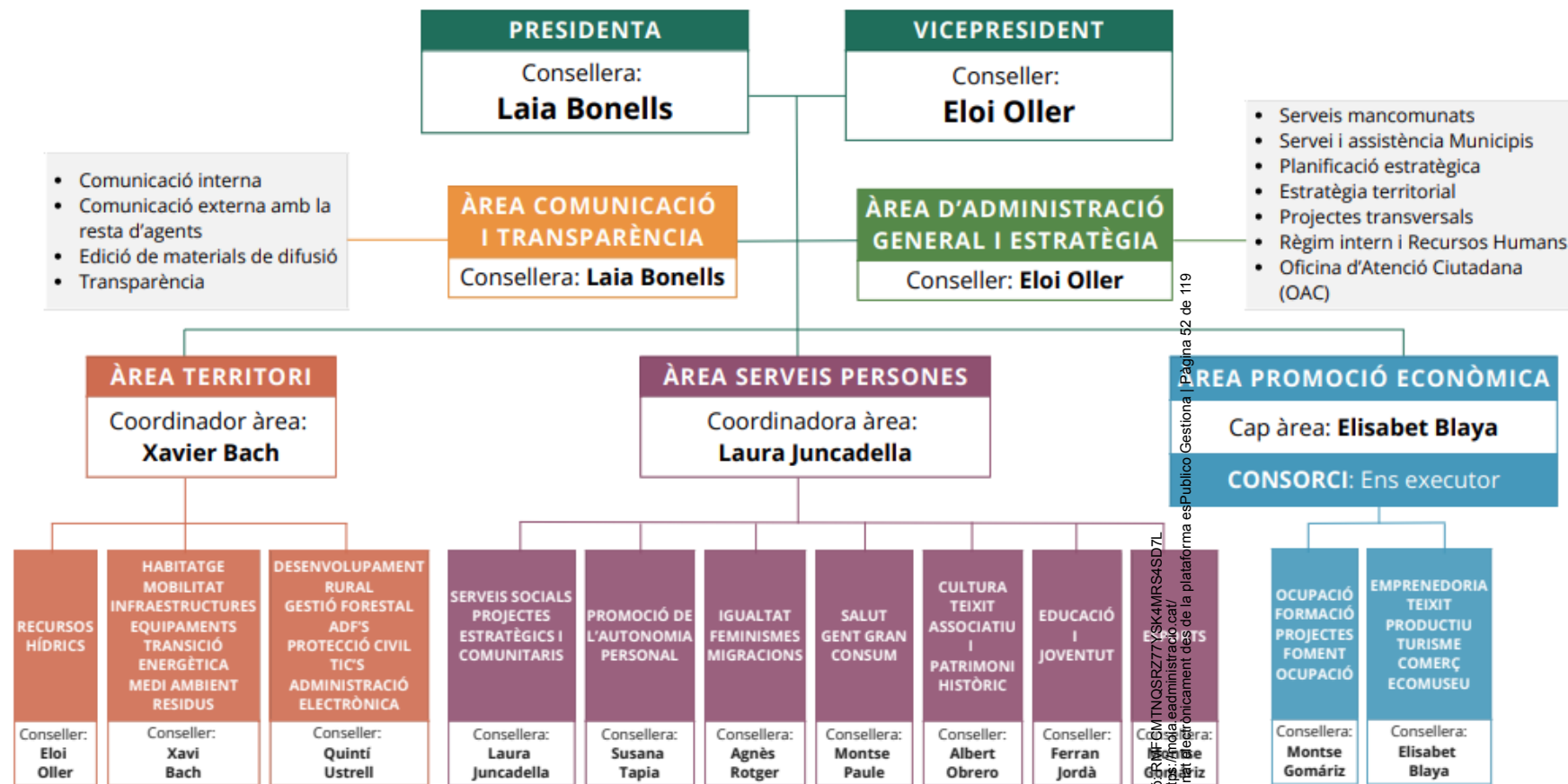
A nivell polític, el CCM disposa d'una conselleria específica encarregada de liderar i promoure les mesures d'igualtat de gènere. Des del l'any 2019 que en tots els mandats, aquesta conselleria està ocupada per una dona.

A nivell tècnic, **l'equip que s'encarrega de les polítiques d'igualtat de gènere és el de l'àrea de serveis a les persones del Consell Comarcal del Moianès.**

A continuació, es concreta l'organigrama tècnic del Consell Comarcal del Moianès.



PLE CONSELL COMARCAL DEL MOIANÈS



Esquema 1: Organigrama tècnic Consell Comarcal del Moianès.





Com podem veure en l'Esquema 1, el Consell Comarcal del Moianès té diverses competències i es troben dividides en diferents àrees, tot i que es treballa de manera transversal amb l'objectiu d'oferir un servei integral a la persona:

- Àrea 1. Àrea d'Administració general i Estratègia
- Àrea 2. Àrea de Comunicació i Transparència
- Àrea 3. Àrea de Territori
- **Àrea 4. Àrea de Serveis a les Persones**
- Àrea 5. Àrea de Promoció Econòmica



Serveis i recursos per a les dones en situació de violència masclista i les seves filles i fills

Dins el marc normatiu establert per la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i la posterior modificació en la Llei 17/2020, del 22 de desembre, les dones de Catalunya en situació de violència i les seves filles i fills disposen de diversos serveis d'informació i atenció que funcionen coordinadament arreu del territori.

Entre els principals serveis disponibles a la comarca del Moianès, cal destacar:

1. El Servei d'Informació i Atenció a les Dones del CCM (SIAD Moianès)

Emmarcat dins l'àrea d'atenció a les persones, des del febrer de 2017 el CCM compta amb un SIAD propi, ubicat a la capital de la comarca, al municipi de Moià. El SIAD brinda un espai d'atenció, suport, informació i assessorament per a les dones, les associacions i els grups de dones que ho puguin necessitar, sobre aspectes relacionats amb l'àmbit personal, familiar, social i laboral. En particular, el SIAD ofereix:

- Un servei d'atenció psicològica, amb una freqüència d'atenció diària entre setmana
- Un servei d'assessorament jurídic, amb una freqüència mensual.

Per accedir a aquests serveis, cal sol·licitar cita prèvia. Cal destacar que, quan és necessari, el personal es desplaça al municipi de les dones que no poden desplaçar-se a Moià.

2. Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE)

Cal assenyalar que el Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de referència està ubicat a Manresa i a Vic, fora de la comarca. Aquest servei ofereix una atenció integral i els recursos necessaris en el procés de recuperació de les dones que han estat o estan en situació de violència masclista i a les seves filles i fills.

3. L'Equip d'Atenció a la Infància i Adolescència i Família, i Servei d'Intervenció Socioeducativa del Moianès (EAIA-SIS)

Per donar suport a les i els menors que han assistit a les violències en l'àmbit familiar o en l'entorn de confiança del nen o nena, el CCM disposa de l'**equip d'Atenció a la Infància i Adolescència i Família**





de la comarca amb un Servei d'intervenció socioeducativa que treballa conjuntament amb els serveis socials bàsics per treballar la prevenció i la intervenció amb infants, adolescents i famílies.

4. Servei de suport a les famílies

L'objectiu principal del servei és donar suport i acompanyament integral a les famílies per millorar-ne el benestar personal, familiar i social. Aquest servei pot orientar i ajudar a trobar respostes, ja que els canvis i les incerteses en les famílies sovint són més fàcils de gestionar amb l'acompanyament de professionals que aporten alternatives, pautes o estratègies.

5. Servei d'Atenció Integral (SAI) LGTBI+ Moianès

El SAI LGTBI+ és un servei d'atenció integral a la diversitat sexual, afectiva i de gènere. És un servei de sensibilització i informació per a persones i entitats, per tal de mostrar la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere i prevenir la LGTBIfòbia a la comarca. S'ha inaugurat aquest any 2021 i s'emmarcarà en un Pla comarcal per garantir els drets de les persones LGTBI+.

6. Servei VIBRA

VIBRA és un servei que ofereix informació, orientació i acompanyament a adolescents i joves i les seves famílies, així com a professionals que intervinguin amb el col·lectiu jove a la comarca, sobre els següents temes vinculats a l'àmbit de la salut: consum de drogues, ús de pantalles, sexualitat-afectivitat, identitat de gènere, pressió estètica i autoestima. En general, però, s'atendrà qualsevol malestar o inquietud que pugui sentir el o la jove i, en cas necessari, se'l derivarà a altres serveis més especialitzats.

Polítiques i iniciatives d'igualtat de gènere desenvolupades

L'any 2009, des del **Consorti per la promoció dels municipis del Moianès**, dins l'àrea de dinamització comunitària es va elaborar el projecte del punt d'informació a la dona del Moianès amb l'objectiu d'oferir serveis i activitats en clau de gènere al territori:

- a. Disseny i desenvolupament de programes d'ocupació per fomentar la inserció laboral i la professionalització de les dones al mercat de treball (projecte IRIS- sector serveis a les persones, entre d'altres).





- b. Organització anual del Dia de la Dona del Moianès (des de l'any 2009 al 2015) amb la participació de les entitats, ajuntaments i grups de dones del territori. Cada any es celebrava a un municipi diferent oferint una programació d'activitats i un espai per donar a conèixer els recursos i els serveis.
- c. Conveni de derivació al SIAD del Consell Comarcal del Bages per oferir el servei als deu municipis del territori (any 2011).

Posteriorment, el 2015, es va constituir el Consell Comarcal del Moianès i, actualment, és l'àrea de serveis a les persones la que treballa per definir i desplegar les polítiques de gènere a la comarca. Des de llavors, es dona **suport en l'organització d'actes municipals** relacionats amb les dones. També es dona suport als ajuntaments, entitats i grups de dones no constituïts formalment pel desenvolupament de les activitats per commemorar el 8M i el 25N als pobles del Moianès.

D'altra banda, el 2017 es va començar a oferir el **Servei d'Informació i d'Atenció a la Dona del Moianès**. Es presta el servei social especialitzat per a l'atenció i assessorament als drets de les dones en els àmbits laboral, social, personal i familiar i, per altra banda, atenció a les dones en situació de violència de gènere. El servei proporciona informació i assessorament jurídic, i atenció psicològica per part de professionals especialitzades.

A banda d'aquests serveis, a continuació s'enumeren **diverses iniciatives que s'han dut a terme els darrers anys** en matèria de gènere i/o de violències masclistes:

2017

- Realització d'un **cicle de cinc xerrades itinerants pels municipis de la comarca, sota la temàtica: Les dones podem**. Les xerrades van ser les següents: ser dona al s-XX; com ser una dona empoderada. Què ens agrada fer i com; com ser una dona empoderada. Autoestima i motivació; com ser una dona empoderada. Gestió de les emocions; i Fomentar les relacions igualitàries.
- **Tallers de sensibilització i educació en la diversitat sexual i de gènere:**
 - o 10 tallers als centres d'educació primària, al cicle mitjà, durant les campanyes publicitàries de Nadal. Reflexions entorn la tria de joguines en funció del gènere, la seva tipologia i quantitat.
 - o 8 Xerrades famílies: "Com eduquem el gènere? Entre la nina i la pilota". En col·laboració amb les AMPES dels centres educatius.





- **Campanya d'igualtat per a la diada de Sant Jordi**, a través d'un punt de llibre amb l'objectiu de destacar la importància de treballar la igualtat de forma transversal, reflexionant en matèria d'igualtat de gènere tant amb petits com amb grans a través de la llegenda de Sant Jordi.

2018

- **Activitat d'empoderament amb un grup de dones.**
- **9 tallers de sensibilització** en matèria de gènere a les escoles.
- **2 xerrades** a AMPAs.
- **Formació en llenguatge inclusiu** pels professionals del Consell Comarcal del Moianès: Recursos per la redacció de textos amb un llenguatge no sexista ni androcèntric.
- **Activitats amb joves:** 8 tallers de gènere i rols sexuals per a joves i 1 taller de Joc gegant del Trivial sobre sexualitat a Castellterçol.
- **Activitats i campanya en el marc del Dia Internacional de Violència de Gènere:** Amb l'objectiu de conscienciar els joves sobre la Violència de Gènere i les microviolències a través d'un taller a l'aula. Els joves també van crear i llegir públicament un manifest.
- **Taller de conscienciació a joves dirigit a la unitat de Pioners del Grup Escolta Amadeu Oller a l'espai de l'Ateneu La Pólvora.** També van participar en un taller de creació de banderoles contra la violència de gènere. Per a la creació del taller, va comptar-se amb la col·laboració de dues membres de l'associació de Moià Cultura de la Dona.

2019

- Aprovació del **I Pla intern d'igualtat de gènere** i del Protocol de prevenció i actuació davant els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i identitat de gènere.
- Coordinació entre els espais joves de la comarca per la planificació i la realització d'**activitats vinculades al 8M i al 25N.**
- **Taller Gènere i identitat.** Orientat a treballar les experiències vitals des d'una perspectiva de gènere i com aquestes afecten la pròpia identitat. Les destinatàries van ser un grup de dones de mitjana i avançada edat.
- **25N. Taller de relacions saludables.** Taller realitzat amb el Grup de Dones de Castellterçol per commemorar el dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones.
- **25N Joventut:** Realització d'un concurs a través de les xarxes socials de joventut comarcals per votar un # per difondre'l a les xarxes entre la població jove en motiu del 25 de novembre. Posterior elaboració per part dels joves d'un "Photocall" a cada Espai Jove de la comarca amb el #



guanyador. Durant la setmana del 25-N, els joves podien fer-se fotografies al Photocall i penjar-les a les seves xarxes socials per fer difusió del # guanyador i per donar visibilitat al 25-N.

- **Tallers a l'Estany i a Sta. Maria d'Oló: Cuidar-nos per cuidar: Eines per a la millora del benestar emocional.** Curs de benestar per a persones cuidadores no professionals.
- **Coordinació i suport a l'Ajuntament de Moià i a l'Espai Jove La Pólvara amb les campanyes de civisme que es realitzen per Carnestoltes i per Festa Major.** Aquestes campanyes treballen, sobretot, els següents eixos: sexisme, consum d'alcohol i altres substàncies i destrosses en el mobiliari urbà.

2020

- **8M:** Cada espai jove va realitzar activitats en matèria de gènere. Una d'aquestes va ser un taller de serigrafia feminista que va tenir molt èxit entre la població jove.
- **Propostes de tallers online de la Diputació de Barcelona per a joves:** "aTRAPant masclismes i actituds LGTBfòbiques" (com afecten els rols de gènere en la música que escoltem) i "pensat, contat i lluitat" (sobre la lgtbifobia, sexisme i discriminació als videojocs).
- **Campanya 25N:** Elaboració i difusió d'un vídeo reflexionant entorn la violència de gènere, amb la participació de persones de tots els municipis del Moianès. Elaboració de 6 cartells diferents en format A3 que mostren converses freqüents de la nostra vida quotidiana en què es veu reflectida alguna dimensió de la violència.
- **Assessorament** als professionals comarcals en matèria d'igualtat.
- Creació d'un **consultori online per a joves sobre sexualitats** i identitats de gènere.
- Es comença el procés per a l'elaboració del **protocol i circuit per l'abordatge de les violències masclistes** al Moianès.

2021

- Taller per a joves: gènere i xarxes, riscos i potencialitats. Violències masclistes en entorns digitals.
- **8M: Al Moianès som dones...** Elaboració d'un cartell participatiu amb les aportacions de la ciutadania i creació del mapa del Moianès construït a partir d'adjectius que defineixen a les dones del Moianès. I concurs de fotografia per a joves vinculat al 8M i al concepte de sororitat.
- **Formació per a professionals:** Acompanyament a infants i joves en l'àmbit de les sexualitats i identitats de gènere.
- **Formació per a famílies:** Acollir la diversitat sexual i de gènere dels nostres fills i filles.
- Finalització del **protocol i circuit per l'abordatge de les violències masclistes al Moianès.**





- Finalització del Pla d'Igualtat Comarcal: Procés de validació i participació de les entitats en el Pla d'Igualtat de gènere del Moianès.
- Inici del procés per l'elaboració d'un **protocol davant les violències masclistes en espais públics d'oci al Moianès.**
- Projecte: **Al Moianès ens cuidem.**

2022

- **8M** :Suport i treball conjunt al SIOAJ El Kastell i IE Castellterçol per les activitats al punt al pati en motiu del 8M . Suport per a l'elaboració i la lectura del manifest en motiu del 8M elaborat per noies de l'INS Moianès. Publicació xxss díptic informatiu 8M "Al Moianès som dones...".
- **Activitat de trobada intercanvi** amb les dones grans de Castellterçol (grup de dones).
- **Campanya 25N: ACTUA.** Com pots fer-ho? Difusió a Instagram.
- **Xerrades** a Calders, Monistrol i també a Castellterçol, al grup de dones, sobre "Com detectem la violència masclista quan està normalitzada?" a càrrec de la psicòloga del Servei d'Informació i Atenció a les Dones.
- **Acte de presentació del Pla de Gènere del Moianès** i dels següents protocols:
 - o Protocol i Circuit per a l'abordatge de les violències masclistes al Moianès,
 - o Protocol davant les violències masclistes i LGTBIfòbiques en espais públics d'oci al Moianès, aprovats recentment a la comarca del Moianès,
 - o Protocol davant les violències masclistes i lgtbifòbiques en espais públics d'oci al Moianès:
- **Publicació campanya** vinculada al Protocol "Al Moianès, espais d'oci sense violències".
- **Carnestoltes Moia**: Suport i coordinació Aj. Moia en l'elaboració de la campanya de prevenció que es realitza en motiu del Carnestoltes, i que un dels 3 eixos que treballa és l'eix de la prevenció de les violències masclistes.
- **Codi QR per a consultes**, reportar casos d'agressions masclistes i/o lgtbifòbiques o sol·licitar derivació a serveis especialitzats del Moianès.
- **Servei de Punts Liles** professionalitzats en alguns municipis del Moianès durant les Festes Majors.
- **Projecte #femocisegur**:





- Servei d'informadors/es de salut: Dos informadors/es, una nit a cada municipi del Moianès en dies de Festa Major acordats amb els Ajuntaments. Es van atendre un total d'unes 1.050 persones.
 - Formacions dirigides sobretot a entitats encarregades de les barres: dispensació responsable d'alcohol, amb perspectiva de gènere i aprofitant l'espai per a difondre el Protocol davant les violències masclistes i lgtbifòbiques.
 - Coordinació amb altres accions del Protocol davant les violències masclistes i lgtbifòbiques en espais públics d'oci al Moianès i personal de Punts Liles als municipis.
- **Al Moianès ens Respectem:** tallers diversitat sexual i gènere IE Castellterçol i INS Moianès
 - **SexTruck als municipis del Moianès**
 - **JOC ACTUA davant les violències al Moianès**
 - **PLA LGTBI:** Aprovació del Pla per la diversitat afectiva, sexual i de gènere 2022-2025
 - Formació plans d'igualtat i protocol assetjament per a empreses amb la participació de 5 empreses del territori
 - **Temps per cures:** hores de canguratge per facilita la conciliació i l'assistència en reunions a les escoles, grups de suport, formacions, etc.

2023

- **Accions de Prevenció i difusió:**
- **Projecte #femocisegur:**
 - Servei d'informadors/es de salut: Dos informadors/es, una nit a cada municipi del Moianès en dies de Festa Major acordats amb els Ajuntaments. Es van atendre un total d'unes 1.050 persones.
 - Formacions dirigides sobretot a entitats encarregades de les barres: dispensació responsable d'alcohol, amb perspectiva de gènere i aprofitant l'espai per a difondre el Protocol davant les violències masclistes i lgtbifòbiques.
 - Coordinació amb altres accions del Protocol davant les violències masclistes i lgtbifòbiques en espais públics d'oci al Moianès i personal de Punts Liles als municipis.
- **Campanya 8M**



2024

- **Suport Ajuntaments gestió nous fons de prestació de l'Àrea de feminismes i Igualtat de DIBA**
- **Suport Ajuntaments organització activitats àmbit Igualtat:** escape room feminismes 25N Santa Maria d'Oló, espai dones Castellterçol (minfulness eines pel benestar 18/05), aportació materials pels municipis per accions 8M i 25N,...
- **Campanya 8M:** Coneixes aquestes dones? Fem-les visibles! Nomenclàtor d'alguns carrers del Moianès.
- **Campanya 28J:** Difusió drets col·lectiu LGTBI+ i difusió SAI LGTBI+
- **Campanya 25N:** ACTUA – Com pots fer-ho?
- **Suport Cooperativa Magranes:** difusió enquesta per diagnosi per l'elaboració de la guia jove entorn pressió estètica i grassofòbia, i difusió i derivació de dones a cercles restauratius i acompanyament terapèutic gratuïts a la comarca.
- **Suport Cooperativa Magranes:** difusió entre les entitats esportives sorteig per la SexTruck i formació a entrenadors/es esportius. Participació C.E. Moià i aportació de materials.
- **Inici estudi nomenclàtor.**
- **Nou servei d'acompanyament a joves VIBRA:** entre els eixos de treball, s'hi troben violències, pressió estètica, identitat de gènere,...
- **Projecte #femocisegur:**
 - Servei d'informadors/es de salut: Dos informadors/es, una nit a cada municipi del Moianès en dies de Festa Major acordats amb els Ajuntaments. Es van atendre un total d'unes 1.050 persones.
 - Formacions dirigides sobretot a entitats encarregades de les barres: dispensació responsable d'alcohol, amb perspectiva de gènere i aprofitant l'espai per a difondre el Protocol davant les violències masclistes i lgtbifòbiques.
 - Coordinació amb altres accions del Protocol davant les violències masclistes i lgtbifòbiques en espais públics d'oci al Moianès i personal de Punts Liles als municipis.
- **Formacions sobre drogues, violències i organització de festes segures** a entitats, joves i famílies: s'han realitzat 4 formacions amb uns 42 participants.
 - o Difusió campanya sensibilització.
- **Tallers de diversitat sexual i de gènere** a cicle superior de les escoles de primària de la comarca
- **Tallers no mixtes** a grups de 4t ESO de l'INS Moianès i l'IE Castellterçol





- **Jornada Dona i Ciència**
- **Jornada masculinitats diverses:** presentació del llibre “aprenent de pare” amb Joan Turu i taula rodona amb l’acompanyament de l’Associació El Taller.
- **Formació sobre la pressió estètica i la grassofòbia (8h)**
- **Formació d’equitat menstrual:** 12h presencials + 2h treball a casa + 2h assessorament virtual

En conclusió, una de les finalitats d’aquest Pla és precisament dotar d’estructura, sentit i continuïtat a moltes de les accions que ja s’han estat duent a terme al llarg dels darrers anys.

Mesures per a l’abordatge integral de les violències masclistes al Moianès

El CCM ha aprovat aquest darrers anys tres protocols claus per a la prevenció, detecció i atenció de les violències masclistes al Moianès, amb l’objectiu de donar una resposta eficaç als possibles casos de violència masclista que es detectin en els municipis i millorar la coordinació entre els diferents serveis (salut, serveis socials, seguretat, ensenyament, justícia, entre d’altres).

Aquest protocols són:

- Protocol i Circuit per a l’abordatge de les violències masclistes al Moianès
- Protocol davant les violències masclistes i LGTBIfòbiques en espais públics d’oci al Moianès
- Protocol davant les violències masclistes i lgtbifòbiques en espais públics d’oci al Moianès

Mesures de prevenció i actuació davant de les situacions de violència masclista dins l’àmbit laboral

El CCM disposa d’un Protocol de prevenció i actuació davant dels casos d’assetjament sexual i d’assetjament per raó de sexe i identitat de gènere, aprovat en el Ple del 15 d’abril de 2019 juntament amb el Pla d’Igualtat Intern. A més a més, s’han realitzat formacions i es preveu la realització de més sessions de sensibilització adreçades al personal del CCM i dels Ajuntaments per reflexionar sobre aquestes formes de violències masclistes dins l’àmbit laboral, i per donar a conèixer els mecanismes previstos per abordar els casos que es puguin donar dins les corporacions.

Cobertura dels serveis de cura de les persones

La cobertura comarcal i municipal dels recursos per fer front a l'atenció de menors, joves, gent gran, persones amb problemes de salut o amb diversitat funcional, és un element clau a l'hora de treballar per a la igualtat de gènere. Com és notori, les dones han assumit i continuen assumint les responsabilitats de cura de manera gairebé exclusiva, sense disposar del suport de polítiques específiques adreçades a reduir les càrregues econòmiques, socials i psicològiques que se'n deriven, i amb escassa o nul·la corresponsabilitat de la resta dels membres de la família.

En les taules tècniques realitzades amb el personal de l'Àrea d'atenció a les persones del CCM i dels Ajuntaments del Moianès, s'ha tractat de profunditzar en cinc grups de recursos:

- Centres educatius
- Infància i adolescència
- Jovent
- Serveis socials
- Gent gran

Centres educatius

El Moianès disposa de set centres de primer cicle d'educació infantil i de deu centres de segon cicle d'educació infantil i primària. Pel que fa a l'educació secundària (ESO), hi ha instituts a Moià i Castellterçol, encara que l'alumnat resident a Calders, Monistrol de Calders i Santa Maria d'Oló té assignat un centre educatiu ubicat al municipi d'Artés (Bages) i, segons la informació recollida, l'alumnat de Collsuspina va a Moià i alguns casos a centres de Tona i Vic (Osona).

Val a dir que l'educació postobligatòria s'ofereix únicament a l'institut de Moià, on només es pot cursar el Batxillerat i un CFGM d'atenció a les persones en situació de dependència, així com també un PFI amb el perfil professional d'auxiliar de vendes, oficina i atenció al públic.



Taula 8: Centres educatius del Moianès

Centres educatius	Total centres		Total alumnat	
	S. públic	S. privat	S. públic	S. privat
Primer cicle d'educació infantil	7	1	138	28
Segon cicle d'educació infantil	9	1	372	59
Primària	9	1	693	144
Educació secundària obligatòria (ESO)	2	0	420	0
Batxillerat	1	0	107	0
Cicles formatius de grau mitjà	1	0	29	0
Cicles formatius de grau superior	0	0	0	0
Educació especial	0	0	0	0
Escoles de música	1	0	56	0
Formació de persones adultes	0	0	0	0

Font: Hermes, Curs 2015-2016.

No es disposa de dades estadístiques desagregades per sexes sobre la taxa d'escolarització, el nivell d'instrucció de la població i l'elecció d'estudis; seria recomanable recollir i analitzar indicadors d'aquest tipus.

Infància i adolescència

Entre els recursos del CCM destinats a la franja d'edat d'entre 6 i 12 anys, destaquen:

- El servei de **Casal durant el període de jornada intensiva dels centres educatius**. (gratuït per a les famílies), que s'ofereix a tots els centres escolars de primària, en horari de jornada intensiva.
- Servei de **canguratge compartit**.
- **Servei d'Intervenció Socioeducativa del Moianès**, amb l'objectiu d'estimular i potenciar l'estructuració i el desenvolupament de la personalitat, la socialització, l'adquisició d'aprenentatges bàsics i l'esbarjo dels infants, adolescents i famílies amb necessitats específiques.
- **Servei de suport a les famílies**: L'objectiu és donar suport i acompanyament integral a les famílies per millorar-ne el benestar personal, familiar i social.



Jovent

L'atenció a la població jove d'entre 16 i 29 anys ha estat una de les prioritats del CCM des dels inicis. A banda dels Espais Joves actualment operatius als municipis de Castellterçol, Moià i Monistrol de Calders, el CCM disposa de:

- **L'Oficina Jove Comarcal**, itinerant i descentralitzada. Ofereix propostes d'activitats, punt d'informació i assessorament sobre temes d'interès en educació, salut, empenedoria, treball, mobilitat internacional, carnets, habitatge, garantia juvenil, participació, etc.
Dona suport als municipis sense punt jove i proposa activitats per a joves als municipis de la comarca. Així mateix, treballa en xarxa amb els municipis que disposen d'espai jove i executa les accions planificades al Pla Comarcal de Joventut 2020-2023.
- El **Servei d'ocupació juvenil- referent d'ocupació juvenil**, implementat a través d'un programa del Servei d'Ocupació de Catalunya amb l'objectiu d'orientar, informar i assessorar la població jove sobre les maneres de reprendre el procés educatiu i els diferents itineraris formatius. Per als i les joves que vulguin començar a treballar, ofereix eines útils per a la recerca de feina (elaboració de currículums, simulació d'entrevistes, etc.). Difon informació sobre el taulell d'ofertes d'Ocupació del Moianès i el catàleg formatiu que s'ofereix. També s'ofereixen cursos de preparació per a les proves d'accés a CFGM i a CFGS, i informació sobre els Programes de Garantia Juvenil, contractacions de joves en pràctiques, ajuts d'autoocupació, etc.
- **Servei Comarcal de Joventut i Pla Comarcal de Joventut 2020-2023**: es planifiquem i es duen a terme iniciatives als municipis emmarcades en el Pla Comarcal de Joventut del Moianès . També s'informen i assessoren a persones, entitats i instal·lacions juvenils en matèria de lleure.
- **VIBRA**: servei que ofereix informació, orientació i acompanyament a adolescents i joves i les seves famílies, així com a professionals que intervinguin amb el col·lectiu jove a la comarca, sobre els següents temes vinculats a l'àmbit de la salut: consum de drogues, ús de pantalles, sexualitat-afectivitat, identitat de gènere, pressió estètica i autoestima. En general, però, s'atendrà qualsevol malestar o inquietud que pugui sentir el o la jove i, en cas necessari, se'l derivarà a altres serveis més especialitzats.



Equips bàsics d'atenció social

S'ofereix atenció i intervenció directe als municipis a través de l'equip de serveis socials bàsics (treballadora social, educadora social i treballadora familiar). També s'ofereix el Servei d'Atenció Domiciliària i Servei de transport adaptat.

Poden oferir orientació, assessorament i atenció sobre qualsevol tema requerit: recursos i prestacions socials, suport en dificultats familiars i qualsevol altra necessitat o demanda.

SERVEIS SOCIALS D'ATENCIÓ PRIMÀRIA A LA COMARCA:

- Castellcir, Castellterçol, Granera i Sant Quirze Safaja: 93 866 64 34 (Castellterçol)
- Moià: 93 830 00 00
- Calders: 93 830 90 00
- Collsuspina: 93 830 03 76
- L'Estany: 93 830 30 00
- Monistrol de Calders: 93 839 90 00/ 9
- Santa Maria d'Oló: 93 838 50 00

Gent gran

Aquest grup de recursos es pot classificar en:

- **Recursos de caire assistencial:** Al Moianès, hi ha set **residències** per a la gent gran i es detecta una demanda alta d'aquest tipus de serveis. Caldria, doncs, engegar processos participatius per tal de detectar les necessitats de la gent gran i de les persones que s'encarreguen de la seva cura.
- **Recursos de dinamització i participació ciutadana.** Set dels municipis del Moianès disposen d'un **casal per a la gent gran**. A més a més, des de l'Àrea d'atenció a les persones, el CCM ha posat en marxa un **Programa de dinamització per a la gent gran**, que dona atenció a tots els municipis de la comarca, especialment a aquells que no compten amb recursos i personal en aquest àmbit. Aquest programa inclou diverses activitats de caràcter lúdic i terapèutic, i accions adreçades a donar suport a les persones que realitzen tasques de cura.





- **Centres de dia:** serveis diürns d'assistència a les activitats de la vida diària de les persones grans en situació de dependència.

Polítiques d'inserció laboral i foment de l'ocupació de les dones

Les polítiques d'inserció laboral i foment de l'ocupació de les dones formen part de l'essència del CCM.

“El Consorci del Moianès va néixer a partir de la crisi tèxtil que va afectar de manera acusada la població femenina entre el 2004 i el 2007. Es va detectar que es quedaven a l'atur moltes dones que no tenien carnet de conduir i estaven poc qualificades. A partir d'aquí, els ajuntaments es van reunir per prendre mesures específiques amb l'objectiu de reincorporar-les al mercat laboral. Així, amb el suport del servei d'Ocupació de la Generalitat i la Diputació de Barcelona, es van dissenyar diversos programes formatius adreçats a aquestes dones i es va fer un estudi per identificar nous llocs de treballs”.

Actualment, entre els recursos de l'Àrea de promoció econòmica del CCM cal destacar:

- **Servei d'ocupació del Moianès - SOM**
- **Àrea d'emprenadors i empreses.**

Participació de les dones en llocs de responsabilitat política període 2021-2024

Les dades relatives a la composició del CCM en la legislatura 2019-2023 registren una presència equilibrada de dones i homes en els llocs de responsabilitat política. Així, dels 10 consellers/es que componen el CCM, hi ha 5 dones i 5 homes.

Actualment, les dades relatives a la composició del CCM en la legislatura 2024-2027, registren una presència d'11 dones i 10 homes en els llocs de responsabilitat política, i per primera vegada la presidència del CCM és ocupada per una dona.

En el període 2021-2024, s'ha d'assenyalar que les alcaldies dels ajuntaments del Moianès estan ocupades per homes, tret del cas de Sant Quirze Safaja (Taula 10). Actualment en l'any 2025, només un municipi l'alcaldia està ocupada per una dona.

En aquest sentit, cal tenir en compte que l'article 19 de la Llei 17/2015 estableix que *“els poders públics han de procurar atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder*





polític” i que “els partits polítics han de presentar candidatures que respectin el criteri de paritat entre homes i dones en l’elaboració de les llistes electorals”.

Taula 9: Presència de dones i homes en el CCM per àrees de treball

Font: Pàgina web del Consell Comarcal del Moianès.

ÀREES DE TREBALL	Home	Dona
President i responsable de l'àrea de planificació estratègica territorial del CCMoianès	X	
Vicepresident i responsable de l'àrea de planificació estratègica territorial del CCMoianès	X	
Consellera i cap de l'àrea de serveis a les persones, i consellera de serveis socials del CCMoianès		X
Consellera de joventut i esports del CCMoianès		X
Consellera d'igualtat i teixit associatiu del CCMoianès		X
Consellera de salut, migracions i gent gran del CCMoianès		X
Conseller i cap de l'àrea d'educació i cultura del CCMoianès	X	
Consellera i cap de l'àrea de territori, urbanisme i canvi climàtic del CCMoianès		X
Conseller i cap de l'àrea de medi ambient i mobilitat del CC Moianès	X	
Conseller i cap de l'àrea de promoció econòmica i comunicació del CC Moianès	X	
TOTAL	5	5

Taula 10: Composició del Consell d'Alcaldes i Alcaldesses del Moianès 2021

MUNICIPI	Home	Dona
Alcalde de Granera	X	
Alcalde de Moià	X	
Alcalde de Castellcir	X	
Alcalde de l'Estany	X	
Alcalde de Santa Maria d'Oló	X	
Alcalde de Collsuspina	X	
Alcaldessa de Sant Quirze Safaja		X
Alcalde de Calders	X	
Alcalde de Castellterçol		
Alcalde de Monistrol de Calders	X	
TOTAL	9	1

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades oficials dels Ajuntaments i Consell Comarcal del Moianès.

Taula 11: Composició del Consell d'Alcaldes i Alcaldesses del Moianès 2025

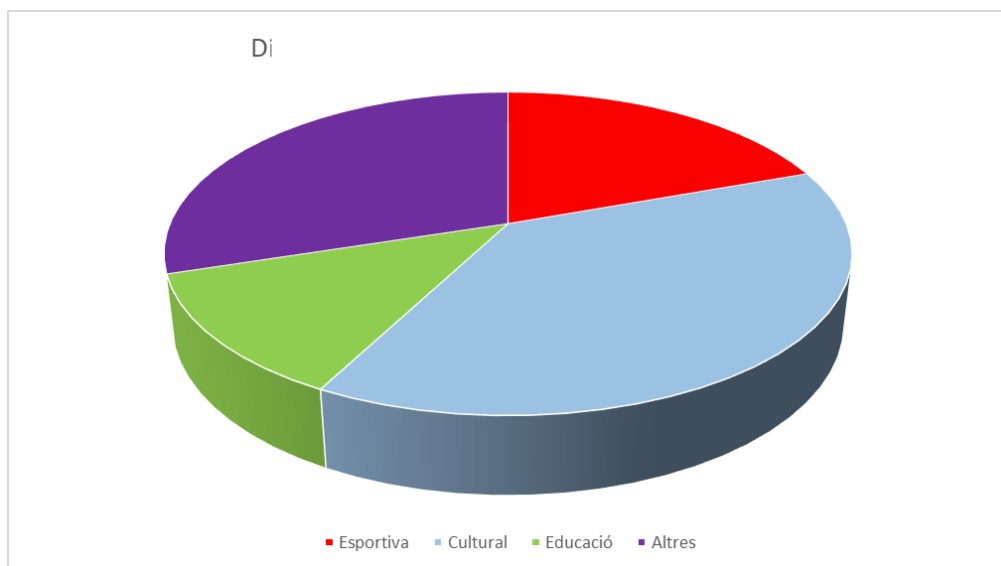
MUNICIPI	Home	Dona
Alcalde de Granera	X	
Alcalde de Moià	X	
Alcalde de Castellcir	X	
Alcalde de l'Estany	X	



Alcalde de Santa Maria d'Oló	X	
Alcalde de Collsuspina		X
Alcaldesa de Sant Quirze Safaja	X	
Alcalde de Calders	X	
Alcalde de Castellterçol	X	
Alcalde de Monistrol de Calders	X	
TOTAL	9	1

Associacionisme

Gràfic 13: Distribució de les entitats per tipologies sectorials (2021).



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Consorci i Consell Comarcal del Moianès. Actualització 2021.

Pel que fa a el **teixit associatiu femení**, es registra la presència de sis entitats de dones l'any 2021:

- **Cultura de la dona, de Moià.**
- **Associació de dones de Calders.**
- **Col·lectiu de dones d'Oló.**
- **Associació Dones Contra el Càncer.**
- **Associació Dona de Mali.**
- **Comitè Feminista del Moianès.**

En el moment present, el 2025, ens conta que l'entitat Cultura de la Dona ja no es troba en funcionament.



7. Pla d'acció per a la igualtat de gènere 2021-2024

En funció dels resultats de la diagnosi, a continuació es proposa el Pla d'acció d'igualtat de gènere pels anys 2021-2024, un conjunt de mesures adreçades a reforçar l'aplicació de la perspectiva de gènere en tots els municipis de la comarca.

Per tal de facilitar la implementació del PIG, aquest conjunt de mesures es presenten en format de fitxa i es classifiquen en 6 línies estratègiques:

COMPROMÍS AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

DRETS I QUALITAT DE VIDA

COEDUCACIÓ

REFORMULACIÓ DE TEMPS I TREBALLS

RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

Per a cada una de les 6 línies estratègiques, el Pla d'igualtat de gènere proposa:

- Els objectius generals i específics que es volen aconseguir.
- Les accions i les mesures concretes que es volen implementar.
- Els indicadors d'avaluació.
- La temporalització de les accions i mesures proposades.

COMPROMÍS AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

OBJECTIUS GENERALS

- 1 Consolidar i donar continuïtat a les polítiques d'igualtat de gènere.
- 2 Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits, departaments i fases de l'acció del govern comarcal.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 1 Visibilitzar el compromís del Consell Comarcal del Moianès (CCM) en la implementació i el desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere.
- 2 Definir l'estructura tècnica encarregada d'implementar les polítiques d'igualtat de gènere a escala comarcal.
- 3 Destinar recursos econòmics adients per a la implementació del Pla d'Igualtat de gènere 2025-2027.
- 4 Potenciar la integració d'indicadors, estudis i recerques que permetin un coneixement més aprofundit de la realitat comarcal des d'una perspectiva de gènere.
- 5 Facilitar al personal polític i tècnic del CCM i dels Ajuntaments una formació dirigida a aprofundir el coneixement del disseny i implementació de polítiques públiques amb perspectiva de gènere i la seva aplicació en l'àrea d'interès que escaigui, segons de quina àrea o departament es formi part.
- 6 Establir mecanismes de supervisió del llenguatge per tal de garantir que no es reproduïen estereotips de gènere i visions sexistes de la societat.
- 7 Adequar l'organització interna i la cultura del treball del consorci al principi d'igualtat de gènere.
- 8 Potenciar els recursos per garantir la igualtat, la llibertat i el respecte per la diversitat de les persones amb independència de la seva orientació sexual i identitat de gènere.

Accions	Indicadors	2025	2026	2027
1.- Aprovació del II Pla d'Igualtat de Gènere 2025 – 2027	Data d'aprovació del Pla d'Igualtat de gènere	X		
2.- Accions dirigides a visibilitzar el compromís polític	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quants recursos polítics per a les polítiques d'igualtat 	X		



<p>del CCM amb la igualtat de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenir la conselleria específica • Introduir una menció expressa a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere entre les competències de l'Àrea d'Atenció a les persones 	<p>de gènere / totals recursos polítics dels quals es disposa</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions polítiques d'igualtat de gènere aprovades / total d'accions polítiques aprovades ▪ Total conselleries i data de creació de la conselleria d'igualtat 			
<p>3.- Adjudicació d'una partida pressupostaria específica i adequada per a la implementació d'aquest Pla d'Igualtat de gènere</p>	<p>Recursos econòmics destinats a la implementació del Pla d'Igualtat de gènere / Total recursos econòmics dels quals es disposa</p>	X	X	X
<p>4.- Disposar d'una figura tècnica experta que es dediqui a coordinar i donar suport al personal tècnic de l'àrea d'atenció a les persones del CCM i de tots els ajuntaments del Moianès. Entre d'altres tasques, aquesta figura haurà d'encarregar-se del seguiment i l'avaluació d'aquest Pla d'Igualtat de gènere. Creació d'un grup motor amb professionals de la comarca.</p>	<p>Recursos tècnics destinats a les polítiques d'igualtat / Total de recursos tècnics destinats a altres polítiques</p> <p>Hores de dedicació destinades específicament a aquestes polítiques / total Hores dedicació</p> <p>Data de creació del grup motor</p> <p>Nombre d'accions realitzades pel grup motor</p>	X	X	X
<p>5.- Creació d'una Comissió o una Taula d'Igualtat i definició de les seves funcions i de les persones que en formaran part (personal Tècnic del CCM i dels Ajuntaments; i entitats de dones)</p>	<p>Data de creació d'una Comissió</p> <p>Nombre total d'accions realitzades per la Comissió de forma anual</p>		X	X
<p>6.- Realització de reunions periòdiques de la Comissió d'igualtat per tal de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el calendari anual de les accions 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i memòria de les reunions realitzades ▪ Nombre de recursos tècnics i econòmics 		X	X



<p>d'aquest Pla d'Igualtat de Gènere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir les Àrees o departaments que lideraran o participaran en el desenvolupament de cada acció • Assignar recursos tècnics i econòmics per la implementació de les Accions 	<p>assignats en el Pla / total de recursos tècnics i econòmics dels quals es disposa</p>			
<p>7.- Realització de sessions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere adreçades al personal del CCM i Ajuntaments, incloent formacions en l'ús no sexista del llenguatge. També s'obriran les formacions a altres agents de la comarca (Policia Local, Mossos, centres educatius, salut, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de persones participants per ens / Nombre Total de persones que treballen a l'ens en qüestió ▪ Variables de desagregació: sexe, àrea que ha participat ▪ Nombre de formacions realitzades anualment 	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>8.- Difondre informació a tot el personal del CCM i dels Ajuntaments sobre l'oferta formativa en matèria d'igualtat de gènere d'interès per cada àrea o departament</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A quines àrees dels Ajuntaments i CCM s'ha difós la informació / total d'àrees de cada Ajuntament o CCM en qüestió ▪ Nombre de difusions d'informació sobre igualtat de gènere entre els treballadors / total d'informacions difoses entre els treballadors 	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>



<p>9.- Incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme en les àrees o serveis comarcals</p>	<p>Àrees o serveis comarcals que recullen les dades segregades per sexe / Total àrees o serveis prestats</p>		X	X
<p>10.- Realització d'un estudi sobre les diverses tipologies de llars a la comarca, posant especial atenció en les monomarentals</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos destinats a l'elaboració de l'estudi / Total recursos destinats a projectes d'estudi a la comarca ▪ Resultats de l'estudi 		X	X
<p>11.- Elaboració i difusió d'una guia o protocol d'estil pròpia del CCM que inclogui l'ús no sexista del llenguatge</p>	<p>Recursos destinats a l'elaboració del protocol / Total recursos destinats a projectes a la comarca Nombre de mecanismes de difusió que s'han utilitzat / total de mecanismes de difusió</p>			X
<p>12.- Revisió i actualització del Pla d'Igualtat Intern</p>	<p>Any de revisió i actualització del Pla</p>		X	
<p>13.- Implementar el Pla LGTBIQ+ comarcal</p>	<p>Accions del pla realitzades Recursos destinats a la implementació del Pla</p>		X	X
<p>14.- Accions de sensibilització adreçades a la ciutadania per garantir el respecte per la diversitat de persones amb independència de la seva orientació sexual i identitat de gènere</p>	<p>Nombre d'activitats de de sensibilització / total d'activitats realitzades Nombre de persones participants / total població potencialment participant</p>	X	X	X
<p>15.- Commemoració institucional de les diades de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 de Novembre (Dia internacional contra la violència de gènere) • 8 de Març (Dia internacional de les Dones) 	<p>Nombre de campanyes realitzades per aquestes diades / Nombre de campanyes realitzades en altres diades rellevants</p>	X	X	X



<ul style="list-style-type: none"> • 17 de Maig (Dia internacional contra la Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia) • 28 de Maig (Dia internacional d'acció per la salut de les dones) • 28 de juny (Dia Internacional pels Drets del Col·lectiu LGTBI) 				
--	--	--	--	--

ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

OBJECTIUS GENERALS

- 1 Reforçar els recursos per a l'atenció integral de les dones en situació de violència masclista i les seves filles i fills.
- 2 Incrementar el grau de coneixement dels drets i dels recursos per a les dones en situació de violència i les seves filles i fills.
- 3 Sensibilització social per a la prevenció i eliminació de la violència masclista, tenint en compte l'especificitat dels diferents col·lectius de dones i les diferents formes de manifestacions d'aquesta violència.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 1 Mantenir i consolidar el SIAD comarcal.
- 2 Coordinar els serveis i recursos de la comarca per a l'atenció integral de les dones en situació de violència.
- 3 Capacitar el personal del CCM i dels Ajuntaments per atendre de manera adequada les situacions de violència.
- 4 Dissenyar mecanismes de difusió sobre els recursos i els drets de les dones en situació de violència, tenint en compte la diversitat i especificitat dels diferents col·lectius.
- 5 Crear recursos per a les filles i fills de les dones que han viscut o viuen situacions de violència masclista dins l'àmbit familiar.
- 6 Mantenir i incrementar les campanyes de sensibilització contra la violència masclista en tots els municipis.
- 7 Desenvolupar programes de prevenció adequats a grups específics.



Accions	Indicadors	2025	2026	2027
1.- SIAD comarcal	Recursos destinats al SIAD / recursos totals Hores d'atenció	X	X	X
2.- Difusió del SIAD entre el personal del CCM i dels Ajuntaments i entre la ciutadania en general.	% de gent que coneix el servei del Total de la comarca Nombre d'accions de difusió realitzades	X	X	X
3.- Avaluació anual del SIAD prenent en consideració la transversalitat de gènere i la interseccionalitat	Nombre de Dones ateses / nombre total de dones a la comarca (incloent dades significatives com: Edat, nacionalitat, municipi de residència)	X	X	X
4.- Implementació i consolidació del Protocol-Circuit per a l'abordatge integral de la violència masclista al Moianès.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'activacions del protocol i circuit 		X	X
5.- Unificar els criteris de recollida de dades sobre les dones en situació de violència ateses per la Policia Local; SIAD o altres serveis i recursos implicats en el Circuit.	Nombre de dones ateses per poble / total de dones que viuen en cada poble registrat Nombre de sessions realitzades per unificar criteris		X	
6.- Difusió del Protocol-Circuit entre el personal del CCM i dels Ajuntaments.	Grau de coneixement del protocol entre el personal del CCM i Ajuntaments Nombre d'accions concretes de difusió realitzades	X	X	X
7.- Avaluació anual del Protocol-Circuit.	Nombre de dones ateses per Franja d'edat, nacionalitat i municipi de residència Grau de satisfacció dels agents implicats	X	X	X



	Nombre de reunions anuals per part del grup motor/comissió			
8.- Sessions formatives adreçades a tot el personal que forma part del Circuit per una correcta comprensió de la violència masclista, incloent a entitats, associacions i ciutadania en general.	Nombre de sessions formatives Nombre de persones participants / total persones potencialment participants	X	X	X
9. Manténir la difusió del tríptic explicatiu amb els drets de les dones víctimes de violència masclista i els recursos disponibles per a elles i les seves filles i fills. Distribució del tríptic en diferents punts de la comarca.	Recursos destinats a la reedició del Tríptic / Total recursos dels quals es disposa Nombre de tríptics editats / nombre mig de tríptics editats en altres campanyes	X	X	X
10.- Incorporació en la pàgina web i xarxes socials dels Ajuntaments i el Consell Comarcal del Moianès d'una secció fixa amb els recursos especialitzats per a l'atenció de les dones en situació de violència i per a les seves filles i fills.	Mitjans locals i comarcals que inclouen una secció fixa amb els recursos especialitzats / Total mitjans de comunicació local		X	
11.- Posar a disposició de les dones en situació de violència el Servei de l'Equip d'Atenció a la Infància i Adolescència i Família per atendre les seves filles i fills.	Nombre de casos atesos pel Servei de l'Equip d'atenció a la infància i adolescència i família	X	X	X
12.- Reunions de la Comissió o Taula d'igualtat per dissenyar anualment una campanya de sensibilització per la diada internacional del 25 de novembre: • Definició dels continguts i els col·lectius	▪ Nombre de reunions d'aquesta temàtica en 1 any / nombre de reunions totals de la comissió en 1 any	X	X	X



<p>destinatari de la campanya del 25 de novembre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programació d'activitats. • Suport tècnic al personal dels ajuntaments de la comarca. • Suport tècnic i econòmic a les iniciatives de les entitats municipals. • Creació i difusió d'una agenda d'activitats de la diada internacional del 25 de novembre. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Departaments municipals i comarcals implicats / total departaments existents ▪ Nombre d'entitats municipals i comarcals implicades ▪ Població destinatària de la campanya / total població de la comarca ▪ Nombre d'accions realitzades entorn el 25 de novembre 			
<p>13.- Programes de prevenció de les violències masclistes adequats a grups específics:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realització d'activitats adreçades a l'alumnat dels centres educatius de secundària. • Realització d'activitats adreçades al jovent de l'Oficina Jove i els punts juvenils. • Realització d'activitats adreçades a les dones d'edat més avançada (de 65 anys i més). 	<p>Nombre i continguts de les activitats realitzades</p> <p>Nombre de persones participants per sexe i franges d'edat significatives / Total població que hi pot participar</p>	X	X	X



<p>14.- Difusió del Protocol per l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o identitat de gènere entre el personal del CCM i dels Ajuntaments.</p>	<p>Personal tècnic del CCM i Ajuntaments amb coneixement dels protocols / Total personal dels CCM i dels corresponents Ajuntaments</p>			<p>X</p>
<p>15.- Elaboració del Ptorocol en cas de feminicidi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Data d'aprovació del protocol ▪ Nombre d'activacions del protocol 	<p>X</p>	<p>X</p>	

DRETS I QUALITAT DE VIDA

OBJECTIUS GENERALS

- 1 Posar les cures al centre de les polítiques comarcals.
- 2 Diversificar les mesures necessàries per fer front a l'atenció de les persones dependents per tal de reduir les càrregues econòmiques, socials i psicològiques de les persones que realitzen tasques de cura.
- 3 Adequar les infraestructures urbanístiques a les necessitats de la vida quotidiana de les persones, tenint en compte la perspectiva de gènere.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 1 Obrir espais de diàleg i participació amb la ciutadania per conèixer i donar resposta a les necessitats de les persones que realitzen tasques de cura.
- 2 Ampliar l'oferta de serveis i recursos per al jovent.
- 3 Ampliar l'oferta de serveis i recursos per a les llars monoparentals.
- 4 Ampliar l'oferta de serveis i recursos per a les llars unipersonals.
- 5 Ampliar l'oferta de serveis i recursos per a les persones amb trastorns de salut mental i les persones que s'encarreguen de la seva cura.
- 6 Ampliar l'oferta dels serveis de cura per a la infància.
- 7 Eliminar de manera progressiva totes les barreres arquitectòniques per facilitar el pas de



persones amb cotxets infantils i garantir els desplaçaments de totes les persones en cadira de rodes.

8 Millorar l'enllumenat públic i sensació de seguretat al carrer.

9 Manteniment de zones i espais de jocs per a nenes i nens.

Accions	Indicadors	2025	2026	2027
<p>1.- Recollir dades sociodemogràfiques del Moianès segregades per sexe:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Primera infantesa → Dependència juvenil → Dependència senil → Taxa d'escolarització → Nivell d'instrucció de la població → Elecció d'estudis post obligatoris 	Data de realització de l'estudi		X	X
<p>2.- Engagar processos participatius per tal de detectar les necessitats de la ciutadania en relació a la cura de les persones:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Serveis i recursos per a nenes i nens de 0 a 3 anys. → Serveis i recursos per al jovent. → Serveis i recursos per a les persones amb malalties o diversitat funcional. → Serveis i recursos per a la gent gran (places disponibles a les residències, recursos d'atenció domiciliària i de teleassistència). 	<p>Nombre de processos participatius engegats</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de persones participants per edat i sexe ▪ Recursos destinats a la sistematització i anàlisi de les dades recollides / total recursos disponibles ▪ Nombre d'accions generades a partir dels processos participatius 			X
<p>3.- Mantenir el servei de Casal de jornada intensiva (gratuït per a les famílies) a tots els centres escolars de primària, en horari de jornada intensiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos destinats al Servei / Recursos totals disponibles ▪ Nombre de persones usuàries / total 	X	X	X



	persones potencialment usuàries			
4.- Mantenir Oferir servei de canguratge compartit a escoles bressol i escoles de primària durant les reunions escolars amb les famílies. També a serveis i entitats.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de serveis de canguratge realitzats ▪ Nombre d'entitats i serveis sol·licitants ▪ Nombre d'usuaris que utilitzen el servei 	X	X	X
5.- Mantenir el servei de Cangunadal (servei de canguratge compartit, gratuït per a les famílies durant els dies no lectius de Nadal)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos destinats al Servei / Recursos totals disponibles ▪ Nombre de persones usuàries / total persones potencialment usuàries 	X	X	X
6.- Fer difusió del Servei d'Intervenció Socioeducativa, i el servei de suport a les famílies.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos destinats als servei / Total recursos ▪ Nombre de persones usuàries / nombre de persones potencialment usuàries 	X	X	X
7.- El Servei de l'Oficina Jove: → Elaboració d'un estudi en profunditat sobre la població jove i les seves necessitats, a partir de processos participatius amb noies i nois de diferents franges d'edat, i prenent en consideració la transversalitat de gènere i la interseccionalitat. → Dissenyar activitats dirigides específicament al foment de la participació de les	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de persones usuàries de l'Oficina Jove i els punts juvenils segons sexe i edat / total població juvenil de la comarca ▪ Recursos destinats a la sistematització i anàlisi de les dades recollides / Total recursos dels quals es disposa ▪ Nombre de joves participants / Total joves potencialment usuaris 			X



noies a l'Oficina Jove i als punts juvenils dels municipis.				
<p>8.- El Servei d'ocupació juvenil:</p> <p>→ Organitzar sessions d'orientació per a l'elecció dels estudis superiors o la recerca de feina, posant especial atenció a trencar amb els estereotips de gènere vinculats amb les professions.</p> <p>→ Estudiar i oferir itineraris formatius alternatius per l'alumnat que no vol cursar batxillerat o no té interès en el cicle de formació professional que s'imparteix a Moià.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de sessions d'orientació realitzades ▪ Nombre de persones participants per sexe i franges d'edat significatives / Total de persones potencialment participants 		X	X
9.- Implementació i avaluació del Pla de Joventut des d'una perspectiva de gènere.	Nombre d'indicadors recollits i reformulats amb perspectiva de gènere	X	X	X
<p>10.- Programa de dinamització per a la gent gran. Dissenyar mesures específiques per a fomentar la participació de les dones grans i el seu empoderament.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'activitats de dinamització adreçades a la gent gran / total d'accions realitzades ▪ Nombre i sexe de persones participants 	X	X	X
<p>11.- Realització de sessions participatives per valorar la viabilitat i la necessitat d'oferir:</p> <p>→ Recursos adreçats a les famílies monoparentals (formals i no formals).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de sessions participatives ▪ Nombre de participants en les sessions ▪ Recursos adreçats a les famílies monoparentals 			X



<p>→ Recursos de suport i de cura per les dones grans que viuen soles.</p>	<p>(formals i no formals) / Total recursos disponibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos de suport i de cura per les dones grans que viuen soles / total recursos disponibles 			
<p>12.- Sessions participatives amb dones de diferents procedències des d'una perspectiva interseccional i amb l'objectiu de detectar necessitats i promoure accions amb els diferents col·lectius.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de sessions realitzades ▪ Nombre de participants segons procedència i edat i altres factors rellevants ▪ Nombre d'accions generades a partir de les sessions 			X
<p>13.- Promoure processos participatius per tal de detectar les necessitats de la ciutadania en relació al disseny urbanístic dels municipis:</p> <p>→ L'adequació de les voreres i els edificis per poder circular amb cotxets i cadires de rodes.</p> <p>→ La il·luminació i sensació de seguretat al carrer.</p> <p>→ L'habilitació de zones verdes i espais de jocs per a nenes i nens</p> <p>→ ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre dels processos participatius engegats / Total processos participatius elaborats ▪ Nombre de persones participants per sexe i franges d'edat significatives / Total població potencialment participant ▪ Recursos destinats a la sistematització i anàlisi de les dades recollides / total de recursos disponibles 			X
<p>14.- Informar als Ajuntaments i als agents implicats del CCM sobre els resultats dels processos consultius sobre el disseny urbanístics dels municipis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de propostes realitzades / total propostes plantejades ▪ Total recursos invertits en l'elaboració de les 			



	<p>propostes / Total recursos disponibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de canvi generades als municipis 			
<p>15.- Dotar les i els professionals de Territori i Medi ambient de recursos tècnics i teòrics per incorporar la perspectiva de gènere al plantejament i disseny urbanístic dels municipis i comarca</p>	<p>Nombre i tipologia dels recursos dirigits al personal de Territori i Medi Ambient, per tal d'incorporar perspectiva de gènere / Total recursos disponibles</p> <p>Nombre de persones de l'àrea de territori i medi ambient dels Aj. i CCM formades</p>			
<p>16.- Aprovar l'estudi i guia del nomenclàtor del Moianès i promoure amb els municipis que activin processos participatius per transformar el seu nomenclàtor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Data d'aprovació de l'estudi-guia. ▪ Nombre municipis que han iniciat procés participatiu 	X	X	

COEDUCACIÓ

OBJECTIUS GENERALS

- 1 Oferir una educació lliure d'estereotips de gènere en tots els centres educatius i en els espais de lleure municipals.
- 2 Difondre la coeducació a les escoles i entre les famílies, per tal d'eliminar el sexisme i l'androcentrisme en les relacions i pràctiques educatives.
- 3 Oferir formació i capacitació als i les professionals d'educació.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 1 Programar accions coeducatives adreçades a l'alumnat dels centres educatius.
- 2 Programar accions coeducatives als espais i centres de lleure.
- 3 Formar sobre coeducació el professorat, la direcció i l'equip de monitoratge dels centres escolars i el personal dels espais de lleure.
- 4 Donar eines sobre coeducació a les famílies.



- 5 Visibilitzar els diversos models familiars (famílies monomarentals, pares i mares separats, famílies LGTBIQ, entre d'altres).

Accions	Indicadors	2025	2026	2027
<p>1.- Accions coeducatives adreçades a l'alumnat i a la població jove usuària dels serveis juvenils municipals</p> <p>→ Distribució de les maletes verda i vermella per a l'alumnat dels centres d' infantil i primària amb material didàctic coeducatiu adaptat a cada franja d'edat: contes i jocs no sexistes, eines per visibilitzar els diversos models familiars (famílies monomarentals, pares i mares separats, famílies LGTBIQ, entre d'altres).</p> <p>→ Anàlisi de les propostes d'oci dels patis de les escoles i instituts amb perspectiva de gènere.</p> <p>→ Dotació i dinamització de material coeducatiu al Casal de Jornada Intensiva i als punts juvenils de la comarca</p> <p>→ Tallers adreçats a l'alumnat de primària i secundària</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La transformació dels rols i estereotips de gènere. ○ La prevenció de relacions abusives i violentes. ○ L'educació sexual i afectiva des d'una perspectiva de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions coeducatives adreçades a l'alumnat i a la població jove usuària dels serveis juvenils municipals / Total nombre d'accions realitzades ▪ Nombre de persones participants a les accions per sexe i franges d'edat significatives 	X	X	X
<p>2.- Accions adreçades al professorat, direcció dels centres escolars, equip de monitoratge i de menjador, i personal dels espais de lleure i juvenils.</p> <p>Sessions formatives adreçades al personal dels centres educatius i punts juvenils sobre salut sexual i afectiva amb perspectiva de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de recursos formatius adreçats al personal dels centre educatius / Total Recursos disponibles ▪ Nombre de persones participants per sessió 	X	X	X



	formativa / Total persones potencialment participants			
<p>3.- Accions a adreçades a les famílies</p> <p>→ Sessions adreçades a les AFA.</p> <p>→ Ampliació del fons bibliogràfic de les biblioteques municipals amb material didàctic coeducatiu: contes i jocs no sexistes, eines per visibilitzar els diversos models familiars (famílies monomarentals, pares i mares separats, famílies LGTBIQ, entre d'altres).</p> <p>→ Campanyes adreçades a les famílies per a la ruptura de rols i estereotips de gènere en la infància.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre i contingut de les accions adreçades a les famílies / Total accions realitzades ▪ Nombre de persones participants per sessió formativa / Total persones potencialment 	X	X	X

REFORMULACIÓ DE TEMPS I TREBALLS

OBJECTIUS GENERALS

- 1 Afavorir l'accés i la permanència de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat real i efectiva.
- 2 Promoure el reconeixement i la valoració de les tasques de cura i de les feines domèstiques.
- 3 Fomentar la coresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 1 Integrar la perspectiva de gènere en els serveis d'inserció, orientació i formació ocupacional, tenint en compte les situacions i necessitats de dones de diferents edats, orígens, formacions i condicions socials i l'oferta d'ocupació de la zona.
- 2 Millorar l'ocupabilitat de les dones majors de 45 anys amb atur de llarga durada.
- 3 Sensibilitzar la ciutadania sobre la persistència de les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral.
- 4 Sensibilitzar el teixit empresarial sobre els avantatges de facilitar la conciliació de la vida laboral



- amb la familiar i personal.
- 5 Desenvolupar activitats socioculturals en què es promogui la coresponsabilitat i la centralitat de la cura.

Accions	Indicadors	2025	2026	2027
<p>1.- Reunions de la Comissió o Taula d'igualtat per dissenyar anualment una campanya de sensibilització i accions pel 8 de març:</p> <p>→ Definició dels continguts i els col·lectius destinataris de la campanya del 8 de març.</p> <p>→ Programació d'activitats.</p> <p>→ Suport tècnic al personal dels ajuntaments de la comarca.</p> <p>→ Suport tècnic i econòmic a les iniciatives de les entitats municipals.</p> <p>→ Creació i difusió d'una agenda d'activitats de la diada internacional del 8 de març</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'àrees municipals i comarcals implicades ▪ Població destinatària de la campanya / total població ▪ Nombre d'accions realitzades al voltant del 8 de març ▪ Nombre de persones participants a les accions per municipis, sexe i franges d'edat 	X	X	X
<p>2.- Recollir dades segregades per sexe en relació a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Població activa per franges d'edat ○ Població inactiva per franges d'edat ○ Població ocupada a temps parcials i a temps complet ○ Població desocupada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anàlisi dels resultats ▪ Comparació amb els resultats del mateix estudi d'altres comarques similars en població al Moianès, i 		X	X



<ul style="list-style-type: none"> ○ Pensions de viduïtat ○ Pensions contributives de la Seguretat Social 	comarques frontereres			
3.- Difusió dels resultats dels estudis realitzats en els mitjans de comunicació locals i comarcals.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de mitjans de difusió utilitzats 		X	X
4.- Recollir dades per sexe en tots els serveis i programes de promoció econòmica del CCM.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de persones usuàries per sexe dels serveis i programes de promoció econòmica del CCM / Total població comarca ▪ % de participants que s'han incorporat al mercat laboral 		X	X
5.- Diversificar l'oferta de formació professional per a les dones majors de 55 anys amb atur de llarga durada.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre dels cursos de formació per a dones majors de 55 anys ▪ % de dones que s'ha incorporat al mercat laboral 	X	X	X
6.- Difusió d'informació sobre els programes d'orientació i inserció laboral per a la població jove.	Total accions de difusió	X	X	X
7.- Realització de campanyes pel foment de l'emprenedoria femenina.	<p>Nombre d'accions per fomentar l'emprenedoria femenina</p> <p>Nombre de dones participants a les accions</p>		X	
8.- Accions de formació i assessorament empresarial per a les dones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions de formació i assessorament 		X	



	<p>empresarial per a les dones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre total de participants dones 			
<p>9.- Accions adreçades a homes, nois i noies al voltant del tema de la corresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones dependents, la criaça i el manteniment de la llar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions realitzades al voltant del tema de la corresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones dependents, la criaça i el manteniment de la llar ▪ Nombre total de participants en les accions 		X	
<p>10.- Accions dirigides a sensibilitzar el teixit empresarial sobre els avantatges de facilitar la conciliació de la vida laboral amb la familiar i personal</p>	<p>Nombre d'accions realitzades dirigides a sensibilitzar el teixit empresarial</p> <p>Nombre d'empreses implicades</p>			

RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

OBJECTIUS GENERALS

- 1 Fomentar la participació de les dones en tots els nivells i els àmbits de la vida pública i en els llocs de presa de decisions dels espais institucionals.
- 2 Dinamitzar el teixit associatiu femení, donar-hi suport i establir mesures que fomentin les associacions i grups de dones representants de diferents col·lectius socials.

OBJECTIUS ESPECÍFICS



- 1 Vetllar per la presència equilibrada de dones i homes als llocs de responsabilitat política del CCM.
- 2 Fomentar que en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions de tota índole, existeixi una presència equilibrada de dones.
- 3 Diversificar l'oferta d'activitats per a les dones del municipi i fomentar espais de trobada propis que facilitin l'intercanvi d'experiències.
- 4 Donar suport a les entitats i els grups de dones organitzades en el territori.
- 5 Potenciar la participació de la ciutadania i, especialment, de les dones, per tal d'incorporar les seves necessitats, interessos i expectatives en tots els programes i serveis que s'impulsin des del CCM.

Accions	Indicadors	2025	2026	2027
1.- Vetllar pel compliment de l'article 19 de la Llei 17/2015: "els partits polítics han de presentar candidatures que respectin el criteri de paritat entre homes i dones en l'elaboració de les llistes electorals".	Total dones que ocupen conselleries o posicions en candidatures / Total conselleries o llocs total dins d'una candidatura			
2.- Estudi sobre la participació de les dones en les associacions i entitats municipals: → Denominació de l'entitat municipal i activitat principal. → Nombre de dones i homes de cada entitat municipal. → Nombre de dones i homes en les juntes directives. → Nombre de dones i homes en presidència i secretaria.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grau de participació de les dones dins de les entitats ▪ % de dones en la composició de les juntes directives 			X
3.- Impulsar mecanismes de participació que permetin detectar i recollir els interessos de les dones; Disseny programa d'activitats per a les dones a nivell municipal..	<p>Nombre d'accions o mecanismes de participació de les dones generats</p> <p>Nombre de dones participants / Total dones potencialment participants</p>		X	X



<p>4.- Afavorir la creació de noves entitats, grups o xarxes de dones, tenint en compte la seva heterogeneïtat i, especialment d'associacions de dones i/o que treballin per la igualtat de gènere. I realitzar actuacions conjuntes entre el CCM i les entitats municipals.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'entitats o xarxes de dones a la comarca ▪ Recursos destinats a la creació de noves entitats, grups, o xarxes de dones / Total recursos disponibles ▪ Nombre de dones participants / Total dones potencialment participants ▪ Nombre d'actuacions creades conjuntament entre CCM i entitats de la comarca 		X	X
<p>5.- Crear plataformes estables per a la participació de les dones en la implementació i l'avaluació d'aquest Pla d'igualtat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos destinats a la creació de plataformes de participació de les dones / Total recursos disponibles ▪ Nombre de dones participants / Total dones potencialment participants 		X	X
<p>6.- Diversificar els canals de comunicació i difusió de les ofertes d'activitats d'interès per a les dones, tenint en compte les diferents franges d'edat i, per a les accions que es produeixin en l'àmbit de les xarxes socials, dur a terme accions per revertir l'ús desigual de les tecnologies entre homes i dones de diferents edats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de mecanismes de difusió generats ▪ Nombre de dones participants a les activitats / Total dones potencialment participants ▪ Nombre d'accions per revertir l'ús desigual de les 		X	X



	tecnologies entre homes i dones de diferents edats i persones participants en cadascuna de les accions.			
7.- Establir serveis de monitoratge de nenes i nens en les activitats participatives adreçades a la ciutadania.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos destinats a la implementació dels serveis de monitoratge / Total Recursos disponibles ▪ Nombre de Nens i Nenes inscrites / Total de Nens i Nenes de la comarca 		X	X
8.- Donar visibilitat i valorar el treball realitzat per les associacions de dones o les associacions que treballen per la igualtat de gènere i donar suport mitjançant: <ul style="list-style-type: none"> → Subvencions. → Difusió de les seves activitats. → Cessió d'espais per l'organització i realització de les seves activitats. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de subvencions assignades a associacions o entitats de dones /Total subvencions concedides ▪ Total entitats destinatàries a la comarca ▪ Nombre d'accions de difusió 	X	X	X



Annex I: Resultats de l'enquesta a la ciutadania

Període 2021-2024

Priorització dels eixos del pla d'igualtat

Entre les línies d'intervenció plantejades, les persones enquestades assenyalen les prioritats següents:

1. Reforçar el compromís amb les polítiques d'igualtat de gènere

En primera posició, se situa la necessitat que les institucions públiques reforcin la seva implicació i el seu compromís amb la igualtat, tenint en compte altres variables interseccionals que actuen conjuntament amb el gènere com a factors d'opressió i discriminació (ètnia, poder adquisitiu, situació administrativa, entre d'altres). També es posa l'èmfasi en la necessitat d'engegar mesures específiques adreçades a garantir els drets dels col·lectius LGTBIQ+.

2. Drets i qualitat de vida

En segon lloc, apareix la línia de treball relacionada amb els drets i la qualitat de vida de la ciutadania i la potenciació dels recursos per a l'atenció de les persones dependents, la cura de les quals continua recaient sobretot en les dones (sovint, de manera gairebé exclusiva). En particular, se suggereix implementar accions de suport en l'àmbit de la salut mental.

3. Acció contra la violència masclista

En tercera posició, es troben les mesures per a l'abordatge integral de les violències masclistes amb la implementació de mesures de prevenció i, alhora, d'accions concretes de suport i protecció a les víctimes i a les seves filles i fills. Val la pena assenyalar que els resultats del qüestionari mostren que existeix una confusió en la ciutadania sobre els conceptes de *violència masclista* i *violència interpersonal*. Així, mentre que aquesta última es refereix a la violència entre dues persones sigui quin sigui el seu sexe, la violència masclista es fonamenta en la desigualtat estructural de gènere i en les relacions de poder dels homes sobre les dones.

4. Coeducació

En quart lloc, hi ha la coeducació i la necessitat d'implementar mesures adreçades a tota la comunitat educativa (centres escolars, famílies, espais de lleure) i a l'alumnat per incidir en la desconstrucció i transformació dels estereotips de gènere en les generacions futures. També es posa l'èmfasi en la necessitat de visibilitzar l'heterogeneïtat dels nous models de família que cada vegada estan més presents en les nostres societats com, per exemple, les llars monomarentals formades per mares i criatures sense pare biològic, les famílies LGTB, entre d'altres.



5. Lideratge i participació de les dones

En cinquena posició, se situa l'interès per la potenciació de la presència i el lideratge de les dones en els espais de presa de decisions, i també per fomentar que n'augmenti la representació en els mitjans de comunicació locals.

6. Reformulació dels temps i dels treballs

Per últim, hi ha la voluntat de relacionar el temps de treball i la vida d'una manera més harmònica.

Grau de coneixement dels serveis especialitzats per a les dones en situació de violència masclista

Els resultats del qüestionari a la ciutadania mostren que el 63% de les dones no coneix els serveis i recursos per a les situacions de violència masclista (Gràfic 14). El 37% de dones que afirmen conèixer aquests serveis mencionen majoritàriament els SIAD i, en menor mesura, els SIE i les línies d'atenció telefònica de la Generalitat.

Caldria posar l'èmfasi en revertir aquest ampli grau de desconeixement. Molts estudis han posat de manifest que la majoria de les dones que acudeixen a comissaries a denunciar fets greus, no coneixien els serveis d'acolliment, atenció psicològica, orientació jurídica o les ajudes econòmiques existents. Si es té en compte que, sovint, una de les principals raons per no sortir de la relació de violència és, més enllà de la por a l'agressor, el temor a la incertesa econòmica, a no tenir on viure, a perdre la residència legal o a ser expulsades en cas de ser migrants, és evident que una difusió més intensa i eficaç d'aquests recursos facilitaria la decisió de trencar amb la relació de violència i minimitzaria el sentiment d'estar fent un salt al buit.

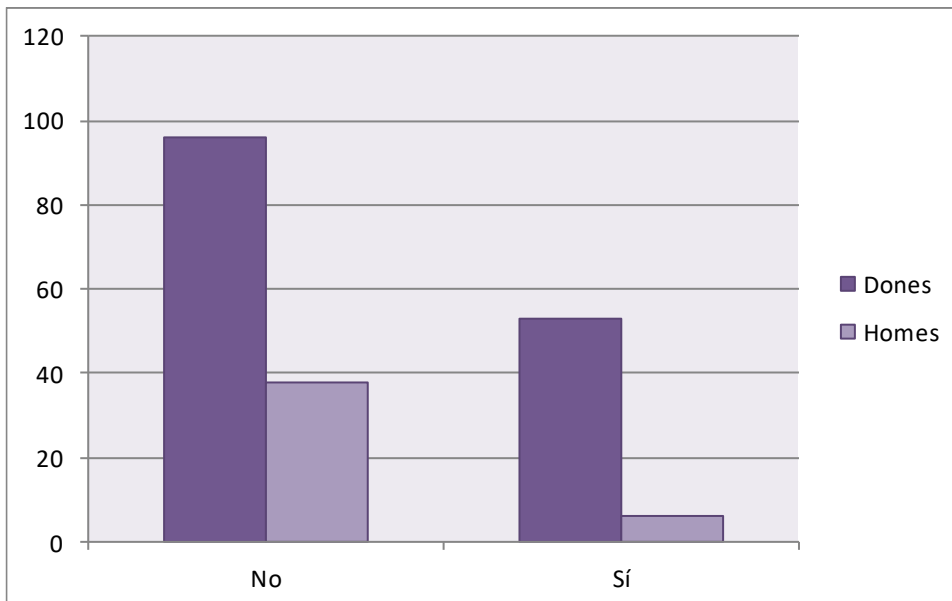
Per últim, les dones assenyalen on acudirien en el cas de trobar-se en una situació de violència. Les seves preferències són:

- Serveis públics especialitzats (Servei d'Informació i Atenció a les Dones i Servei d'Intervenció Especialitzada en violència masclista).
- Ho gestionarien en l'entorn més proper o de confiança (familiars, amics, etc.).
- Cossos de seguretat.
- Serveis professionals privats (atenció jurídica, psicològica, etc).
- Associacions de dones.



- Ajuntament.
- Consell Comarcal.

Gràfic 14: Coneixes els serveis i recursos per a les dones en situació de violència i les seves filles i fills?



Font: Elaboració pròpia a partir dels resultats del qüestionari a la ciutadania, 2019.

Incidència de la violència masclista a la comarca

Entre els resultats principals de les demandes del qüestionari adreçades a detectar el grau d'incidència de la violència masclista en el territori, s'assenyalen els següents:

- **El 33% de les dones consultades, és a dir, una de cada tres, afirma haver viscut una situació de violència masclista** (Gràfic 15). Aquestes dones testimonien diverses manifestacions de violència masclista, com ara violències a l'espai públic, violències en les relacions sentimentals i violències dins l'àmbit laboral. Entre les situacions més greus, el qüestionari recull tres casos d'agressió sexual per part de membres de l'entorn més proper (familiars o coneguts). D'altra banda, es fa referència també a les microviolències i els prejudicis de gènere que les dones pateixen quotidianament pel fet de ser dones, i a la



violència institucional perpetrada per les lleis i els mitjans de comunicació. Entre les situacions de violència assenyalades s'esmenten:

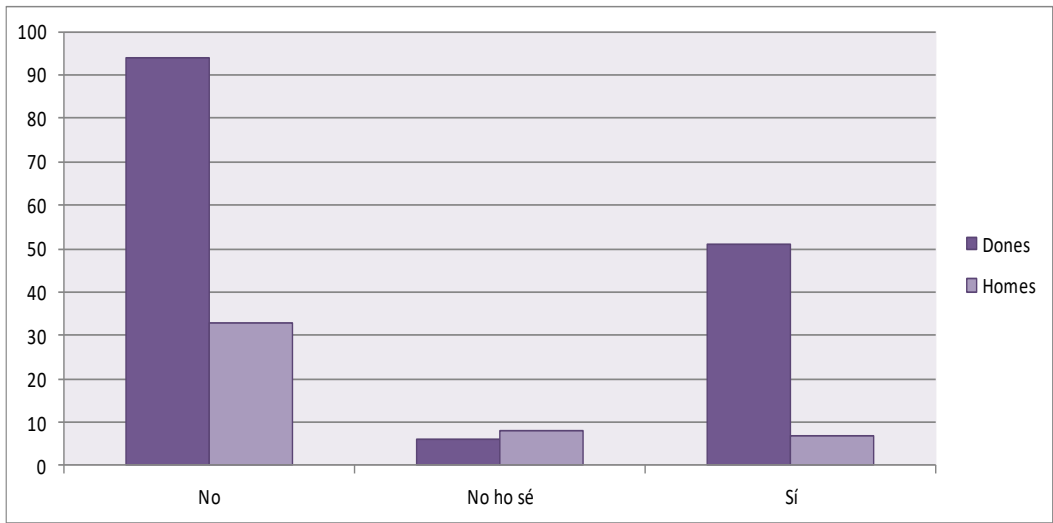
- “Violació sexual per part d'amic de familiars”.
- “Crec que vaig ser drogada i violada fa uns anys per part d'uns coneguts”.
- “Microviolència a l'entorn familiar pel fet de classificar-me com a dona, és a dir, dependent vulnerable destinada a emparellar-me tenir fills”.
- “Violència i menyspreu verbal”.
- “Des de les institucions, les lleis i els mitjans de comunicació”.
- “Violència de l'Estat”.

- **Un 33% de les dones consultades, és a dir, una de cada tres, fan constar la percepció que en alguna ocasió s'han sentit assetjades en el seu municipi** (Gràfic 16) mentre realitzaven alguna activitat quotidiana (passejar, anar a comprar, córrer, etc.), quan sortien de festa a la nit o durant esdeveniments lúdics municipals. Entre les situacions d'assetjament mencionades destaquen:

- “Algun tocament al pubis en un lloc on havia molta gent, era fosc”.
- “Els típics comentaris masculistes i mirades que sembla que et despullin”.

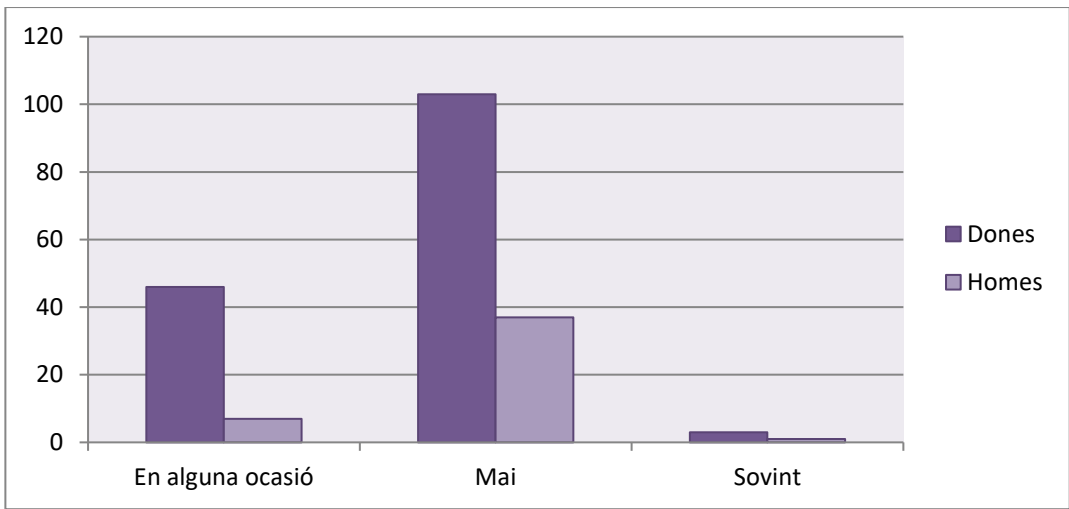
- Es registren diversos relats d'homes que afirmen haver viscut situacions de violència masclista. En aquest sentit i com s'ha explicat abans, cal tenir present que sovint es confon la violència masclista i la violència interpersonal.
- Un 69% de les persones consultades afirmen no haver viscut ni haver assistit mai a cap situació d'homofòbia, bifòbia o transfòbia (Gràfic 17). Val a dir, però, que el qüestionari recull els testimonis de tres persones transgènere i intersexuals i totes tres afirmen haver viscut episodis de LGTBfòbia i haver-se sentit “sovint” assetjades en el seu municipi.
- Una àmplia part de la ciutadania consultada creu que s'haurien de potenciar les accions de prevenció i sensibilització dirigides a garantir la igualtat, la llibertat i el respecte per la diversitat de les persones amb independència de la seva orientació sexual i identitat de gènere, incidint especialment des de l'àmbit educatiu.

Gràfic 15: Has viscut alguna situació de violència masclista?



Font: Elaboració pròpia a partir dels resultats del qüestionari a la ciutadania, 2019.

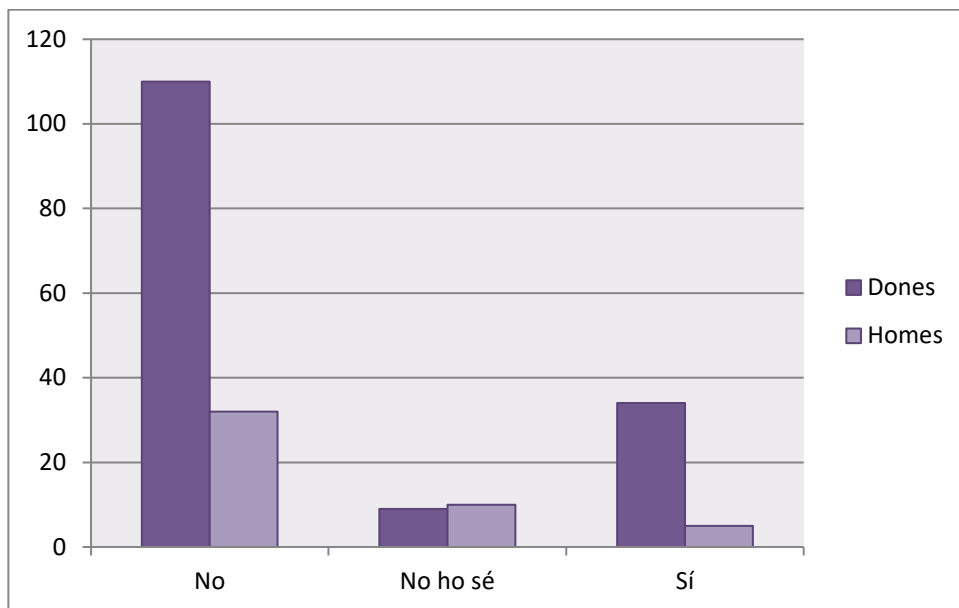
Gràfic 16: T'has sentit assetjat o assetjada al teu municipi?



Font: Elaboració pròpia a partir dels resultats del qüestionari a la ciutadania, 2019.



Gràfic 17: Has viscut o has assistit a alguna situació de LGTBIfòbia en el teu municipi?



Font: elaboració pròpia a partir dels resultats del qüestionari a la ciutadania, 2019.

Valoració de la ciutadania dels serveis de cura de les persones

Introduir la perspectiva de gènere en les polítiques del CCM implica també sensibilitzar l'Administració sobre la centralitat de la cura i obrir espais de diàleg i participació amb la ciutadania per donar resposta a les necessitats de les persones que realitzen aquestes tasques.

En aquest sentit, es reporten els resultats del qüestionari que mostren una primera aproximació a l'opinió de la ciutadania sobre la cobertura, la qualitat i l'eficàcia dels recursos de cura disponibles als municipis del Moianès.

En ordre de puntuació, la ciutadania prioritza:

1. Ampliar l'oferta de serveis i recursos per al jovent.
2. Reforçar el suport a les persones que tenen persones al seu càrrec.
3. Ampliar l'oferta de serveis i recursos per a nenes i nens de 3 a 12 anys.
4. Ampliar l'oferta de serveis i recursos per a nenes i nens de 0 a 3 anys.
5. Ampliar l'oferta de serveis i recursos per a persones amb dependència i/o problemes de salut.
6. Ampliar l'oferta de serveis i recursos per a la gent gran.



Valoració de la ciutadania del disseny urbanístic dels municipis

Per últim, els resultats del qüestionari són una primera aproximació de la valoració de la ciutadania sobre el disseny urbanístic dels municipis del Moianès des d'una perspectiva de gènere. Les aportacions i propostes recollides se centren en dues qüestions principals:

1) Millora de l'enllumenat públic per incrementar la sensació de seguretat als carrers. Per exemple, la ciutadania indica:

- *“Les zones residencials i perifèriques de Moià, les urbanitzacions o els polígons, són zones amb poca aflluència o parcialment desertes, fosques i no vigilades”.*
- *“Polígons i carrers allunyats del centre del poble”.*
- *“Camins de zones de passeig dels voltants del poble”.*
- *“A la festa major al voltant de la carpa”.*
- *“Carrers i algunes places de Moià per manca de llum”.*
- *“Molts llocs poc il·luminats i solitaris”.*
- *“Zona rural amb llocs poc freqüentats i gens il·luminats”.*
- *“Els parcs a certes hores, sobretot el del Saiol. Alguns carrers massa foscos”.*
- *“En general, els carrers més allunyats del centre del poble”.*
- *“Manca de llum en alguns carrers”.*
- *“Parc, zona Saiol, pavelló i institut del municipi de Moià”.*
- *“A Castellterçol, el Bosquet de can Sedó a la nit”.*

2) Adequació de l'espai urbà per a la infància i per circular amb cotxets infantils o cadires de rodes. Per exemple, la ciutadania assenyala:

- *“A Santa Maria d'Oló hi ha parts del poble on per arribar amb cotxet has d'anar per la carretera perquè no hi ha vorera”.*
- *“A la carretera de Collsuspina no hi ha un pas segur per travessar”.*
- *“Tram de carretera entre: Cal Purti i camp de futbol, no hi ha vorera i és perillós”.*
- *“Alguns carrers, sobretot per la gent amb mobilitat reduïda, suposen un perill alhora de circular-hi”.*
- *“Els parcs infantils del municipi de Moià no tenen un manteniment adequat i els infants no poden gaudir-los amb tranquil·litat”.*
- *“Manca de semàfors o altres sistemes per evitar que els cotxes que passen per la carretera corrin un cop entren a la població, sobretot els que vénen de Moià o de Manresa”.*

Corresponsabilitat en l'assumpció de les tasques domèstiques i de cura





Tots els estudis i les enquestes dels usos del temps realitzats continuen assenyalant que sobre les dones encara recau una major responsabilitat en les tasques domèstiques, de cura, i en les càrregues afectives i emocionals associades a la reproducció i al sosteniment de la vida, com a conseqüència dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals, fet que comporta un fort impacte en la seva vida personal, social i laboral.

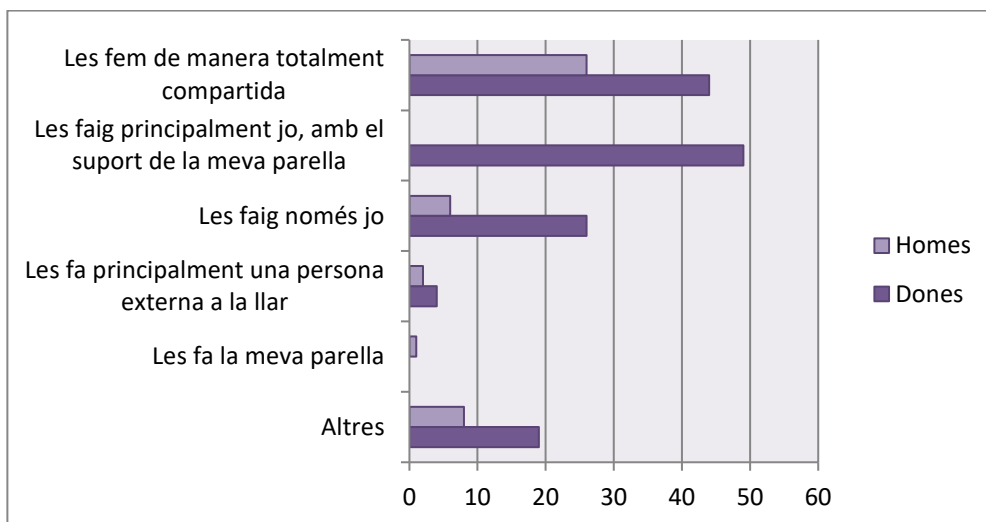
A Catalunya, les dones es mantenen com les principals responsables del bon funcionament de l'organització familiar, que comprèn tant les tasques domèstiques (neteja, ordre general, alimentació familiar, compres, gestions burocràtiques, etc.), com les tasques de cura i atenció a totes les persones que conviuen a la llar i, especialment, a aquelles dependents per motius d'edat o de salut. Aquesta assumpció desigual de les tasques domèstiques i de cura, aguditza les dificultats de conciliació de les dones i incideix sensiblement en la seva participació en el mercat de treball remunerat. És imprescindible, doncs, dissenyar mesures de sensibilització dirigides a aconseguir una major corresponsabilitat dels homes en les tasques de la llar.

Pel que fa al Moianès, només es disposa dels resultats del qüestionari a la ciutadania que ofereixen una petita mostra sobre aquesta realitat. Els resultats són:

- Un 48% de les dones consultades es consideren les principals responsables de les tasques domèstiques i de cura, encara que reben “el suport” de les seves parelles. En canvi, en aquest supòsit, no hi trobem cap home (Gràfic 18).
- Tot i això, la percepció de realitzar aquestes tasques de manera “totalment compartida” és força elevada i aglutina el 32% de les dones consultades i el 54% dels homes. Es confirmaria així una tendència registrada a tota Catalunya que apunta cap a una implicació masculina cada vegada més intensa (sobretot pel que fa als pares adults joves que assumeixen tasques relacionades amb la criança).
- Independentment de qui assumeix les tasques domèstiques i de cura, una àmplia majoria de la ciutadania consultada considera que aquestes tasques no estan prou valorades en la nostra societat (Gràfic 19).

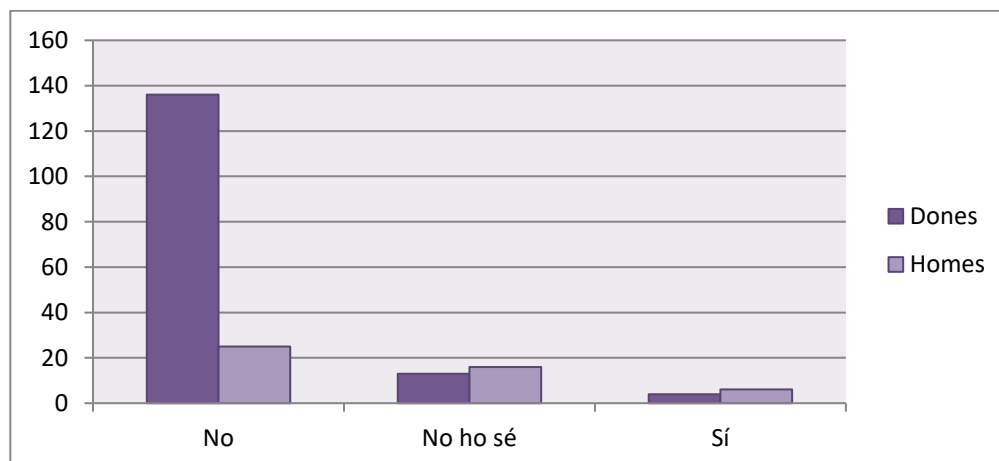
- Un 38% de les dones consultades i un 29% dels homes afirmen tenir dificultats per conciliar la vida laboral amb la personal i familiar. Entre els obstacles principals s'assenyala, en ordre de puntuació:
 - La tipologia de la jornada laboral.
 - La manca de flexibilitat a l'empresa.
 - La no corresponsabilitat de la parella o altres persones de la llar en la gestió de tasques domèstiques i en la cura de les persones dependents En aquest supòsit trobem el 29% de les dones i només el 14% dels homes.
 - La manca de recursos econòmics per externalitzar les tasques domèstiques i de cura.

Gràfic 18: “Les tasques domèstiques i de cura...”



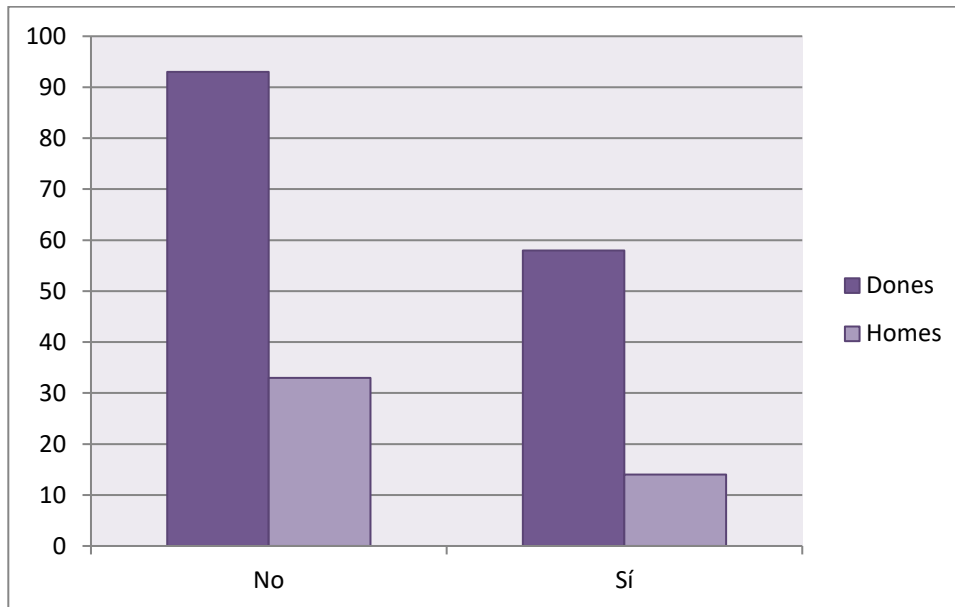
Font: Elaboració pròpia a partir dels resultats del qüestionari a la ciutadania, 2019.

Gràfic 19: Creus que les tasques domèstiques i de cura de la llar estan prou valorades?



Font: Elaboració pròpia a partir dels resultats del qüestionari a la ciutadania, 2019.

Gràfic 20: Tens dificultats per conciliar la vida laboral amb la familiar i la personal?



Font: Elaboració pròpia a partir dels resultats del qüestionari a la ciutadania, 2019.

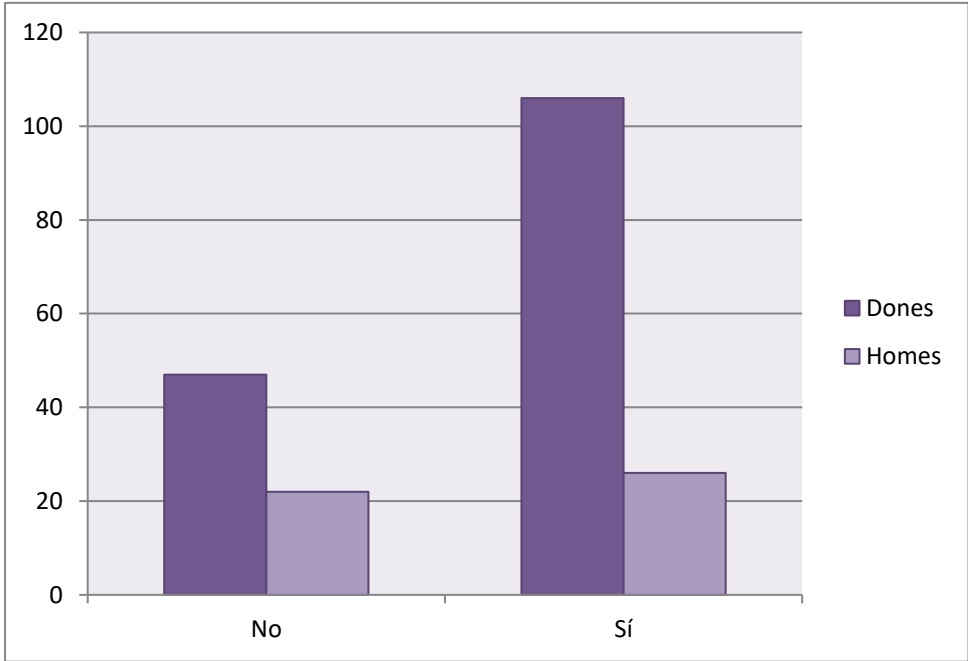
Participació de les dones en les entitats i les activitats municipals

Els resultats del qüestionari mostren que el 68% de les dones enquestades formen part d'alguna associació, per damunt del 54% dels homes. En canvi, en les activitats organitzades per l'Ajuntament, el percentatge de participació de les dones baixa al 54% (Gràfics 21 i 22).

Entre els motius que s'esmenten per no participar en les activitats municipals destaca la "manca d'una oferta que sigui d'interès". En menor mesura, s'assenyalen "les dificultats derivades de la conciliació entre la vida laboral i familiar", que deixen poc espai per al temps personal, i el "desconeixement de l'oferta".

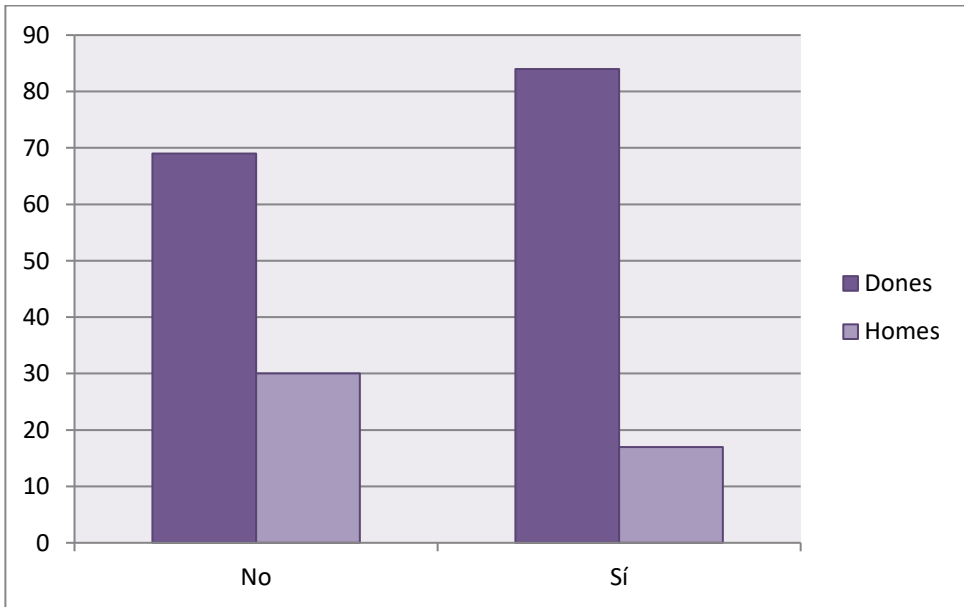
Seria recomanable, doncs, engegar mecanismes participatius per tal d'adequar les activitats a les demandes i interessos de la ciutadania, així com diversificar l'oferta d'activitats, tenint en compte la perspectiva de gènere. D'altra banda, a l'hora d'establir els horaris de les activitats cal considerar les necessitats de les persones amb responsabilitats de cura i, sempre que sigui possible, implementar serveis de monitoratge o activitats paral·leles per a la infància.

Gràfic 21: Participes en alguna entitat o associació municipal?



Font: Elaboració pròpia a partir dels resultats del qüestionari a la ciutadania, 2019.

Gràfic 22: Acostumes a participar en les activitats organitzades per l'Ajuntament o el Consell Comarcal?



Font: Elaboració pròpia a partir dels resultats del qüestionari a la ciutadania, 2019.





Annex II: Sessió participativa amb entitats i ciutadania

Període 2021-2024

1. Dades de la sessió participativa del PIG del Consell Comarcal del Moianès

Data de la sessió participativa: 28/04/2021

Hora: 18:30-20:30

Format: en línia

Assistència: 6 entitats: 12 persones (10 dones i 2 homes), a més de la tècnica d'atenció a les persones del Consell Comarcal del Moianès en el PIG i la Consellera d'igualtat i teixit associatiu.

Dinamització: projecte ella, Marta Ferrer Gallemí

- Representant Esquerra Moià i docent de l'INS Moianès
- Representant junta AMPA INS Moianès
- Directora adjunta i fundadora de la Fundació JOV
- Esplai Draks de Castellterçol
- Estudiant realitzant el seu TFG sobre coeducació i introducció de la perspectiva de gènere als centres educatius del Moianès
- Representació de l'AEiG Amadeu Oller
- Representant Associació de Dones de Calders
- Representant Capgirem Moià-Cup
- Regidoria de Territori i Medi Ambient de Castellcir
- Regidoria de l'àrea d'atenció a les persones de Castellcir
- Dinamitzadora comunitària del Consell Comarcal del Moianès (CCM d'ara en endavant)
- Assemblea feminista del Moianès

Altra informació recollida:

- voluntat de rebre informació per part de Club Judo Moià
- aportacions Fundació Jov
- peticions de l'Assemblea feminista del Moianès, demandes que recollim si tenen un caire genèric, si puntualitzen alguna proposta (ja sigui de les persones participants de la sessió o de projecte ella) o si des de projecte ella considerem que cal reubicar-la en un eix diferent. El motiu pel qual no s'incorporen en aquest buidatge totes les demandes és perquè aquestes són molt clares i



concises, pel que seria una mera reproducció del que han facilitat en el document que s'ha fet arribar i s'adjunta.

2. Estructura del document

Aquest document té l'objectiu de ser l'extracció del contingut de la sessió participativa al voltant del Pla d'Igualtat de Gènere 2021-25 que es va dur a terme amb entitats. A continuació es reflecteixen els debats que es van reproduir, s'enumeren les diferents propostes dutes a terme al llarg de la sessió i de la documentació facilitada per correu electrònic d'algunes de les entitats assistents o persones que no van poder assistir-hi, que van fer arribat posteriorment.

Al final de cada eix es fa una valoració per veure si les propostes ja s'inclouen o no en la Proposta de Pla i, en el cas que no, la visió i recomanació de projecte ella sobre si incorporar-les o no i el perquè. La decisió final sobre el retorn a les entitats i la incorporació o no de les propostes recau en el CCM tal i com es va acordar.

3. Priorització dels eixos que convé que el CCM reforci

De les persones assistents a la sessió participativa 8 van fer la següent priorització dels eixos del PIG:

1. En primer lloc han mostrat interès pel primer eix: **Compromís amb les polítiques d'igualtat de gènere** per tal d'articular el compromís institucional i transversal amb la igualtat de gènere del CCM.
2. Seguidament, i a poca distància es troba el tercer eix **Drets i qualitat de vida** que situa la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.
3. En tercera posició i a més distància queda el sisè eix, el qual treballa pel **reconeixement del lideratge i participació de les dones** des d'una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits.
4. Aquí trobem el cinquè eix que té en compte la **reformulació de temps i treballs**, és a dir promoure la corresponsabilitat i la conciliació, alhora que contribuir a eradicar les desigualtats de gènere al mercat laboral.



5. En penúltim lloc han mostrat interès en prioritzar l'**acció contra la violència masclista**, en tant de reforçar i ampliar-ne les accions del CCM.
6. En darrer lloc trobem interès en la **coeducació** per intensificar el treball envers la comunitat educativa del Moianès per fer formacions i actuacions de sensibilització en gènere des de la perspectiva coeducativa.

Aquesta prioritització podria servir de termòmetre on és necessari posar més esforços des de la visió de grups municipals i entitats, però la baixa participació fan que resulti difícil per aquest paral·lelisme.



4. EIX 1: Compromís amb les polítiques d'igualtat de gènere

Davant la demanda de quines evidències s'haurien de constatar perquè les entitats i grups municipals còpossin que el CCM està compromès amb les polítiques d'igualtat de gènere, les persones assistents van fer les següents demandes:

- Perspectiva de gènere en els documents administratius i institucionals, cura del llenguatge.
- Formació per a totes les administracions públiques i associacions. Manca de sensibilització al respecte.
- Visió interseccional.
- Coordinació entre els diferents ens o associacions sensibles.
- Accessibilitat a recursos en tots els àmbits... per a les associacions (formació per adults i infants, eines concretes per a treballar en igualtat...).

- Feminisme com a base.
- Formacions per a entitats i/o obertes a tothom.
- Que faci de pont entre administració, entitats i moviments populars, donant-los suport eines i assessorament.
- Que es potenciïn polítiques públiques i projectes d'igualtat de forma transversal a tots els serveis.
- Avaluació sistemàtica i continuada, a tots els nivells i mecanismes de rendiment de comptes.
- Que el pla respongui a la voluntat d'un canvi profund en les estructures municipals i sistemàtiques i no només a l'afany de seguir la moda i així posar una medalla a la gestió del govern local.

Es pot constatar que totes les demandes estan recollides en el primer dels eixos del PIG del CCM, si bé **projecte ella recomana** matisar alguna de les accions:

- En el Pla es menciona en l'acció 7 del primer eix "Realitzar sessions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere adreçades al personal tècnic del CCM i dels Ajuntaments" i en l'acció 16 "Accions de sensibilització adreçats a la ciutadania per garantir el respecte per la diversitat de les persones amb independència de la seva orientació sexual i identitat de gènere". Així, d'acord a les demandes mencionades anteriorment s'ha manifestat que les accions formatives vagin dirigides tan al personal tècnic del CCM, com al personal en plantilla de les administracions que el configuren; **peticions que l'Assemblea Feminista del Moianès** puntualitza fer arribar a la Policia Local. Les participants també expressen que aquestes formacions s'adrecin a les associacions, entitats i ciutadania en general.

Més enllà d'aquestes accions formatives demanen eines i assessorament per a entitats i ciutadania.

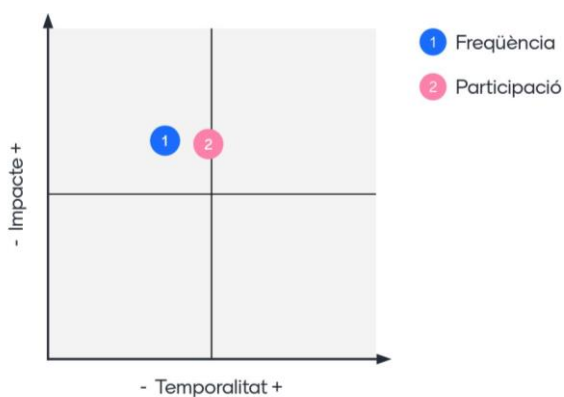
- La transversalitat de gènere i la interseccionalitat costen de veure-les materialitzades en aquest primer pla. Aquestes dues consideracions suposen un pas endavant que cal fer un cop consolidades accions prèvies i aquestes han de néixer des de la voluntat i compromís de les diferents àrees i àmbits de l'ens. Ambdues referències, la de la transversalitat i la de la interseccionalitat, es poden incorporar en la narrativa del mateix Pla enloc de concretar-les com a accions. Això passa també per assegurar que les comunicacions, actes i formacions tinguin presents la premissa de la transversalitat de gènere i la interseccionalitat. Apunts que com veurem també mencionen des de **l'Assemblea Feminista del Moianès**.



Abans de continuar creiem que cal mencionar les **peticions de l'Assemblea Feminista del Moianès genèriques**, en tant que van més enllà d'un eix o altre, sinó que els apunts que venen a continuació són genèrics:

- els espais de participació d'entitats al Pla d'Igualtat haurien de ser espais no mixtes (punt que reiterem en la recollida de propostes al voltant de l'eix lideratge i participació política). És més, demanen que les persones responsables del disseny, implementació i avaluació del Pla d'Igualtat (càrrecs polítics, tècniques, voluntàries...) han de ser forçosament dones i cal garantir que no es tolerarà la violència política.
- Reivindiquen un Pla d'Igualtat Comarcal construït des de la perspectiva del feminisme, des d'una mirada interseccional, que segueixi una estratègia dual que integri, d'una banda, la transversalitat o mainstreaming de gènere i d'altra banda, que impulsi accions específiques i intervencions que fomentin l'autonomia i l'empoderament de les dones.
- Imprescindible la necessitat d'una temporització de les accions programades així com la implementació d'un Model d'Avaluació sistemàtic i continuat, que incorpori diferents nivells d'avaluació amb els corresponents instruments i indicadors. Punt que recollim però que quan es doni a conèixer el pla d'accions quedarà resolt.
- Sol·liciten també que s'inclouin pressupostos sensibles al gènere, ja que cal analitzar qualsevol forma de despesa pública o mecanisme de recaptació de fons públics des d'una perspectiva de gènere.

En relació a la Comissió de Seguiment, cinquena acció del primer eix, es va plantejar cada quan i qui hi hauria de participar. El resultat a aquesta doble demanda resultava de la següent forma, comptant amb la participació de 9 persones: **una freqüència més aviat baixa mentre que opten per una Comissió oberta.**





Com que la naturalesa de la freqüència com de la obertura de la comissió són aspectes subjectius es va demanar que qui volgués matisés la postura, pel tal de generar debat al voltant d'aquest aspecte. Algunes de les aportacions apuntaven a:

- **Comissió oberta a tothom** (a la ciutadania i a entitats de tot tipus), **amb freqüència variant** segons les necessitats del moment (a l'inici més seguides i després més esponjades d'acord al moment d'actuació del mateix Pla -trimestrals o bianuals-).
- Baixa freqüència i amb poca participació per poder dinamitzar i arribar a acords.
Partidari de **constituir dos òrgans**: un més ampli consultiu obert a tothom amb reunions esporàdiques i un altre de petit (3-5 persones, per temàtiques) i més executiu que es reuneixi amb freqüència. Dins del grup consultiu es poden fer consultes segons temàtiques a grups concrets (ex: immigració).
- **Metodologia assembleària**, que permeti escoltar opinions divergents però assegurar que tothom que hi tingui interès pugui participar-hi. A més, fer **grups de treballs més petits permet crear subtemàtiques i de nivells d'implicacions** segons el que les persones hi vulguin dedicar. Hi ha qui considera que en aquests grups petits de treball hi ha d'haver representació de totes les parts (política, tècnica, d'entitats, ciutadania, etc).
- Tipologia de la composició de la Comissió: **grup no mixta**.

Projecte ella recomana constituir dues comissions, una de presa de decisions a nivell més tècnic i polític, però que hi hagi representació d'alguna entitat de temàtica al voltant de la igualtat de gènere; a ser possible que hagi estat implicada des de l'inici del procés de redacció del PIG. Aquesta pot tenir una reunió ordinària cada trimestre a l'inici i anar-la esponjant si es considera oportú, però que a la vegada es pugui convocar de manera extraordinària amb el compromís de fer-ho no abans de 15 dies, per exemple.

En segon lloc hi hauria la comissió de caire consultiu, més extensa, on hi ha d'haver la representació tècnica de la regidoria d'igualtat. Aquesta es pot reunir d'acord a temàtiques i nivells d'implicació diferents, però fora bo que com a dues vegades l'any es trobessin conjuntament per tal de garantir l'estabilitat, credibilitat i funcionament de l'espai. En tot cas això és només una recomanació doncs la pròpia comissió,





o des del propi Consell Comarcal, caldrà desenvolupar-ne les qüestions corresponents; objectius, tasques i, per descomptat, governança.

5. EIX 2: Acció contra la violència masclista

Per plantejar aquest eix es va demanar quin paper haurien de tenir les entitats a nivell comunitari i de sensibilització envers les accions d'eradicació de la Violència Masclista. Aquesta qüestió es va formular de manera que poguessin aportar els comentaris de manera oberta, la qual va tenir una participació de 12 persones que van aportar el següent:

- Visibilització, detecció i acompanyament
- Detecció de possibles casos de violència masclista. Les entitats fan un rol de ser espais possiblement segurs o on hi ha un recorregut per sortir de la violència.
- Un paper educatiu, divulgatiu i de suport
- Detecció de casos per poder derivar a serveis especialitzats.
- Potenciar la sensibilització de la violència masclista per poder arribar a tota la població
- Difusió dels recursos existents en VM, ja sigui en prevenció, sensibilització, atenció, etc.
- Tenen la possibilitat de ser exemple en la perspectiva de gènere
- Existeix la cultura de la dona, però fa temps que està aturada.
- SIAD
- Comissió Institut/Ajuntaments/AMPA/Serveis territorials d'Educació
- Consell Escolar Municipal, Ajuntament i Consell Comarcal amb Projecte 'prevenció d'assetjament entre iguals'

S'han deixat pel final les intervencions que semblen no donar resposta a la pregunta, sinó que més aviat responen a la demanda que s'havia fet abans per iniciar el debat. En aquesta es demanava que citessin entitats que coneixien al territori i que treballen per l'eradicació de la violència masclista; amb tot s'han fet constar per tal de recollir-ne el coneixement d'aquestes.

Projecte ella recomana que el PIG faci reconeixement a les entitats que treballen en l'eradicació de la violència masclista. Més enllà de l'acció 13 del segon eix Acció contra la violència masclista que menciona "Suport tècnic i econòmic a les iniciatives de les entitats municipals en el marc del 25N" es podrien teixir





Projecte ella recomana considerar la importància que s'ha atorgat a la tecnologia en aquesta qüestió i que més enllà de les accions que fan referència a l'elaboració d'un tríptic del segon eix per a referenciar els drets de les dones i els recursos comarcals existents (acció 9) hi hagi accions en l'àmbit de les xarxes socials, de les webs del consell, etc. A més fora bo dur a terme accions enfocades a revertir l'ús desigual de les tecnologies entre homes i dones i com les dones pateixen violències en l'àmbit de les xarxes socials, per exemple.

Pel que fa referència als pressupostos participatius es poden obrir més enllà de detectar les necessitats de la ciutadania en relació al disseny urbanístic dels municipis, en sentit que un primer pas pot ser com fem l'urbanisme més feminista? és a dir, un disseny de la comarca més amable amb les veïnes i veïns: més accessibilitat, pacificació dels carrers, etc. Aprofitant l'avinentsa que convindrà un espai per recopilar aquests processos participatius, que no només siguin analògics, per tal que més veus puguin participar-hi.

En aquesta línia en les peticions que fa l'Assemblea Feminista del Moianès en el primer eix hi ha les de considerar la perspectiva de gènere i el feminisme en l'elaboració i desenvolupament del POUM, acció que podria anar en l'eix de Drets i qualitat de vida.

projecte ella posa en dubte l'acció 10 d'aquest eix: Recursos de suport i de cura pels homes grans que viuen sols. Creiem que tan sols es tracta d'una errada, però que convé revisar. De fet l'Assemblea Feminista del Moianès apunta a crear Comunitats d'habitatge col·laboratiu per a dones grans o municipalitzar les residències de gent gran de la comarca i garantir que totes les dones que necessiten atenció i cures per la seva situació de vellesa hi tinguin accés.

7. EIX 4: Coeducació

Les aportacions a la demanda que coneixieu en el marc de la coeducació van ser ben poques:

- Poca cosa i molt descafeïnada al Moianès. Amb zero perspectiva feminista.
- Tallers, xerrades, educació, coordinació amb altres institucions locals i comarcals.
- Projectes dins d'algunes escoles.





En el debat posterior va sorgir l'existència que a Castellcir s'està duent a terme un seguit de propostes als parcs infantils en la línia de minimitzar les diferències per gènere en l'espai de joc. **Projecte ella recomana** que aquesta mirada s'apliqui no només en l'espai de joc, sinó també en com les propostes d'oci dels patis de les escoles responen a aquesta mirada que procura minimitzar les diferències en tant a gèneres. És a dir, l'espai que monopolitza els patis està dedicat a la pilota? Qui sol ocupar-lo? si les respostes són sí i nens cal fer intervencions per tal de donar el mateix protagonisme al joc d'ells i elles, que aquest pugui ser mixte, fer propostes clares als espais de pati de la franja de menjador a la vegada per donar espai al joc lliure, però si la diagnosi apunta que cal reconduir certes situacions més val posar-hi remei.

En aquest sentit les escoles bressols i la ludoteca també poden estar propiciant els estereotips i rols de gènere, pel que una diagnosi extensa en aquest sentit podria ser una bona acció a realitzar.

JOV recomana formar a equips docents en igualtat de gènere d'acord a la seva diagnosi de detecció necessitats formatives dels equips docents (ampliant així l'acció 2 de l'eix 4) Pel que **projecte ella recomana** ampliar aquesta proposta als equips de menjador de les escoles, a les professionals d'escoles bressol, biblioteques, ludoteques, personal d'extraescolars i fer-les extensible al màxim de professionals possible (per també estendre l'acció 2 de l'eix 4). La formació als equips docents i professorat també és clau per poder generar espais físics i pràctiques que responguin a la coeducació. Des de **l'Assemblea Feminista del Moianès** demanen que es tingui present formar al professorat en diversitat afectiva, sexual i de gènere per tal de dotar-los de consciència, estratègies i eines necessàries per modificar les relacions de poder, d'abús i de limitacions estereotipades per a cada gènere, esdevenint veritables agents de transformació.

Més enllà de l'àmbit educatiu hi ha altres espais on es pot influir en l'àmbit de la coeducació. **projecte ella recomana** espais no mixtes per a homes i dones per tal de treballar la criança a l'estil grups de suport reconduïts per personal expert. Un dels exemples que sol funcionar molt bé són els grups de suport que s'han engegat des del Servei Català de la Salut en context de la lactància, criança, post-part, etc. Aquests grups respectuosos són espais que afloren molts aspectes de la criança i on es pot treballar la coeducació. I és que sovint cal recordar que la comunitat educativa ni acabava ni comença en l'escola i per tant les famílies, tot i que no només, també son claus. Diagnosi de qui acompanya els alumnes a les classes, qui participa a les reunions, qui...



Un altre àmbit des del qual treballar la coeducació és en com anomenem els espais de la comarca. Eduquen lliures d'estereotips? Afavoreixen una ampliació del paper de les dones com a referents de les futures generacions? **projecte ella recomana** fer-ne una revisió àmplia més enllà dels espais dels centres educatius, que també: ludoteques, biblioteques, parcs, sales d'actes, places i carrers, etc.

8. EIX 5: Reformulació de temps i treballs

La pregunta quines són les 3 tasques que dediqueu més temps va evidenciar, malgrat la participació de només 6 persones, que la franja laboral remunerada és la que les persones participants dediquen en major freqüència.



Es va interpel·lar a les persones assistents sobre quines accions s'haurien de fer des del PIG per conciliar els diferents temps? o quines activitats fan les entitats existents en aquesta línia?

- Les aportacions van en la línia que les entitats han de participar al voltant de les activitats organitzades des del CCM, i amb el seu suport (acció en la línia de l'acció 13 del segon eix del PIG).
- Cal educació, educació, educació a tots els àmbits, des d'infantil a l'edat adulta per plantejar el que fem malament per detectar allà on cal millorar (per manca de plantejament per falta d'eines, micromasclismes). Més enllà dels dies assenyalats cal que les institucions donin exemple: accés equitatiu a les institucions, poder decisor de les dones, no associar el paper de la dona al de les





cures, etc. És un cúmul de coses que acaben sent una de molt gran [masclisme] i fa que et plantegis que no estem prou valorades ni nosaltres ens valorem prou. des dels centres educatius s'evidencien molts estereotips de gènere en el moment que les nenes trien una branca científica o tecnològica al batxillerat. Cal trencar-ho amb educació, perquè les mares i pares eduquen als infants, etc. Les institucions han de donar exemple: perquè les regidories d'urbanisme i territori solen caure en mans d'homes i les de serveis socials i atenció a les persones a les dones.

projecte ella recomana que s'ampliï l'acció 9 de l'eix "Accions adreçades a homes, nois i noies en edat escolar al voltant del tema de la coresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones dependents, la criança i el manteniment de la llar" en la línia del debat que es feia en aquesta qüestió: arribant no només a la població en edat escolar, sinó també a als homes adults.

Amb les peticions de l'Assemblea feminista del Moianès del primer eix demanen que és necessari conscienciar al personal sanitari dels CAPs municipals sobre temes de gènere i salut així com dotar d'eines a la població per tal que sigui capaç de detectar i denunciar tractes abusius o masclistes en l'atenció en l'àmbit sanitari; acció que des de projecte ella considerem adient recollir-la en aquest eix relatiu a reformulació de temps i treballs.

9. EIX 6: Lideratge i participació de les dones

Després reflexionar sobre la necessitat de feminitzar els llocs de treball, de la conveniència de la participació sociopolítica de les dones, més enllà de la política, per l'autodefensa dels propis drets, es va debatre sobre com fer possible la participació de les veus invisibles? És a dir quin paper haurien de tenir les entitats des d'una mirada interseccional d'aquestes persones més joves, més grans, migrades, etc.? Les aportacions de les persones assistents apuntaven cap a:

- A nivell polític s'ha avançat força en tant a la representació de la ciutadania diversa. Al Parlament tenim homes i dones de diferents nacionalitats que reflecteixen diferents ètnies i diferents religions. Afortunadament cada vegada més la política es va acostant més a la ciutadania (...). La feminització de la política cal, les dones aporten mesures i accions com les de canvi d'horari en les reunions que afavoreixen arribar a casa en hores decents, per exemple. Per posar més





exemples aquí tenim una regidora de la CUP que és catalana però representa al col·lectiu africà, la Najar que és musulmana, Chakir El Homrani que és conseller.... Cada cop més la política reflecteix la realitat de la ciutadania, falta molt camí per recórrer, però penso que hem avançat bastant.

Per aterrar aquesta intervenció es va tornar a formular la pregunta com des de les entitats es pot afavorir a visibilitzar certs col·lectius?

- Que formin part dels projectes municipals: tu cridaràs i la gent participarà quan se sent part del projecte, quan se sent escoltada, que se'ls fa cas. Aquí a Moià hi ha un col·lectiu important de Mali, perquè no el fem entrar a les institucions, amb algun ajut que s'involucrin més amb la vida social del poble? que també puguin expressar les seves inquietuds, les seves demandes, perquè hi són! I mica en mica formaran part de la vida diària del poble i és la manera que tinguin allò que fa que tinguin ganes d'entrar a les institucions per dir sóc escoltat o escoltada.

Aquesta darrera aportació anava en la línia de l'acció 5 del darrer eix que apunta a "Afavorir la creació de noves entitats, grups o xarxes de dones, tenint en compte la seva heterogeneïtat" a la vegada que també s'acosta a l'acció 9 amb el suport mitjançant subvencions, malgrat que l'amplia en el sentit que no expressa que aquestes entitats siguin exclusivament de "associacions de dones o les associacions que treballen per la igualtat de gènere".

projecte ella recomana ampliar l'acció 2 en el sentit que "l'estudi sobre la participació de les dones en les associacions i entitats municipals" també apunti a qüestionar-se i interpel·lar directament aquelles omissions clares de representativitat. És a dir que es realitzi una diagnosi de detecció dels motius pels quals no hi ha moviment associacionista de certs col·lectius.

Una altra recomanació és fer seguiment de les crides i de la participació final que hi ha hagut a cada esdeveniment en temàtica d'igualtat de gènere: mencionar que se les ha trobat a faltar, demanar si volen aportar alguna qüestió i fer saber que se les espera al proper esdeveniment per escoltar la seva veu.

Més enllà del pla d'accions **projecte ella recomana** fer xerrades formatives de com feminitzar la política a l'equip de govern i oposició.



Una altra qüestió que **projecte ella recomana** no menystenir és el debat que va sorgir arran del debat al voltant de l'eix per l'erradicació de les violències masclistes: estudiar les entitats que no permeten l'existència de les dones i averiguar-ne els motius.

Donada la **petició de l'Assemblea Feminista del Moianès** i l'evolució de la mateixa sessió participativa, **projecte ella recomana** promoure o facilitar la creació de grups de dones no mixtes, com espais d'apoderament, compartir situacions i vivències, estratègies... En tot cas vetllar per una participació que promogui la participació real de les dones a diferents nivells.

10. Cloenda

Per acabar es va demanar que les participants expressessin si hi havia alguna qüestió que no havia quedat recollida en algun calaix bé per omissió bé per no pensar-hi en el moment que es debatia. Segurament per qüestions de manca de temps no es van formular consideracions en aquest sentit i es va passar a donar els detalls del retorn de les aportacions expressades en la sessió participativa per part del CCM.



ADHESIÓ AL II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL MOIANÈS 2025-2027

ANTECEDENTS

1. Vist que en data 22 de setembre de 2025, el Ple del Consell Comarcal del Moianès va aprovar II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL MOIANÈS 2025-2027.
2. Vist que l'esmentat Pla ha de ser d'ús comú per les administracions públiques, organitzacions i professionals del Moianès.
3. Vist que és competència de les comarques l'assistència tècnica als municipis, així com l'establiment i la coordinació de les actuacions d'àmbit supramunicipal.

Als anteriors antecedents, els correspon els següents,

FONAMENTS DE DRET

- Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.
- Decret Legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local.
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

L'obligació de disposar d'un Pla d'Igualtat per part de l'Ajuntament és exigida per normativa estatal en: Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, desenvolupada pel Reial Decret 901/2020, i, en el cas del personal públic, el Reial decret legislatiu 5/2015 (Estatut bàsic de l'empleat públic), així com la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que imposen a les administracions públiques l'elaboració i aprovació periòdica d'un Pla d'Igualtat.

De la valoració tant dels antecedents fàctics i administratius exposats com del marc normatiu que resulta d'aplicació,

S'ACORDA

PRIMER.- APROVAR l'adhesió al Pla promogut i aprovat pel Consell Comarcal del Moianès en els termes assenyalats en l'Annex 1.

SEGON.- COMUNICAR aquesta resolució i el seu Annex al Consell Comarcal del Moianès.

TERCER.- DONAR COMPTE d'aquest Decret al pròxim Ple que se celebri, per tal de garantir-ne el seu ampli coneixement.





Ajuntament de Moia

Plaça Sant Sebastià, 1
08180 Moia
Telefon: 93 830 00 00
Pàgina web: <http://moia.cat>

ANNEX 1

ADHESIÓ AL II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL MOIANÈS 2025-2027

L/a Il·lustríssim/a Alcalde/essa Dionís Guiteras Rubio en representació de l'Ajuntament de Moia, nomenat per acord del Ple en data 17 de juny de 2023 i en l'exercici de les seves competències.

Manifesta:

Que mitjançant la subscripció del present acte, l'Ajuntament de Moia, expressa la seva voluntat d'adhesió al següent Pla promogut pel Consell Comarcal del Moianès i n'accepta el seu contingut i aplicació (assenyaleu amb una "X"):

II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL MOIANÈS 2025-2027

Moia, a data de la signatura electrònica.

Dionís Guiteras Rubio

L'alcalde

M^a Àngels Pérez Aspa

Secretària accidental

