

PLA LOCAL D'IGUALTAT DE GÈNERE
SANT LLORENÇ D'HORTONS
PLA D'ACCIÓ
2021-2025



Coordinació del treball:

Oficina de Polítiques d'Igualtat

Elaboració:

Cristina Pérez Opi

Niu de Projectes

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons

Presentació Institucional

Durant l'anterior legislatura, 2019-2023, des de la regidoria de Polítiques d'Igualtat, es va començar a treballar en la redacció del Pla Local d'Igualtat de Gènere de Sant Llorenç d'Hortons gràcies a un recurs tècnic que va concedir la Diputació de Barcelona dins del marc del Catàleg de la Xarxa de Governos Locals de l'any 2020.

Aquest recurs va culminar amb l'entrega de l'informe, en data 22 de desembre de 2021, del Pla Local d'Igualtat de Gènere de Sant Llorenç d'Hortons 2021-2025.

La voluntat de l'actual regidora de Polítiques d'Igualtat, Anaïs Boldú, és seguir treballant per tal de desenvolupar els eixos bàsics d'aquest pla, juntament amb les iniciatives del Consell Comarcal de l'Alt Penedès. És per aquest motiu que hem recuperat el Pla que va redactar la Diputació de Barcelona l'any 2021, l'hem aprovat mitjançant acord de Ple de data 31 de maig de 2024 i hem creat una Comissió d'Igualtat, integrada per personal tècnic i polític, per tal de fer un seguiment de les accions previstes en el pla.

Esperem que aquest Pla d'Igualtat de Gènere, juntament amb el del Consell Comarcal al qual, també, hi estem adherits, creï els fonaments necessaris per a sensibilitzar i conscienciar a la ciutadania envers el principi d'igualtat de gènere i ajudi a acabar amb les desigualtats entre homes i dones, encara existents avui en dia.

Anaïs Boldú Gil
Regidora de Polítiques d'Igualtat

ÍNDEX	Pàg.
Presentació	5
Marc Conceptual i legal de les Polítiques d'igualtat	6
Contextualització municipal	15
Plantejament Metodològic	14
Diagnosi Territorial	14
Contextualització del territori	15
Anàlisi territorial en clau de gènere per Eixos d'intervenció	
Àmbit 1. Compromís amb la igualtat	20
Àmbit 2. Violència masclista	25
Àmbit 3. Drets i Qualitat de vida	30
Àmbit 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	35
Àmbit 5. Treballs i usos del temps	38
Àmbit 6. Participació i lideratge	44
Conclusions del Diagnòstic	50
Pla d'Acció 2021-2025	53
Finalitat, Objectius i línies d'actuació	54
Principis orientadors	55
Estructura del Pla d'igualtat	57
Pla d'Acció per eixos d'intervenció	50
Eix. 1. Compromís polític amb la igualtat	60
Eix. 2. Acció contra les violències masclistes	63
Eix. 3. Drets i qualitat de vida	66
Eix. 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	68
Eix. 5. Reformulació dels treballs i dels usos dels temps	70
Eix. 6. Reconeixement del lideratge i participació de les dones	72

1.- PRESENTACIÓ

Els Plans d'Igualtat, impulsats per molts Ajuntaments i comarques es constitueixen en importants eines d'intervenció municipal per al foment de la igualtat de dones i homes als territoris.

Al llarg dels anys de desenvolupament de les polítiques d'igualtat, aquests plans han esdevingut en importants eines de planificació estratègica que impliquen a diversos agents del consistori i de la ciutadania i que fruit de la intervenció conjunta van avançant en la construcció de societats més igualitàries.

Un Pla d'Igualtat de gènere es defineix com un conjunt ordenat d'objectius i mesures que constitueixen la base per al desenvolupament d'una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització. És el document clau que, a més de servir per a la planificació, possibilitarà el seguiment i avaluació posterior del camí recorregut en aquest àmbit.

L'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons ha anat desenvolupant polítiques de foment de la igualtat vinculades al Pla d'Igualtat de la comarca de l'Alt Penedès al qual està adherit. Sota aquest marc, es nodreix dels recursos compartits que des del Consell Comarcal es posen a l'abast dels municipis de la comarca amb menys població.

Aquest compromís amb la igualtat s'ha vist reforçat amb l'entrada de la nova regidora l'any 2019, amb la voluntat d'impulsar el disseny del primer Pla local d'igualtat específic pel municipi. La principal motivació del desenvolupament d'un pla específic pel municipi és que sigui una eina per sensibilitzar i conscienciar envers el principi d'igualtat de gènere, tant en l'àmbit intern de l'Ajuntament com a la ciutadania. Amb aquestes polítiques es vol donar un pas endavant per a combatre les desigualtats que han patit i pateixen les dones i que estan arrelades en un model social històric basat en l'androcentrisme i el patriarcat.

Aquest Pla té per finalitat ordenar les actuacions desenvolupades, conèixer amb més profunditat les necessitats de la ciutadania respecte a la igualtat de gènere i dissenyar una estratègia per impulsar accions de foment de la igualtat de gènere d'una manera ordenada i adaptada a les característiques del municipi.

El document que es presenta és resultat del procés endegat per assolir aquest objectiu.

2.- EVOLUCIÓ DE LES POLITIQUES D'IGUALTAT I MARC NORMATIU

Les polítiques per la igualtat dels homes i dones, han estat desenvolupades per tal de corregir o compensar les situacions de desigualtat i de discriminació i poder avançar més enllà de l'estricta reconeixement formal. Aquestes polítiques han anat evolucionant des d'accions merament testimonials dins alguns òrgans de representació internacional sense cap capacitat d'intervenció, fins a programes molt específics, orientats a resoldre problemàtiques molt concretes, dotats d'un volum de recursos important i amb una gran capacitat d'intervenció.

En un primer moment, les polítiques s'orientaven a eliminar tota discriminació manifesta en l'ordenament jurídic i normatiu de les nostres societats. Això ha anat passant durant períodes de temps més o menys llargs segons els països, però en general ha durat des dels anys 70's fins als 90's, tot i que el procés es continua sempre ampliant a nous dominis de les nostres regulacions legislatives.

Des de la segona meitat dels 80's fins als finals dels 90's, l'enfocament prioritari ha estat la necessitat d'endegar polítiques d'igualtat d'acció positiva per a les dones, intervenint de manera focalitzada sobre els àmbits i pràctiques que s'evidenciaven com a discriminatoris.

A finals dels anys 90, s'ha imposat l'adopció d'un enfocament integrador i transversal que afecti a tots els àmbits d'intervenció i a tots els nivells, anomenat *mainstreaming* o transversalitat de gènere o també enfocament integrat de gènere. Aquesta estratègia ha entrat en vigor des de la segona meitat dels anys 90's, propiciada a partir de la Conferència Internacional de Dones a Beijing.

De fet però, moltes polítiques vigents mantenen un **enfocament dual** que plantegen la política de l'acció positiva de manera complementària a l'enfocament integrat de gènere.

Fins al moment actual, els principals resultats aconseguits amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones promogudes han estat bàsicament :

- la prohibició explícita en l'ordenament jurídic de tota discriminació directa contra les dones en l'àmbit laboral
- la millora de la situació en general de les dones respecte a com estaven abans de la implementació de les mateixes, en els diferents àmbits d'intervenció.
- l'anàlisi i millor comprensió de quins són els fonaments sobre els que es basen les situacions de desigualtat entre homes i dones

- el major coneixement i sensibilització dels diferents agents socials i la ciutadania en general sobre la necessitat de fomentar i respectar la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.
- la identificació com a delictes penals de les discriminacions i els abusos de poder contra les dones en diferents àmbits per mitjà del codi penal, en l'àmbit laboral,...
- la nova llei de drets de les persones gais, lesbianes, transsexuals i per l'erradicació de l'homofòbia, lesbofòbia i transfòbia.

Tot i aquests resultats, encara queda un llarg camí per recórrer fins a assolir de facto que les dones puguin optar plenament, i sense factors de discriminacions indirectes, a les mateixes oportunitats de desenvolupament personal i professional que els homes.

Bàsicament, els diferents òrgans de govern amb competències en igualtat de dones i homes intervenen formulant plans d'actuació per assolir els objectius d'un major equilibri social entre homes i dones en diversos àmbits com el social, el polític, l'econòmic, etc... on es posen de manifest les situacions de discriminació.

Així, tant des de la pròpia Comissió Europea o els diferents Estats membres, com des dels governs regionals, provincials o locals, es desenvolupen plans polítics d'actuació, per una vigència determinada de 3 o 4 anys per regla general, en els quals s'expressen les prioritats polítiques que condicionaran la dedicació de recursos i les programacions d'intervenció en el període en qüestió, destinats a promoure una major igualtat entre les dones i els homes.

Aquestes polítiques han estat principalment canalitzades a través dels Programes d'Acció Comunitària per la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones que s'han vingut desenvolupant des dels anys 80's, a més de la necessària adopció dels enfocaments transversals de gènere en el marc de programes adreçats a objectius més amplis.

Des de l'any 1982 i fins a l'actualitat, la UE ha anat desenvolupant programes d'acció comunitària per la igualtat d'oportunitats. Cada programa ha creat un marc d'actuacions en diferents línies prioritàries, destinant mitjans, eines i recursos i impulsant als Estats Membres a generar també els seus propis programes.

2.3. Normativa en matèria d'igualtat: Legislació estatal i autonòmica

A nivell **Estatal al 2007 s'aprova la Llei Orgànica per la Igualtat efectiva entre dones i homes (B.O.E. nº 71 de 23/03/2007).**

Com el seu nom indica, aquesta llei està adreçada a obtenir la igualtat efectiva entre dones i homes amb l'eliminació de tota discriminació per raó de sexe, en particular les que afecten a les dones.

Amb una vocació transversal, projecta la seva influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, cultural i artística, integrant el principi d'igualtat i de perspectiva de gènere en l'ordenació general de les polítiques públiques. Des d'aquesta perspectiva estableix els criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat.

També proporciona garanties processals per a la tutela del dret a la igualtat entre les dones i els homes a través de procediments judicials preferents i sumaris on es pot invertir la càrrega de la prova.

Estableix un marc general per a l'adopció de les accions positives que permetin condicions per a afavorir una major igualtat real i efectiva entre homes i dones, i incorpora un conjunt de mesures per eliminar i corregir la desigualtat en els diferents àmbits de la realitat social, cultural, artística i per al foment de la igualtat.

Finalment, assegura una representació equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans, càrrecs de responsabilitat i de presa de decisió de tots els poders públics i en la normativa de règim electoral.

Altres lleis importants en matèria d'igualtat homes i dones a l'Estat espanyol que cal tenir presents són:

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Publicada en el BOE N.º 313 de 29 de desembre de 2004. Aquesta llei va suposar un destacat avenç en l'afrontament de la xacra de la violència contra les dones, a nivell de rellevància social i de disposició d'una protecció formal en casos de perill emparada amb un rang elevat de l'ordenament jurídic. S'introdueixen mesures a nivell preventiu, d'intervenció i de protecció per a les víctimes, en l'àmbit laboral, de reinserció

social, formació ocupacional, habitatge social, serveis socials, educació, salut. Així mateix, estableix el desplegament d'una bateria de recursos jurídics per atendre les mesures disposades davant les denúncies i els crims que es presentin.

Llei 15/2005, de 8 de juliol, per la qual es modifiquen el Codi Civil i la Llei de Enjudiciament Civil en matèria de separació i divorci.

Les polítiques d'igualtat a l'àmbit autonòmic i local

Catalunya ha estat una autonomia on hi ha hagut un moviment social actiu en relació a les demandes i reivindicacions feministes, tant a nivell de la societat civil, com en iniciatives des de les institucions. Així, trobem departaments, unitats i entitats dedicades a la igualtat al mateix moment que va ser permès formalment en el període de transició democràtica, inicialment en els sindicats, entitats associatives i partits polítics de caire progressista.

A Catalunya, l'equitat de gènere és un valor reconegut en l'ordenament jurídic català. En particular, l'Estatut de Catalunya aprovat per llei orgànica el juliol de 2006, es mostra altament sensible en relació a aquesta temàtica, i estableix en el títol preliminar que els poders públics catalans han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. El model de societat que recull l'Estatut es basa en dos grans eixos: garantir els drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics catalans.

Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia

El nou Estatut regula els drets civils i socials, entre els quals els drets de les dones correspon a l'article 19.

Títol I. Drets, deures i principis rector. Capítol I. Drets i Deures en l'àmbit civil i social. Article 13. Drets de les Dones.

19.1 Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

19.2 Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats

D'acord amb l'article 41 de l'Estatut, situat dins l'apartat de "principis", reconeix que els poders públics han de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere.

L'Estatut també incorpora la paritat en la composició i règim electoral del Parlament (article 56)

Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes.

Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista Aquesta llei recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència.

A nivell conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració que la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva erradicació.

A nivell competencial correspon als municipis programar, prestar i gestionar els Serveis d'Informació i Atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes previstos en aquesta llei.

Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

En 2020 s'aprova la Llei 17/2020 fruit de l'avaluació de la llei 5/2009 en què es van identificar mancances i la necessitat d'ampliació del seu àmbit i les garanties de protecció. Aquesta nova llei ha comptat amb la participació d'expertes del dret de les dones a erradicar la violència masclista entitats que treballen en l'àmbit de les violències masclistes.

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

A nivell autonòmic, des de juliol de 2015 Catalunya compta amb la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

En efecte, per tal d'assolir una igualtat efectiva de dones i homes, aquesta llei vol reforçar les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes.

El capítol I, de disposicions generals, determina l'objecte, les finalitats generals i l'àmbit d'aplicació de la Llei. Aquest capítol es completa amb la identificació dels principis rectors que han de presidir l'actuació dels poders públics de Catalunya amb relació a la igualtat efectiva de dones i homes. Estableix també els mecanismes per a garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'avaluació d'impacte i el reconeixement de les associacions.

El capítol II determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració local en matèria de polítiques d'igualtat. També es defineix el marc organitzatiu per a impulsar, desenvolupar i avaluar les accions i les polítiques públiques per a promoure la igualtat de dones i homes a Catalunya, i introdueix els mecanismes per a la transversalitat de gènere.

El capítol III es refereix als mecanismes per a garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes en l'Administració pública per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques i llicències administratives, el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions i els plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, les institucions de la Generalitat, els agents socials i les entitats sense ànim de lucre, i també l'impacte de gènere en les lleis de pressupostos.

El capítol IV estableix les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva en els diferents àmbits d'actuació.

El capítol V estableix mesures per a garantir l'aplicació de la Llei

Per últim cal fer esment a la llei de drets de les persones gais, lesbianes, transsexuals i per l'erradicació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia aprovada a l'octubre de 2014 pel Parlament de Catalunya.

L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, dones i homes bisexuals i transsexuals (LGTBII) i evitar situacions de discriminació i violència cap a aquest col·lectiu, conegudes socialment també com a homofòbia, lesbofòbia i transfòbia.

La llei també assenyala les polítiques públiques a promoure per la igualtat efectiva de les persones LGTBI.

1.- Professionals que actuen en àmbits sensibles.

Formació i sensibilització.: garantint la formació i la sensibilització adequada de totes les persones professionals que treballen en diferents àmbits d'educació, salut, serveis socials, forces de seguretat...

2.- Sectors d'intervenció. Per altra banda, els sectors que des de la llei es preveuen diverses intervencions són: educació, universitats, cultura, lleure i esport, mitjans de comunicació, salut i acció social.

3. PLANTEJAMENT METODOLÒGIC

Per elaborar el Pla local d'igualtat de gènere del municipi de Sant Llorenç d'Hortons s'han utilitzat diferents eines metodològiques: recull documental i **anàlisi descriptiu i eines de recollida d'informació primària, tant quantitatives com qualitatives**. El treball ha estat desenvolupat en 2 fases:

Fase 1. Diagnòstic de necessitats

Les Preguntes claus que han guiat aquesta fase han estat:

Què s'ha fet en matèria d'igualtat?

Anàlisi de la trajectòria realitzada fins al moment en matèria de polítiques d'igualtat a partir de la consulta de fonts d'informació secundària i de les opinions i aportacions recollides en la fase de consulta i participació (entrevista individual i/o qüestionari grupal dels ens locals, i qüestionari adreçat a les entitats).

Quines són les noves necessitats en matèria d'igualtat?

Diagnòstic territorial (DAFO) en clau de gènere d'acord amb diferents indicadors i anàlisi de dades estadístiques.

Els àmbits d'anàlisi són:

Àmbit 1. Compromís amb la igualtat. Àmbit

2. Violències masclistes.

Àmbit 3. Drets i qualitat de Vida.

Àmbit 4. Educació i transmissió d'una cultura igualitària.

Àmbit 5. Treballs i usos del temps.

Àmbit 6. Participació i lideratge.

Fase de treball de camp. Accions realitzades: Entrevistes

Realitzades:

Càrrec	Data
Regidora de Polítiques d'Igualtat	6 d'abril de 2021

Tallers o sessions grupals:

1 Reunió grupal amb personal tècnic de diferents àrees municipals. Realitzat el 28 d'abril.

Persones participants:

Regidoria/Servei
Recursos Humans
Oficina d'Atenció Ciutadana

Qüestionari:

1 Qüestionari en línia: adreçat a les entitats socials del municipi. S'han rebut un total de 5 respostes.

El producte final d'aquesta fase ha estat el document **Diagnòstic territorial** en clau de gènere que ha servit de base per definir les accions a incloure en el pla d'igualtat.

Fase 2. Disseny del Pla d'Igualtat:

Què podem fer per avançar en la construcció d'una ciutat més igualitària?

En aquesta fase s'ha treballat de manera col·laborativa per a la concreció d'objectius i d'accions a incloure en el pla d'acció. Amb les aportacions qualitatives s'ha completat el mapa de necessitats i propostes d'acció prioritàries a incloure en el Pla local d'igualtat del municipi per als pròxims anys. En aquesta segona part s'ha treballat amb persones clau del consistori, amb un format de fitxes d'acció per a la seva prioritització.

TREBALL DE CAMP: Taller Participatiu	
OBJECTIUS	Recollir aportacions i consensuar les accions a incloure al Pla d'igualtat de gènere.
METODOLOGIA	Reunió de contrast realitzada el dia 5 de juliol de 2021
PARTICIPANTS	Treball de reflexió individual amb suport de fitxes per aportar propostes d'accions ordenades per eixos d'intervenció. Sessió de contrast i concreció d'accions dinamitzada per la consultora Niu de Projectes amb la Regidora d'igualtat i la tècnica d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons.

PRESENTACIÓ DE RESULTATS: DIAGNÒSTIC EN CLAU DE GÈNERE

1.- CONTEXTUALITZACIÓ DEL MUNICIPI: SANT LLORENÇ D'HORTONS

Sant Llorenç d'Hortons, amb **2.428 habitants el 2020**, és un petit municipi que està situat al Nord-est de l'Alt Penedès. El paisatge és ondulat, presidit per petits pujols boscosos, a les zones planes trobareu conreus i a les fondalades, prop de fonts o torrents, encara es conreen horts. La seva característica més singular és el món de la vinya i tot el que l'envolta. Així, els conreus, la ramaderia (cada vegada més escassa) la vinya i la terra són els elements que caracteritzen més aquest entorn. Però, evidentment, els últims anys han anat apareixent empreses i indústries al seu polígon sense canviar del tot el seu perfil.

Actualment, el terme de **Sant Llorenç d'Hortons està format per diversos nuclis de població**, els més importants són, a més de la mateixa vila de Sant Llorenç, La Beguda Baixa, Sant Joan Samora, Torrentfondo, La Vinya del Pollastre, Can Bargalló i El Grandet. L'accés al municipi és pot fer per carretera per l'autopista AP-7.

El municipi també està connectat amb tren servei de Renfe Rodalies fins a l'estació de Gelida. Des de l'estació de Renfe connecta un autobús de l'empresa HILLSA amb Sant Llorenç d'Hortons.

La línia d'autobusos entre Sant Llorenç d'Hortons, Gelida i Barcelona també connecta el municipi, gràcies a l'acord a què va arribar l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons amb la companyia Hispano Llacunense per implementar una nova línia d'autobusos entre els municipis de Sant Llorenç d'Hortons, Gelida i Barcelona.

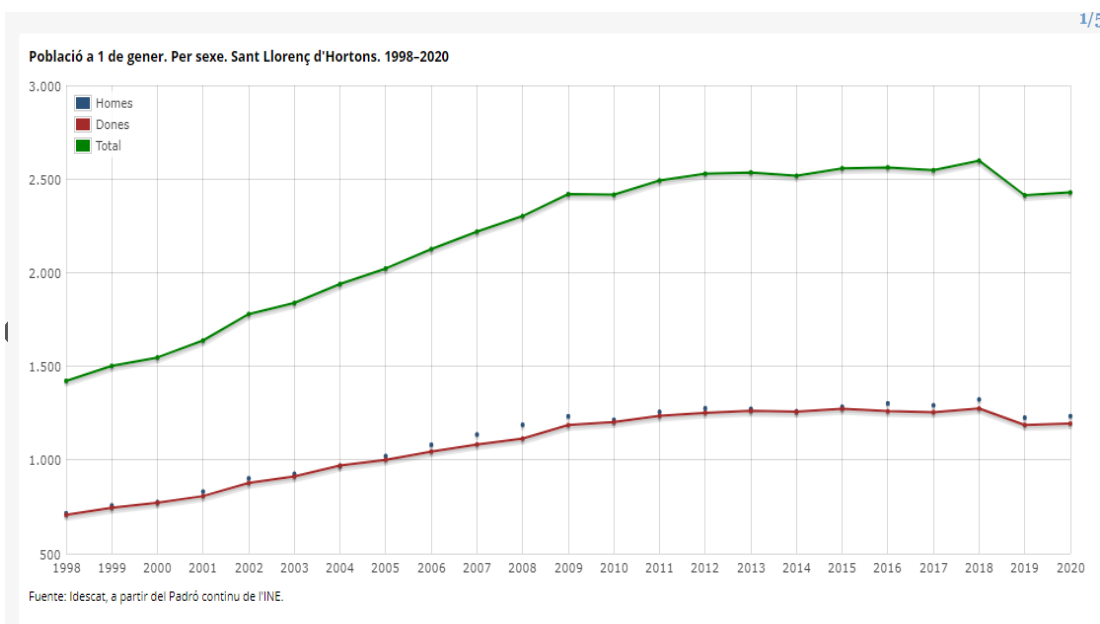
Dades Sociodemogràfics:

Segons les dades estadístiques recollides de la Base de Dades Hermes (Diputació de Barcelona), a desembre de 2020, Sant Llorenç d'Hortons tenia un total de 2.428 habitants, aquesta població s'ha mantingut força estable, amb un decreixement moderat al llarg dels últims anys. Entre l'any 2018 i 2020 Sant Llorenç d'Hortons ha perdut un 6,54% de la població.

La **distribució per sexe és força homogènia, l'any 2020 les dones del municipi sumaven un total de 1.194 i els homes un total de 1.234**. En termes relatius, les dones representen **el 49,17% i els homes, el 50,82% del total de la població**.

Evolució de la població	2016	2018	2020	Variació 2018-2020	
				Absoluts	%
Homes	1.302	1.323	1.234	-89	-6,73%
Dones	1.260	1.275	1.194	-81	-6,35%
Total	2562	2598	2428	-170	-6,54%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona



Font: Base de dades Municipals. Idescat.

Població per grups d'edat i sexe:

La distribució de la població per grans grups d'edat situa el gruix poblacional en la franja d'edat de 16 a 64 anys, amb un total de 1.619 persones. Seguida del grup d'entre 0 i 15 anys i per últim les persones de 65 o més anys.

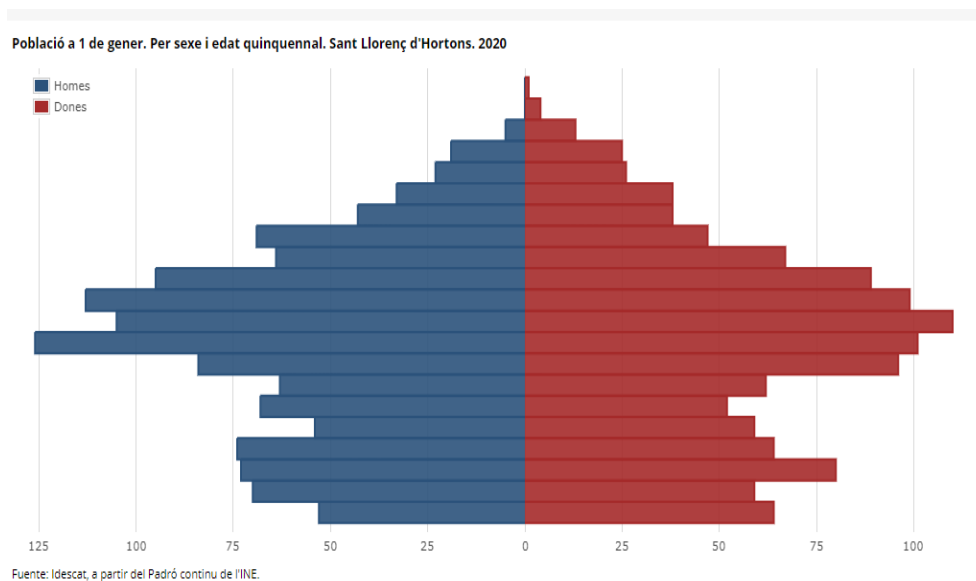
Cal destacar la **pèrdua de població jove** al llarg dels últims anys, amb un **descens del -12,19%** de la població de 0 a 15 anys, en contraposició de **l'increment del 7,75% de la població de més de 65 anys**. L'edat mitjana de la població resident es situa en els 41,71 anys, molt similar a la de la comarca.

La majoria de la població resident a Sant Llorenç és autòctona, amb una **població d'estrangera de 155 persones, aquest grup poblacional ha augmentat els últims anys en un 9,93%**.

Evulció de la població	2016	2018	2020	Variació 2018-2020	
Població de 0-15 anys	511	484	425	-59	-12,19%
Població de 16-64 anys	1.683	1.715	1.619	-96	-5,60%
Població de 65 i més anys	368	399	384	-15	-3,76%
Espanyols	2.430	2.457	2.273	-184	-7,49%
Estrangers	132	141	155	14	9,93%
Població resident a l'estranger	29	32	36	4	12,50%
TOTAL	2.562	2.598	2.428	-170	-6,54%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

La distribució de la **població per edats i sexe** mostra una piràmide poblacional molt semblant a la resta dels municipis de la província de Barcelona i de la comarca de l'Alt Penedès, amb un gruix de població concentrada en les edats de trenta-cinc anys fins als 65. A partir d'aquesta edat la piràmide s'encoixeix.



Font: Base de dades Municipals. Idescat.

La piràmide poblacional de Sant Llorenç d'Hortons reflecteix un gruix poblacional en les edats centrals i de població activa, amb un 66,68% de la població en aquests trams d'edat. Mostra també un pes relatiu de població jove, amb un 17,50% de la població d'edats entre 0 i 15 anys. I una població de gent gran que representa el 15,82% del conjunt poblacional. Aquesta distribució poblacional s'ha mantingut força estable els dos últims anys.

Cal destacar l'evolució a l'alça de l'índex d'envelliment de la població, que en 2020 se situava en el 90,35%. Així mateix, l'índex de joventut també mostra un lleuger increment situant-se en 2020 en el 9,27%. **L'índex d'envelliment del 90,35% a Sant Llorenç d'Hortons en 2020** (homes i dones) presenta una tendència a l'alça respecte anys enrere amb un increment del 7,91 punts percentuals. Una taxa de joventut del 9,27%, amb un comportament també a l'alça però molt més moderat, d'un increment de 0,91 punts percentuals i un índex de dependència global del 49,97% amb una tendència global a la baixa, un -1,52 punts percentuals. Tot això, es tradueix en un decrement de l'índex de recanvi poblacional del -14,6 punts percentuals.

Estructura de la població	2016	2018	2020	Variació punts percentuals	
				2016-2018	2018-2020
Població de 0-15 anys	19,95%	18,63%	17,50%	-1,32	-1,13
Població de 16-64 anys	65,69%	66,01%	66,68%	0,32	0,67
Població de 65 i més anys	14,36%	15,36%	15,82%	0,99	0,46
Edat mitjana de la població	39,96	41,07	41,71	1,11	0,65
Taxa de joventut	8,51	8,35	9,27	-0,16	0,91
Índex d'envelliment	72,02	82,44	90,35	10,42	7,91
Índex de Dependència global	52,23	51,49	49,97	-0,74	-1,52
Índex de recanvi	106,61	109,52	94,93	2,91	-14,6

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

En Sant Llorenç destaca un pes més alt de nois en els trams d'edat entre els de 0 a 4 anys i 5 a 9 anys i de nenes en els trams de 10 a 14 anys. Per altra banda, i en relació amb la població més gran, destaca major pes de dones de més de 75 anys en endavant.

Edat	Homes	Dones	Total
De 0 a 4 anys	53	64	117
De 5 a 9 anys	70	59	129
De 10 a 14 anys	73	80	153
De 15 a 19 anys	74	64	138
De 20 a 24 anys	54	59	113
De 25 a 29 anys	68	52	120
De 30 a 34 anys	63	62	125
De 35 a 39 anys	84	96	180
De 40 a 44 anys	126	101	227
De 45 a 49 anys	105	110	215
De 50 a 54 anys	113	99	212
De 55 a 59 anys	95	89	184
De 60 a 64 anys	64	67	131
De 65 a 69 anys	69	47	116
De 70 a 74 anys	43	38	81
De 75 a 79 anys	33	38	71
De 80 a 84 anys	23	26	49
De 85 anys i més	24	43	67
TOTAL	1.234	1.194	2.428

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Si analitzem alguns indicadors en **comparativa amb les dades comarcals**, podem concloure que Sant Llorenç d'Hortons representa només el 2,21% de la població comarcal. D'altra banda, l'edat mitjana de la població de Sant Llorenç se situa un punt per sota de la comarcal. Respecte dels índexs de joventut, també s'observa un índex de joventut igual al comarcal. Respecte de l'índex d'envelliment (població de més de seixanta-quatre anys fins als 80) s'observa que aquest és més alt en la comarca. D'altra banda, quant a l'índex de sobreenvelliment (població de més vuitanta anys) de Sant Llorenç d'Hortons, trobem que és molt semblant al comarcal.

Estructura de la població 2020	Sant Llorenç d'Hortons	Comarca de l'Alt Penedès
Població Total	2.428	109.606
Població resident a l'estranger	36	2.690
Habitants per km ²	123	185
Edat mitjana de la població	41,71	42,08
Taxa de joventut	9,27%	9,27%
Índex d'envelliment	90,35	98,04
Índex de sobreenvelliment	17,45	17,22
Índex de dependència global	49,97	55,34
Índex de dependència juvenil	26,25	27,94
Índex de dependència senil	23,72	27,4
Índex de recanvi	94,93	100,22
Índex de potencialitat	56,35	61,49
Índex de tendència	90,7	79,51

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Si atenem als índexs **d'envelliment i sobreenvelliment de la població segons sexe**, cal destacar uns índexs molt més elevats en les dones, tant d'envelliment com de sobreenvelliment. Aquesta dada és important considerar-la des d'una perspectiva de gènere, ates que les dones tenen una major esperança de vida i queden vídues amb més freqüència que els homes. Per tant, cal fer atenció a les necessitats d'atenció específica d'aquestes, ja que sovint viuen soles.

Municipi	Homes	Dones	Total
Índex envelliment	88,48	92,31	90,35
Índex sobreenvelliment	12,5	22,4	17,45
Dependència global	49,58	50,38	49,97
Dependència juvenil	26,3	26,2	26,25
Dependència senil	23,27	24,18	23,72

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Població Estrangera:

En quant la població estrangera present en el municipi de Sant Llorenç d'Hortons podem constatar que és baixa si la comparem amb el conjunt poblacional. Les persones residents d'origen estranger, percentualment suposen el 6,38% del conjunt. En quant les nacionalitats, destaquen la població procedent d'Àfrica, Europa i d'Amèrica.

Estructura de la població 2020	Sant Llorenç d'Hortons	Comarca de l'Alt Penedès
Població Total	2.428	109.606
Població resident a l'estranger	36	2.690
Habitants per km²	123	185
Edat mitjana de la població	41,71	42,08

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Nacionalitat (% total població)	2016	2018	2020	Variació punts percentuals	
				2016 - 2018	2018 - 2020
Total Espanyols	94,85%	94,57%	93,62%	-0,28	-0,96
Àfrica	1,91%	1,77%	2,47%	-0,14	0,7
Amèrica	1,09%	1,54%	1,73%	0,45	0,19
Àsia	0,00%	0,15%	0,25%	0,15	0,09
Europa	2,15%	1,96%	1,94%	-0,18	-0,03
Resta del món	0,00%	0,00%	0,00%	0	0
Total Estrangers	5,15%	5,43%	6,38%	0,28	0,96

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

DIAGNÒSTIC EN CLAU DE GÈNERE PER ÀMBITS D'ANÀLISI

1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

La política d'igualtat de gènere és entesa com el conjunt estructurat d'accions i el compromís que l'organització manifesta respecte a aquest àmbit. Partim de la constatació del fet que una bona trajectòria de l'organització municipal en el desplegament de polítiques de gènere enforteix l'experiència i sensibilització envers aquest principi. La implicació del cos polític i tècnic del conjunt d'àrees i serveis de l'ajuntament i la destinació de recursos és un condicionant previ per poder incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt de polítiques locals cap a la ciutadania.

Aquest eix estratègic busca situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals. Per tal d'aconseguir-lo, des del compromís polític i de manera específica des de les polítiques locals d'igualtat s'ha de treballar de manera transversal per tal d'incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals, potenciant un model de treball institucional que posi l'accent en la transversalitat, la coordinació i la presa de decisions conjuntes.

1.1. Cultura institucional i compromís envers la igualtat de dones i homes

Cultura institucional i compromís envers la igualtat de dones i homes.

La Regidoria d'igualtat és de recent creació. Va ser amb les eleccions de 2019 que es va crear. Per tant, la seva trajectòria en el desplegament de polítiques és de curt recorregut, ates també el complex entorn sociosanitari derivat de la covid19 que ha condicionat el seu desplegament.

Tanmateix, l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons desplega les polítiques d'igualtat en estreta col·laboració amb el Consell Comarcal de l'Alt Penedès. L'Ajuntament es va adherir en 2019 al Pla Comarcal d'igualtat del Consell Comarcal tot i que aquesta adhesió és molt recent i encara no s'han desplegat accions concretes.

L'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons concreta el seu compromís amb la igualtat de mitjançant la formalització de la seva voluntat de desenvolupar el primer pla local d'igualtat. Malgrat ser un consistori petit, i un municipi també amb poca població, la nova regidoria d'igualtat té la intenció clara d'impulsar polítiques per combatre les desigualtats que han patit i pateixen les dones i que estan arrelades en un model social històric basat en l'androcentrisme i el patriarcat.

La regidora d'igualtat considera que actualment no es pot deixar de banda el desplegament de polítiques d'igualtat donant resposta a les demandes socials. Tot i aquesta voluntat es percep entre la ciutadania i el personal polític una baixa percepció respecte a les desigualtats per raó de gènere que encara persisteixen en diferents àmbits. El compromís de la Regidoria d'igualtat també es concreta en l'adhesió al Pla Comarcal de l'Alt Penedès, tot i que es considera que és tracta d'un pla d'abast comarcal i per tant cal

desplegar petites actuacions de foment de la igualtat en l'àmbit local. La voluntat seria la d'aplicar protocols i accions que donin resposta a necessitats de Sant Llorenç d'Hortons.

Model organitzatiu

La Regidoria d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons no disposa de personal tècnic destinat de manera específica al desplegament operatiu de les accions de foment de la igualtat de gènere. Sí que compta amb el suport d'una persona de l'Ajuntament amb un perfil polivalent per impulsar les polítiques d'igualtat de manera puntual.

Tanmateix, en el municipi sí que hi ha una Comissió de la Dona.

En quant participació política, el consistori compta amb paritat en el conjunt de la representació política, amb un total de 6 regidors homes i 5 regidores dones. Tot i això, l'equip de govern actual no és paritari en quan el sexe, ja que de les 6 regidories, només 2 són ocupades per dones. A més, si observem la distribució de les carteres polítiques podem veure com es reproduïx la segregació horitzontal, ja que les regidories vinculades a les àrees d'atenció a les persones són les representades per les dos dones regidores. L'alcaldia la representa en l'actual legislatura un home.

Consistori	Homes	Dones
Equip de Govern	4	2
Oposició	2	3
	6	5

Font: web de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons.

EQUIP DE GOVERN		
REGIDORIES	Dones	Homes
Governació, urbanisme i atenció ciutadana		1
Cultura, Informació i Comunicació i Noves Tecnologies		1
Obres i Serveis, Medi ambient i Nuclis		1
Esports, Hisenda i Promoció Econòmica		1
Sanitat, Serveis Socials, Gent Gran i Polítiques d'igualtat	1	
Ensenyament, Joventut i Participació ciutadana	1	
	2	4

Font: web de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons.

1.2. Actuacions realitzades de foment de la Igualtat

Fins ara des de la Regidoria d'igualtat s'han anat organitzant activitats per conscienciar la ciutadania: xerrades, activitats pel Dia de la Dona i pel Dia Contra la Violència de Gènere.

Donades les circumstàncies anteriors el municipi no ha pogut comptar amb eines per enfortir un teixit social fort envers el tema de la igualtat. Les intervencions en aquest àmbit han estat relacionades amb els dies commemoratius més importants com el 8 de març i el 25 de novembre, dates en què es celebra el 8M -Dia de la Dona Treballadora i el 25N-Dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones respectivament.

Transversalitat:

Tot i no disposar del pla local d'igualtat ni de cap mena de comissió interdepartamental, la coordinació està molt vinculada a l'organització dels actes de commemoració de les diades internacionals.

Durant aquestes diades, es desenvolupen tallers, activitats, exposicions i espectacles cada any, impulsats i programats des de l'Ajuntament, des de la Regidoria d'Igualtat però amb molta implicació de les Regidories de Cultura, Esports o Joventut...

També més enllà de les diades internacionals, s'organitzen activitats puntuals com el dia de la Dona i la Ciència, xerrades i píndoles a xarxes socials, o en altres moments al llarg de l'any.

S'han organitzat altres activitats o xerrades a petita escala portades per algun grup individualment (obert a les dones del municipi) però activitats molt puntuals (sopars...).

El 2017 es va crear el grup jove assembleari La Guspira que va organitzar alguns actes, amb el suport de Cal Jove, de la Regidoria de Joventut. Actualment aquest grup ja no està actiu.

Comunicació inclusiva:

De la revisió de la seva pàgina web, s'observa un tractament del llenguatge principalment inclusiu, tant des de la perspectiva de la comunicació escrita com la imatge. S'adreça majoritàriament a "*persones*" i/o "*ciutadania*". Això no obstant, també s'observa que en alguns casos preval el masculí genèric: Oficina d'atenció al ciutadà.

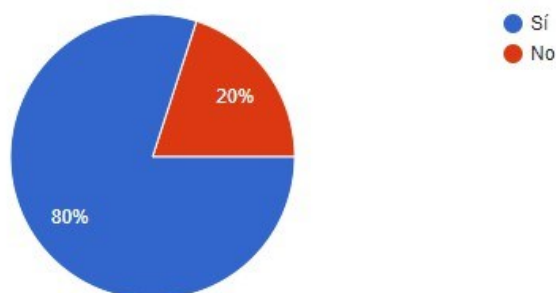
Caldria per tant donar visibilitat a la Regidoria d'igualtat i les accions que impulsa per tal de fer visible aquest compromís intern amb la igualtat i projectar-lo cap a la ciutadania.

Coneixement de les entitats socials de la Regidoria d'igualtat:

De les respostes obtingudes en el qüestionari que han realitzat les entitats del municipi, hi ha un coneixement de la Regidoria d'igualtat i les seves polítiques.

1.- La vostra entitat coneix la Regidoria d'Igualtat del vostre Ajuntament?

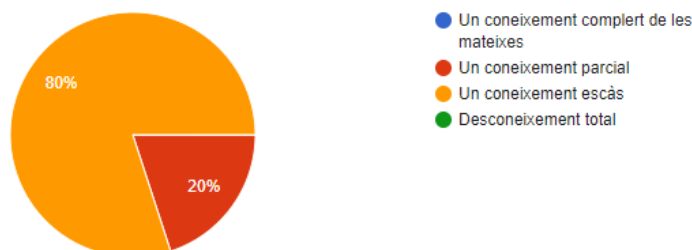
5 respuestas



Davant la pregunta respecte al grau de coneixement de les actuacions i projectes que desenvolupa l'Ajuntament en l'àmbit de la igualtat, trobem una diversificació en les respostes. Un 80% (4 entitats) de les respostes obtingudes afirmen que el seu coneixement és escàs, només 1 entitat afirma tenir un coneixement parcial. Per tant caldria fer un treball de projecció de la Regidoria d'Igualtat entre les entitats i la ciutadania en general.

2.-Quin és el seu grau de coneixement de les actuacions i projectes que desenvolupa el vostre Ajuntament per al foment de la igualtat de gènere?

5 respuestas



1.3. Aportacions de les persones consultades

De la fase de consulta realitzada, **destaquem:**

- Voluntat i ferm compromís per impulsar un Pla Local d'igualtat realista i adaptat a les necessitats del municipi.
- Valoració positiva de la realització d'un pla local propi. D'aquest procés s'espera com a principal benefici disposar de procediments per ordenar i marcar les actuacions de futur de la Regidoria d'igualtat.
- Baixa percepció social i institucional de les desigualtats per raó de gènere encara persistents en diferents àmbits. Cal un treball de conscienciació.

- Percepció de la Igualtat com un eix transversal que s'ha d'incorporar a les polítiques locals, s'han portat a terme algunes col·laboracions puntuals per organitzar els actes de les diades internacionals.
- No disponibilitat de recursos humans i econòmics. Han de ser accions factibles, i molt transversals.

Propostes respecte a aquest àmbit:

- Es valora la necessitat de dotar de procediments, pautes, formació al conjunt de personal de l'Ajuntament (polític i tècnic) sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de l'activitat institucional.
- Fer formació en polítiques d'igualtat adreçada a personal polític i tècnic.
- Elaborar un decàleg per una comunicació inclusiva amb pautes i recomanacions pràctiques.
- Incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de les pràctiques institucionals: Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament, clàusules d'igualtat en la contractació pública.
- S'han valorat diverses oportunitats per impulsar el Pla local d'igualtat: comptar amb Serveis Socials, el servei d'esports amb un interessant treball amb l'esport femení, la incorporació recent de clàusules en les subvencions a entitats, buscar la implicació de l'escola, treballar amb l'espai jove i la dinamitzadora de gent gran.

2. VIOLÈNCIES MASCLISTES

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

La llei catalana recull les **diferents formes de la violència de gènere**: violència física, violència psicològica, violència sexual i abusos sexuals i violència econòmica, així com els **àmbits on es pot manifestar**: en l'àmbit de la parella, en l'àmbit familiar, en l'àmbit laboral (assetjament sexual i/o per raó de sexe), en l'àmbit social o comunitari (on s'inclouen les agressions sexuals, l'assetjament sexual, el tràfic i explotació sexual de dones i nenes, la mutilació genital femenina, els matrimonis forçats, la violència derivada dels conflictes armats i la violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones (avortaments selectius, esterilitzacions forçades).

Així doncs, la violència cap a les dones és un problema amb entitat política, fruit d'una ideologia patriarcal que vulnera els drets humans de les dones, que limita la seva autonomia i que, en alguns casos, posa fi a les seves vides.

L'administració local, com a ens públic més proper a la ciutadania, té un paper cabdal en la promoció dels mecanismes necessaris per donar una resposta ràpida i eficaç a les situacions de violència de gènere. L'abordatge de la violència de gènere ha de contemplar tots els àmbits d'intervenció: la detecció, la prevenció i la sensibilització, l'atenció a les dones i la seva recuperació així com la coordinació interdepartamental i interinstitucional que permeti optimitzar els recursos i l'eficàcia de les intervencions.

2.1. Mecanismes i protocols per a l'abordatge integral de la violència masclista

Els Serveis socials d'atenció primària de l'Ajuntament de Sant Llorenç és un dels principals canals de detecció de situacions de violència masclista. Tot i que l'atenció i recuperació de les dones es deriva cap als serveis comarcals (SIAD).

L'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons està adherit al SIAD Comarcal per a la derivació de dones que han estat víctimes de violència masclista. El SIAD, és un servei d'atenció, informació i actuació per la recuperació integral de dones que han patit situacions de violència masclista.

Els objectius del SIAD comarcal són: oferir informació, assessorament, primera atenció i acompanyament, en relació amb l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits: laboral, social, personal, familiar i altres.

Els serveis que ofereix el SIAD són:

- Servei d'orientació jurídica
- Servei d'atenció psicològica per a dones.
- Servei d'atenció psicològica infantil

També realitza acompanyaments individualitzats dirigits a les dones que viuen situacions d'assetjament i violència masclista, les assessora i les orienta. (Font: Pla d'igualtat de gènere de l'Alt Penedès 2020-2024).

La detecció i derivació cap el SIAD comarcal es realitza habitualment des dels equips d'atenció bàsica de Serveis Socials del municipi o per part dels i de les professionals de serveis socials del Consell comarcal. Aquest fet, que sigui personal del Consell Comarcal, facilita l'actuació coordinada amb els serveis i recursos que s'ofereixen de manera centralitzada en l'àmbit comarcal en matèria de violències masclistes.

Teleassistència mòbil per a víctimes de violència masclista (comarcal)

Aquest recurs consisteix en un dispositiu de telefonia mòbil i telecomunicació (accessible per a persones amb discapacitat auditiva) que permet que les usuàries puguin contactar amb un centre atès per personal específicament preparat per donar una resposta d'emergència adequada a la seva situació, bé amb mitjans propis o mobilitzant d'altres recursos humans i materials

Protocol comarcal per a l'abordatge de la violència masclista de l'Alt Penedès

Per la dimensió i l'estructura de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons actualment no disposa de cap protocol o circuit per a l'atenció de les violències masclistes. L'Ajuntament es va adherir al protocol Comarcal per la detecció i l'abordatge de les violències masclistes d'àmbit comarcal.

2.2. Accions de prevenció de violències masclistes realitzades des de Sant Llorenç d'Hortons

En l'àmbit de la prevenció, des de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons i amb el suport del Consell Comarcal es realitzen diferents tallers en l'entorn educatiu i de lleure.

Mitjançant la col·laboració amb els centres educatius del municipi, durant els actes de commemoració del 25N per la lluita contra la violència masclista, s'imparteixen tallers de sensibilització sobre micromasclismes, gènere i diversitat sexual i afectiva, entre d'altres. Aquestes accions de sensibilització són organitzades des de les Regidories d'Igualtat i de Joventut.

A més, des de l'Ajuntament s'organitzen diferents activitats al voltant del 25 N Dia internacional contra les violències masclistes.

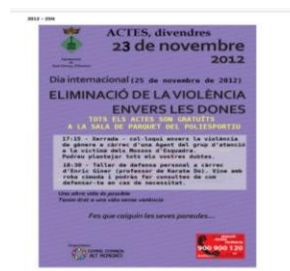
Envers aquests dos dies s'han desenvolupat tallers, activitats, exposicions i espectacles cada any, amb una forta iniciativa des de l'Ajuntament, ja sigui des d'Igualtat, Cultura, Esports o Joventut..., però també en altres moments puntuals com el dia de la Dona i la Ciència, en què s'han dut a terme xerrades i píndoles a les xarxes socials o en altres moments al llarg de l'any.

El 2020 van penjar cartells a tot el municipi. Els cartells ja estan fets amb la idea de penjar-los cada any pel 25N.

D'altra banda, cal destacar que l'any 2017 es va crear el grup jove assembleari La Guspira que va organitzar alguns actes, amb el recolzament de Cal Jove, de la Regidoria de Joventut. La foto del seu facebook correspon a una de les pintades que van fer a les façanes de l'escola, donant una aire igualitari al centre.



<https://www.facebook.com/assemblealaguspira/>



2.3. Aportacions de les persones consultades respecte aquest eix

De la fase de consulta realitzada, al voltant d'aquest àmbit **destaquem**:

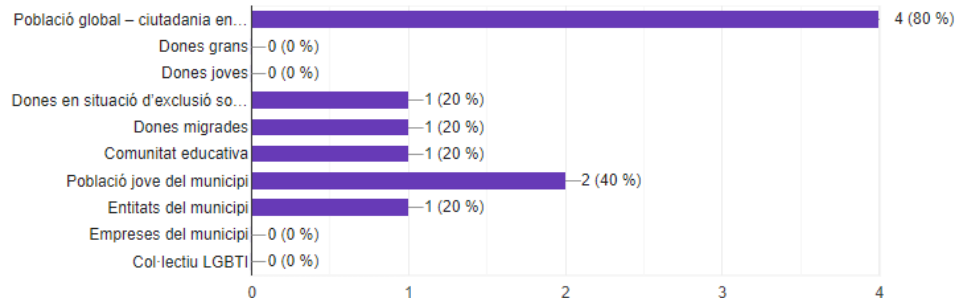
- Existència de recursos comarcals per a l'actuació davant les situacions de violències masclistes que es detecten en el municipi. La derivació al SIAD comarcal es realitza des de Serveis Socials.
- Existència de mecanismes de coordinació interdisciplinar i intermunicipal.
- Hi ha una trajectòria de desenvolupament d'accions per a la sensibilització de l'alumnat. Aquests tallers es realitzen des del Consell comarcal i en coordinació amb el Servei d'igualtat i l'Escola.
- Celebració del 25 Novembre, amb diferents actes en què participen les entitats i agents del municipi (lectura de manifest, diferents accions de denúncia: tallers, concursos, teatre...).
- Baixa percepció com a problemàtica en el municipi de la violència masclista o micromasclismes.
- Grup jove implicat i sensibilitzat per a combatre les violències masclistes.

Propostes:

- Tot i que des del Consell comarcal s'està fent molta formació adreçada als centres educatius, es considera que és una de les actuacions claus per a la prevenció de violències masclistes.
- Estaria bé que tothom tingues informació. Per ex. Recursos d'atenció a les violències masclista, i també LGBTI – Per ex. Garantir que el dinamitzador juvenil tingui tota la informació, i també la dinamitzadora de la gent gran, etc.
- Distribuir informació sobre recursos a les entitats.
- Implicar Serveis Socials i centres educatius per impulsar accions en aquest àmbit.
- Dins dels col·lectius prioritaris d'atenció, les entitats que han respost al qüestionari consideren que la població jove (2 respostes) i la població general (4 respostes) ha de ser un col·lectiu d'atenció en el pla local que es dissenya. Una de les respostes també considera que cal fer atenció al col·lectiu LGBTI.
- Dins de les propostes recollides, i en relació amb aquest eix de prevenció i actuació davant les violències de gènere, un total de 3 respostes de les entitats, apunten a la necessitat de fer campanyes de sensibilització al voltant d'aquest àmbit.

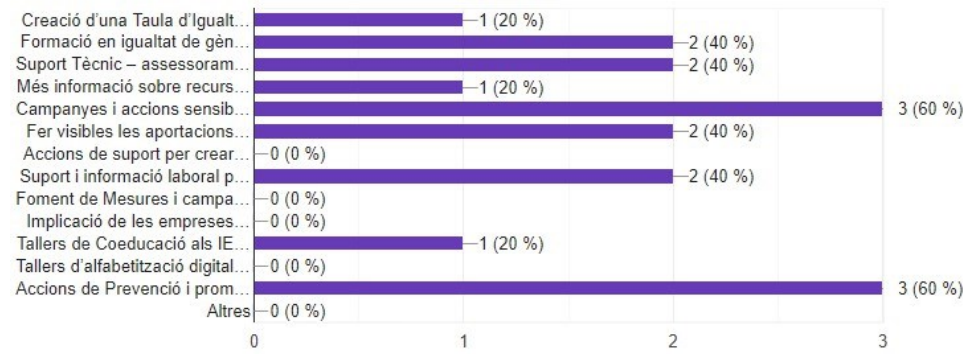
8.- Assenyali si us plau quins serien els grups de població prioritaris d'atenció en el pla local d'igualtat del vostre municipi. (màxim 5 respostes)

5 respuestas



9.- Quines accions es podrien incloure en el pla local del vostre municipi per al foment d'una major igualtat entre homes i dones? (màxim 5 respostes)

5 respuestas



3. DRETS I QUALITAT DE VIDA

Les dones presenten, en general, major esperança de vida, això vol dir, que sovint arriben a edats que superen els vuitanta-cinc anys, que viuen soles i que presenten en molts casos dificultats econòmics, aïllament social i dificultats de mobilitat. Tots aquests elements s'han de considerar en una anàlisi sociodemogràfic amb enfocament de gènere, per tal de poder plantejar accions de millora de la qualitat de vida de totes les persones, atenent de manera específica les seves necessitats.

D'altra banda, s'han d'analitzar els equipaments municipals i altres característiques territorials de caràcter urbà que poden facilitar o dificultar la vida quotidiana dels municipis i ciutats. El fet de disposar d'una bona xarxa de transport urbà, uns serveis de proximitat accessibles a tota la població i disposar d'espais segurs i que convidin a la interrelació entre les gents que hi conviuen a una ciutat, són indicadors d'una bona qualitat de vida. La disposició d'equipaments culturals, sanitaris, esportius, entre d'altres, també són aspectes a considerar en aquest eix estratègic.

En aquest apartat fem una anàlisi de les necessitats de la població segons el cicle vital amb un enfocament de gènere, així com de la disposició d'equipaments i recursos municipals per al foment de la qualitat de vida de les persones, analitzant també els equipaments educatius, esportius, i culturals dels que pot gaudir la població de Sant Llorenç d'Hortons.

3.1. Equipaments comunitaris i de lleure

Equipaments Culturals i d'oci – lleure

El 2019 es crea el primer espai de la dona en el municipi: Passatge de la dona, amb la voluntat també de crear en breu un espai cultural amb nom de dona – Espai Cultural Joana Raspall.

Bibliobús

Servei itinerant de la Diputació de Barcelona que s'encarrega de facilitar tot tipus de coneixement i informació a les persones usuàries.

Línies de servei:

- Material de préstec
- Zona de lectura i d'estudi

El bibliobús que efectua el seu servei a Sant Llorenç d'Hortons té horari tots els dilluns de 16 a 19 h davant l'Escola Pau Casals.

En quant espais, Sant Llorenç d'Hortons té un Espai polivalent, **Centre Espai Municipal**, en que s'organitzen activitats, exposicions i tallers. Així mateix, compta amb un Local Social. Des de Cultura es vol abordar la perspectiva de gènere en la programació dels actes. En 2019 es va fer un intent juntament amb medi ambient i serveis de salut per convidar les entitats a organitzar els seus esdeveniments amb una sèrie de formats que tinguessin en compte aquests aspectes.

El municipi de Sant Llorenç d'Hortons també disposa del Casal Jove.

Equipaments Esportius:

El municipi compta amb un important equipament per la pràctica d'activitats esportives: té un camp de futbol, una piscina municipal, i un gimnàs.

El poliesportiu organitza diverses activitats guiades entre les que destaquen activitats de fitness, pilates, zumba i spinning.

Equipaments esportius 2012	Total	Per 10.000 hab.
Pistes poliesportives a l'aire lliure (>400 m2)	3	11,87
Pistes de tennis (>400 m2)	7	27,69
Frontons (>200 m2)	0	0
Camps de futbol, rugbi, hoquei, etc. (>4.000 m2)	1	3,96
Pistes poliesportives en pavellons (>400 m2)	1	3,96
Espais esportius en sales (>50 m2)	2	7,91
Vasos de piscines a l'aire lliure (>50 m2)	2	7,91
Vasos de piscines cobertes (>50 m2)	0	0
Pistes d'atletisme (200, 300 i 400 metres de corda)	0	0
Altres espais convencionals (petanca, esquaix, etc.)	10	39,56
Altres tipus singulars (pistes d'esquí, camps de golf, etc.)	2	7,91
Altres espais petits (pistes petites, esplanades, etc.)	8	31,65
TOTAL	36	142,41

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

D'altra banda, existeix al municipi un ventall important d'entitats esportives, en total hi ha 5 entitats orientades a la pràctica esportiva: Badminton Club Hortons, C.E. Hortons, Club Esportiu Korretonencs, Futbol Club Hortonenc, i Secció esportiva Pau Casals.

Així mateix, la presència de les dones en la pràctica esportiva és destacada: hi ha un equip de vòlei femení que porta 25 anys en actiu. També hi ha hagut equips femenins de bàsquet i de futbol. I al bàdminton hi sobresurten figures femenines al seu club. Molt interessant el seu treball amb la dona que desenvolupa la tècnica d'esports.

Algunes de les activitats impulsades per la Regidoria d'Esports, són:

Campanya contra l'homofòbia i aturem la discriminació LGTBI en l'esport:

El FC Hortonenc, jugadors, membres de la junta directiva, regidors/es i la tècnica d'esports se sumen a la campanya contra l'homofòbia i aturem la discriminació LGTBI.

Avui xutem contra l'homofòbia i aturem la discriminació LGTBI. Divendres, 19 de febrer és el Dia Internacional contra l'Homofòbia en el Futbol. Realització d'un vídeo.

Des de la Regidoria d'esport també s'organitza anualment **la Cursa de la Dona**, amb motiu de la celebració de la diada del 8 de Març. Enguany motivada per la pandèmia aquesta cursa s'ha suspès.



Equipaments Assistencials: Dones en situació de vulnerabilitat social i econòmica:

Els serveis bàsics d'atenció primària atenen la població del municipi en situació de vulnerabilitat social i econòmica. L'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons compta amb una assistent social i una educadora social. Aquests serveis es presten mitjançant el conveni del Consell comarcal.

El municipi compta amb un casal de gent gran, el Casal d'avis, que organitza diferents activitats adreçades a la població gran del municipi.

Assistencial	2006	2008
Places en residències per a gent gran	32	32
Centres de dia per a gent gran	1	0
Centres ocupacionals per a persones amb disminució	0	0
Pensions no contributives de la Seguretat Social	ND	13

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Així mateix compta amb un Centre d'atenció primària.

	homes	dones	
De 65 a 69 anys	69	47	116
De 70 a 74 anys	43	38	81
De 75 a 79 anys	33	38	71
De 80 a 84 anys	23	26	49
De 85 anys i més	24	43	67

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Tal com es reflecteix a la taula, a partir dels 75 anys hi ha més dones en el municipi, aquesta diferència és molt més significativa a partir dels 85 anys, tram d'edat en què hi havia 24 homes i 43 dones. El 64% del total de la població d'aquests trams d'edat. Aquesta dada és comú a les societats occidentals, amb un volum més alt de dones més grans gràcies a l'esperança de vida més alta de les mateixes.

L'any 2020, hi havia un total de 69 dones de més de 80 anys.

Els índexs d'envelliment i sobreenvelliment són més alts en el cas de les dones. De fet, l'índex d'envelliment de les dones de més de 80 anys supera en 10% percentuals al dels homes.

Municipi	Homes	Dones	Total
Índex envelliment	88,48	92,31	90,35
Índex sobreenvelliment	12,5	22,4	17,45
Dependència senil	23,27	24,18	23,72

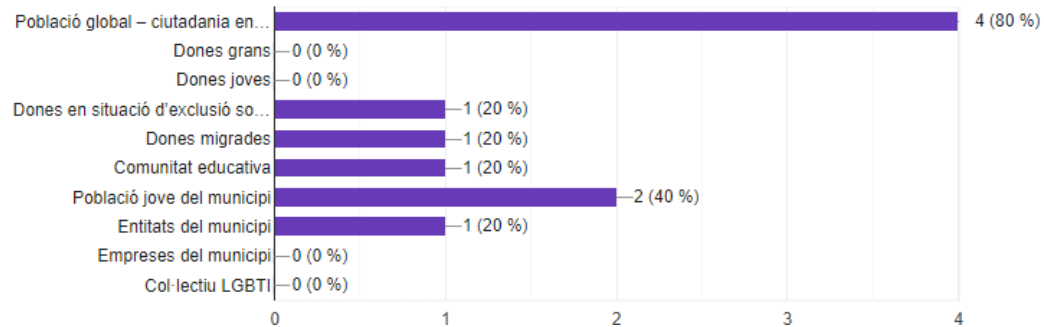
Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Cal destacar les necessitats d'atenció específica d'aquest perfil poblacional, sobretot aquest any passat de pandèmia que ha tingut un impacte significatiu en les opcions d'interrelació social per les persones. Habitualment són dones vídues que viuen soles. Amb l'impacte de la pandèmia motivada pel covid19 moltes persones grans han vist condicionada la seva vida social i per tant caldrà conèixer aquest impacte i necessitats derivades de l'actual context sanitari.

En les respostes al qüestionari realitzat per les entitats, entre els grups prioritaris d'atenció només trobem una resposta que apunta a la necessitat d'atendre a dones en situació de vulnerabilitat social i exclusió social.

8.- Assenyali si us plau quins serien els grups de població prioritaris d'atenció en el pla local d'igualtat del vostre municipi. (màxim 5 respostes)

5 respuestas



Respecte de les necessitats detectades, les entitats també afirmen que una necessitat important a abordar és la d'aplicar mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar (5 respostes) seguida del baix o nul reconeixement dels treballs de cura (3 respostes) i la poca visibilitat de les aportacions de les dones al món de la cultura, política, economia...

6.- En el vostre municipi, en quin àmbit considera que es manifesten més desigualtats per raó de gènere? (màxim 5 respostes)

5 respuestas



3.3.Mobilitat i disseny dels espais públics

Una problemàtica també expressada en l'espai de les entrevistes ha estat la dificultat en la mobilitat, que afecta en major mesura a les dones grans. La poca connexió del municipi amb la capital de comarca, per la manca d'horaris de l'autobús, dificulta els desplaçaments. S'ha d'observar que en el municipi no existeixen serveis bàsics com caixer automàtic. Tot i aquesta realitat també es veu de difícil solució, que es cobreix amb la solidaritat veïnal existent en el poble.

3.4. Aportacions de les persones consultades respecte aquest eix

De la fase de consulta realitzada, al voltant d'aquest àmbit **destaquem**:

- Equipaments esportius, culturals i socials adreçats a tota la població (joventut, persones grans, població en general.)
- Sensibilitat i motivació de les professionals consultades (OAC, Cultura) per implicar-se en el desplegament del pla local d'igualtat.
- Implicació i sensibilització de la tècnica d'esports per al foment de la igualtat en la pràctica esportiva.
- Detecció de necessitats de suport emocional i acompanyament a dones cuidadores però no expressades per part de les dones.
- Interès de la regidora per desenvolupar tallers d'apoderament, autocura i salut femenina.
- Preocupació per la baixa participació en les activitats programades.
- Cal assegurar que la informació arribi a tota la població. S'ha d'assegurar que la informació arriba a les entitats socials.
- Preocupació i interès envers el col·lectiu de dones grans, voluntat institucional de reconèixer i fer visibles les seves aportacions als treballs de cura.
- Percepció de seguretat en la mobilitat en el municipi. La dimensió petita facilita el coneixement mutu veïnal.

Propostes

- Reconèixer el treball de cura i les aportacions de les dones cuidadores. Fer alguna campanya de sensibilització al voltant de la corresponsabilitat familiar.
- Aprofundir en la recollida de necessitats expressades per part de les dones amb relació al rol de cuidadores.
- Gent gran: es proposa dur a terme activitats orientades a apoderar les dones, sobretot aquelles que no tenen l'hàbit de participar ja que es dediquen principalment als treballs de la llar. Caldria per tant, acompanyar-les, animar-les a fer activitats diverses.
- Projectes intergeneracionals acompanyament en competències digitals.
- Aprofitant que properament s'inaugurarà el Centre Cultural Joana Raspall que acollirà a les entitats del municipi, la biblioteca, i es realitzaran activitats diverses com projecció de pel·lícules, entre d'altres activitats, es pensa que caldria incorporar la perspectiva de gènere en la programació: pel·lícules, cinefòrum, debats, etc.
- Millorar el treball transversal en diferents àmbits: esports, cultura, joventut..
- Reconeixement de la pràctica esportiva femenina.

4. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

La socialització de gènere assigna des de ben petits a cada sexe, expectatives respecte al seu rol en la societat, allò que s'espera de cada persona en funció del gènere socialment assignat. Mitjançant imatges, valors, comportaments i altres models, i mitjançant els agents socialitzadors (escola, Mitjans de comunicació, família, etc.) se'n van reproduint aquests models de comportament social esperat, marcant els rols i estereotips que es van retroalimentant.

Aquesta socialització de gènere accentua les diferències entre les persones, i explica les desigualtats existents en relació amb les oportunitats d'accés i manteniment en els diferents àmbits socials.

L'escola és un dels principals agents socialitzadors. Des de fa temps, l'administració pública desenvolupa un rol clau per revertir aquestes desigualtats per raó de gènere mitjançant la incorporació de propostes de coeducació innovadores que ajudin a transformar la societat des de la base, començant pels nois i noies dels centres d'ensenyament.

La coeducació és un enfocament educatiu que fomenta una educació lliure d'estereotips i respectuosa amb la diversitat de les persones. La pràctica coeducativa passa per la implicació activa de la comunitat educativa (centres, equips directius i docents, alumnat i ampes) per transmetre uns valors basats en el respecte a la diversitat d'identitats de gènere i orientació sexual.

En aquest capítol es recull les característiques educatives de la població del municipi per tal de conèixer el capital humà disponible mitjançant l'anàlisi la taxa d'escolarització, els equipaments educatius i les accions de foment de la coeducació que es porten a terme en el municipi.

4.1. Equipaments escolars

El municipi de Sant Llorenç d'Hortons compta amb una escola bressol municipal i un centre d'educació infantil i de primària. Aquesta escola, Pau Casals, actualment compta amb un total de 403 nens i nenes matriculats repartits entre el primer i segon cicle d'educació infantil i primària.

Ensenyaments (centres autoritzats pel Dpt. d'Ensenyament Curs 2015/2016	Total centres		Total grups		Total alumnat		Nombre centres / 100.000 hab.	
	S. Públic	S. Privat	S. Públic	S. Privat	S. Públic	S. Privat	S. Públic	S. Privat
Primer cicle d'educació infantil	1	0	3	0	23	0	39	0
Segon cicle d'educació infantil	2	0	6	0	121	0	78,1	0
Primària	2	0	12	0	259	0	78,1	0

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

El municipi compta amb una escola bressol, Els Gotims, en la que el curs 2015-2016 hi havia un total de 23 nens i nenes escolaritzats. Cal destacar que de menys d'un any només havia 2 nadons, aquesta dada mostra que les famílies s'ocupen dels nadons en els primers anys

de la seva vida. És a partir dels 2 anys quan hi ha un volum més important de nadons matriculats a l'escola bressol.

Centres de titularitat municipal (2015) (centres autoritzats pel Dpt. d'Ensenyament)	Nombre centres	Nombre centres /
		100.000 hab.
Escola bressol	1	39

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Escolarització població 0-2 anys	Infants escolaritzats a centres del municipi		
	Global	S. Públic	S. Privat
Menys d'1 any	2	2	0
1 any	9	9	0
2 anys	12	12	0
Total 0-2 anys	23	23	0

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Tallers i formacions en l'entorn escolar:

Des del Consell Comarcal s'ofereixen activitats per treballar amb l'alumnat les relacions igualitàries i qüestions de gènere i diversitat.

Segons les aportacions recollides en la fase de consulta, es valora necessari ampliar aquests tallers i crear un vincle més estret amb l'escola per impulsar accions de coeducació de manera conjunta.

Aquesta necessitat deriva de la detecció puntual entre la població jove de conductes, actituds que poden apuntar a manifestar micromasclismes. Les noies han de tenir clar els límits (tema relacions tòxiques). També saber posar límits davant el maltractament psicològic. Cal arribar aquesta població. En el marc del grup de discussió es pensa que des del Casal Jove es poden fer moltes activitats. També aprofitar el casal d'estiu per a garantir que s'incorpora la perspectiva de gènere. Des de la regidoria es pensa que s'ha d'implicar al grup La Guspira, una entitat juvenil implicada amb la igualtat de gènere.

4.3. Aportacions de les persones consultades respecte a aquest eix

De la fase de consulta realitzada, al voltant d'aquest àmbit **destaquem:**

- Realització de Tallers de sensibilització al voltant de la igualtat de gènere en l'entorn educatiu.
- La població juvenil d'entre 12 i 17 anys marxa fora del municipi a estudiar.
- Caldria impulsar projectes conjunts entre l'Ajuntament i l'Escola.
- Voluntat de la regidoria d'implicar a l'escola en projectes de coeducació.

Propostes:

- Impulsar accions de foment de la Coeducació, treballant conjuntament amb l'escola i llar d'infants. Conta contes per trencar estereotips, etc.
- Treballar des de l'espai jove o casal d'estiu aspectes d'igualtat de gènere, respecte a la diversitat sexual i afectiva entre d'altres.

5. TREBALLS I USOS DEL TEMPS

Tot i la presència massiva de les dones al món del treball remunerat, la participació de les dones en l'economia i l'ocupació encara està marcada per una major precarietat: salaris més baixos, major temporalitat i parcialitat, major presència en l'economia submergida, segregació horitzontal (ocupacions i professions masculinitzades i feminitzades) i vertical (dificultats per accedir i mantenir-se en llocs de responsabilitat o comandament).

D'altra banda, la configuració dels rols tradicionals i de les tasques assignades no s'ha modificat en l'àmbit privat, en l'espai domèstic, on les dones assumeixen la major part de les responsabilitats familiars i domèstiques, un treball invisible i no remunerat.

La necessitat vital d'aquests treballs i del treball remunerat que aportí ingressos i independència econòmica generen una dinàmica de sobrecàrrega de treball per a les dones, amb dobles jornades de treball (remunerat i familiar- domèstic) i la realització simultània d'aquests dos treballs (doble presència). Aquesta realitat té conseqüències negatives en la participació econòmica de les dones com les entrades i sortides del mercat laboral motivades pel cicle vital, els rols de gènere i les discriminacions de les empreses envers les dones embarassades o en edat reproductiva que dificulten la incorporació de les dones al mercat de treball, disminueixen les possibilitats de promoció professional, fan que hi hagi una major presència de dones en treballs vinculats als treballs de cura i domèstics (menys valorats i pitjor pagats) i una manca de dones en professions i càrrecs que requereixen una dedicació molt alta (més reconeguts i amb majors salaris), etc.

Totes aquestes problemàtiques posen de manifest la necessitat de conciliar la vida personal, familiar i professional, tant per als homes com per a les dones i, sobretot, la necessitat de fomentar la corresponsabilitat dels homes en l'àmbit domèstic, a partir d'una concepció de responsabilitat compartida dels temps i dels treballs.

5.1. Anàlisi de la realitat municipal: treball productiu

Sant Llorenç d'Hortons, comptava el 3r trimestre de 2020 amb un total de 56 empreses, la majoria del sector serveis (31) i de la indústria (19). Són principalment micropymes, no superant els 10 persones en plantilla en el 75% dels casos. Cal destacar que el volum d'empreses ha mostrat comportament a la baixa, amb un decreixement del -13,85% respecte al mateix trimestre de l'any 2019. La baixada ha afectat principalment a les empreses del sector de la indústria.

Empreses	IIIT 2019	IIIT 2020
Empreses Total	65	56
Agricultura	1	1
Indústria	21	19
Construcció	5	5
Serveis	38	31

De 0 a 10 treballadors	51	42
De 11 a 50 treballadors	13	13
De 51 a 250 treballadors	1	1
Més de 250 treballadors	0	0
Grandària mitjana	8	8
Variació Interanual	-1,52%	-13,85%
Variació Quinquennial	ND	-22,22%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

En el 3r trimestre de 2020 hi havia un total de 1.159 persones en edat activa, de les quals 598 eren homes i 561 dones.

Població activa registrada	IIIT 2020	% Variació interanual
Total	1.159	1,58%
Homes	598	0,34%
Dones	561	2,94%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

En quant la **població activa ocupada**, com assalariada figuraven un total de 472 persones, amb més presència en el sector dels serveis, seguides de les persones ocupades en la indústria. La població treballadora autònoma sumava un total de 177 persones en el mateix trimestre de l'any 2020. La majoria (127) desenvolupant la seva activitat en el sector dels serveis. Cal destacar que l'evolució interanual, de les persones assalariades ha mostrat un lleuger descens del -3,87% respecte a l'any 2019, els treballadors/es autònoms també van baixar la seva presència en el teixit empresarial en un 7,33% respecte a l'any 2019.

Assalariats IIIT 2020	Nombre d'assalariats	% Variació interanual
Assalariats Total	472	-3,87%
Agricultura	1	0,00%
Indústria	257	-3,11%
Construcció	5	0,00%
Serveis	228	-4,82%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Autònoms IIIT 2020	Nombre d'autònoms	% Variació interanual
Autònoms Total	177	-7,33%
Agricultura	22	-4,55%
Indústria	9	0,00%
Construcció	33	-9,09%
Serveis	127	-7,87%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Població en situació de desocupació:

A finals de l'any 2020, hi havia un total de 122 persones en situació d'atur en el municipi, amb un **impacte molt més alt en el cas de les dones**, que sumaven un total de 79, representant el **64,75% de l'atur** en el municipi. La variació interanual mostra que l'atur ha tingut més impacte respecte a l'any 2019. La taxa d'atur per les dones se situava en el 14,26%, doblant la taxa masculina.

Atur registrat. Desembre 2020	Nombre d'aturats	% Variació interanual
Total aturats	122	25,77%
Homes	43	34,38%
Dones	79	21,54%
Taxa d'atur registral	10,66%	2,18pp
Homes	7,28%	-1,20pp
Dones	14,26%	5,79pp

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

L'atur va créixer en un 25,77% punts percentuals. La situació de la pandèmia ha tingut un impacte molt elevat en l'economia i els seus efectes queden reflectits en les dades de l'atur. Respecte a l'impacte de l'atur per grups d'edat, tal com s'observa, el grup d'edat més afectat per la desocupació és el de persones majors de 45 anys. Per sectors, les persones dels serveis són les més afectades.

Atur registrat. Desembre 2020	Nombre d'aturats	% Variació interanual
Menors de 20 anys	3	50,00%
De 20 a 24 anys	5	0,00%
De 25 a 29 anys	13	85,71%
De 30 a 44 anys	37	12,12%
Majors de 45 anys	64	28,00%
Estrangers	17	41,67%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Atur registrat. Desembre 2020	Nombre d'aturats	% Variació interanual
Agricultura	2	0,00%
Indústria	15	25,00%
Construcció	8	166,67%
Serveis	92	26,03%
Sense ocupació anterior	5	-28,57%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Dades de contractació:

A finals de l'any 2020, es van signar un total de 67 contractes de treball. Els homes han estat el col·lectiu més beneficiat de les ofertes de treball, ja que dels 67 contractes un 79% es va signar per homes. Així que les dones només va signar 14 contractes dels realitzats.

Contractació registrada. Desembre 2020	Nombre de contractes	% Variació interanual
Total contractes	67	39,58%
Homes	53	51,43%
Dones	14	7,69%
Menors de 20 anys	7	250,00%
De 20 a 24 anys	17	142,86%
De 25 a 29 anys	14	180,00%
De 30 a 44 anys	16	-23,81%
Majors de 45 anys	13	0,00%
Estrangers	10	-28,57%

Contractació registrada. Desembre 2020	Nombre de contractes	% Variació interanual
Agricultura	5	-28,57%
Indústria	46	109,09%
Construcció	1	-50,00%
Serveis	15	-11,76%
Indefinits	4	-55,56%
Temporals	63	61,54%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Nombre Contractes Temporals	Total	Variació mensual		Variació interanual	
		Absoluts	%	Absoluts	%
Homes	51	17	50,00%	21	70,00%
Dones	12	-6	-33,33%	3	33,33%
TOTAL	63	11	21,15%	24	61,54%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

La majoria d'aquests contractes han estat de caràcter temporal: 63 contractes dels 67 signats amb una taxa de temporalitat del 94,02%. Dada que mostra la precarietat laboral que impacta també a l'economia del municipi de Sant Llorenç d'Hortons.

Pel que fa a la **contractació de persones estrangeres**, aquestes van signar un total de 10 contractes en la seva totalitat homes.

Nombre Contractes Estrangers	Total	Variació mensual		Variació interanual	
		Absoluts	%	Absoluts	%
Homes	10	4	66,67%	-3	-23,08%
Dones	nd	-1	-100,00%	-1	-100,00%
TOTAL	10	3	42,86%	-4	-28,57%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Respecte a les **prestacions per desocupació**, en desembre de 2020 hi havia un total de 77 persones cobrant alguna prestació, de les que la majoria eren contributives. Aquesta situació s'ha vist incrementada respecte de l'any anterior en un 16,67% punts percentuals.

Beneficiaris prestacions per desocupació. Desembre 2020	Nombre beneficiaris	% Variació interanual
Nivell contributiu	49	32,43%
Nivell assistencial (Subsidi)	22	-12,00%
Renda activa	6	50,00%
Total prestacions	77	16,67%
Taxa de cobertura total	63,11%	-4,93pp

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Serveis d'Ocupació en Sant Llorenç d'Hortons:

L'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons està adherit a la xarxa de serveis locals d'ocupació, des del que es gestionen ofertes de treball i es presta acompanyament i orientació laboral a persones en situació d'atur. La **Xarxa de Serveis Locals d'Ocupació** està impulsada per la **Diputació de Barcelona**.

Línies de servei:

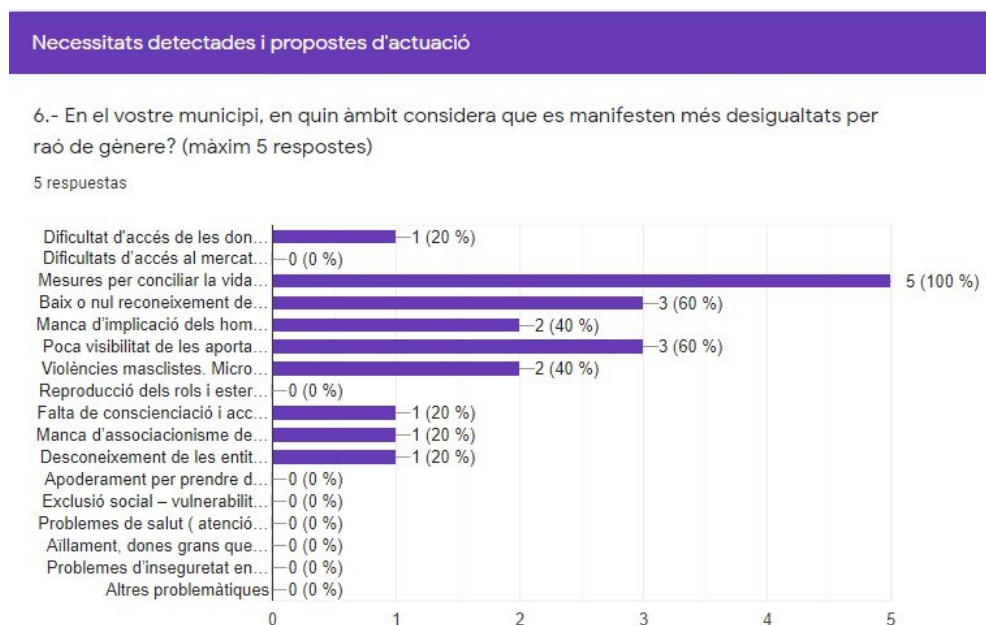
- Informació, assessorament i orientació laboral
- Gestió de l'oferta i la demanda treball
- Plans d'Ocupació

Suport i ajuda al teixit econòmic del municipi: empreses i comerços

Des de la regidoria de Promoció econòmica es presta també servei d'informació, i suport a les empreses del municipi.

5.2. Necessitats de la població en situació d'atur amb enfocament de gènere

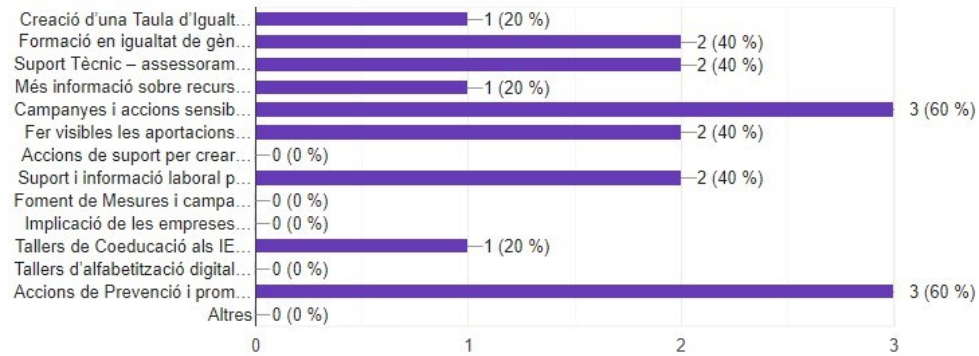
La totalitat de les entitats que han respost al qüestionari, respecte a l'àmbit dels treballs i usos del temps han destacat com a problemàtica significativa en el municipi la manca de mesures per facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Aquesta dificultat afecta directament a les oportunitats d'accés al mercat de treball de moltes dones que encara es dediquen principalment als treballs de cura. Una altra problemàtica assenyalada per part de les entitats ha estat el baix o nul reconeixement dels treballs de cura i la poca visibilitat de les aportacions de les dones en diferents àmbits.



Pel que fa a les possibles accions a incorporar en el pla d'igualtat, respecte a l'àmbit laboral dues entitats han assenyalat suport i informació laboral per a dones en situació d'exclusió social.

9.- Quines accions es podrien incloure en el pla local del vostre municipi per al foment d'una major igualtat entre homes i dones? (màxim 5 respostes)

5 respuestas



5.3. Aportacions de les persones consultades respecte a aquest eix

De la fase de consulta realitzada, al voltant d'aquest àmbit **destaquem**:

- Alt índex d'atur femení. La taxa d'atur de les dones dobla la masculina.
- Impacte de la contractació temporal.
- Els homes són els principals beneficiats de la contractació registrada: el 79% de la contractació és masculina.
- Dificultats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre la població en general, però sobretot de dones que són les que principalment assumeixen els treballs de cura.
- L'assumpció de la responsabilitat del treball familiar pot ser un factor explicatiu de les taxes d'atur femení.
- Es reconeix que hi ha una manca generalitzada de reconeixement social dels treballs de cura.
- L'atenció i acompanyament a l'ocupació es presta des del Consell Comarcal.

Propostes.

- Reconèixer el treball de cures i fer alguna campanya de foment de la corresponsabilitat familiar.
- Implicar les empreses per impulsar mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- Suport i informació laboral a dones en situació d'exclusió social i econòmica.

6. PARTICIPACIÓ I LIDERATGE

La participació en igualtat de condicions en la vida política, social, laboral i econòmica, o en llocs de presa de decisions, suposa per al conjunt de les persones, homes i dones, exercir el seu dret de ciutadania. Actualment i gràcies a l'acció del moviment feminista i l'acció conjunta amb els poders públics s'han observat avenços en l'increment de la participació social de les dones. Les estratègies desenvolupades per potenciar la participació sociopolítica de les dones s'ha fet a través d'accions positives, de sensibilització, i a través del foment de la paritat.

Malgrat els resultats assolits, encara s'observa que la participació no és equilibrada en tots els àmbits i llocs de decisió. Per exemple, si bé és cert que hi ha moltes dones que participen en l'àmbit associatiu (AFAs, entitats culturals, associacions de dones...), no arriben en molts casos a tenir una representació equilibrada, és a dir, moltes treballen a la base, però no pas als llocs on es prenen les decisions. La **manca de corresponsabilitat**, en les tasques de cura i reproductives, explica en part aquestes diferències, ja que l'assumpció de manera unilateral de les tasques de cura, fa que les dones disposin de menys temps lliure i més impediments per a la participació formal. L'administració local té un paper fonamental a l'hora de promoció de la participació de les dones en les decisions col·lectives, però també en la necessitat de redefinir la participació des de la mateixa experiència femenina, donant reconeixement als sabers femenins i atenent a la visualització, el just reconeixement i la valoració de la participació de les dones dintre de marcs informals.

La finalitat d'aquest eix és la de conèixer el teixit associatiu del municipi, les seves percepcions respecte a la igualtat, els espais de participació de les dones i valorar les seves aportacions socials per tal de fomentar unes ciutats més equitatives i participatives, afavorint la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

6.1. Anàlisi de la realitat municipal

Sant Llorenç d'Hortons és un poble amb una llarga i activa vida social, dinamitzada per moltes entitats. El teixit associatiu gira fonamentalment al voltant de la temàtica cultural i esportiva del municipi.

Actualment no existeix cap entitat de dones ni tampoc taula d'igualtat o grups informals.

La participació de les dones es realitza des de les entitats socials existents o l'associació de famílies de l'Escola Pau Casals.

Suport a les entitats:

Des de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons existeix un servei que s'encarrega de prestar assessorament, informació i acompanyament a la realitat associativa del municipi. Línies de servei:

- Assessorament i informació jurídica, normativa, fiscal i organitzativa per a les entitats i associacions del municipi

- Informació sobre els serveis i recursos municipals a disposició de les associacions
- Registre i manteniment del cens de persones jurídiques sense ànim de lucre a efectes de la seva inclusió en els òrgans de participació del municipi
- Registre Municipal d'Entitats
- Formació i capacitatció de les entitats del municipi
- Informació sobre l'àmbit de la consulta
- Creació d'òrgans, espais i processos de participació ciutadana
- Debat, consulta i votació de la ciutadania en el marc de la consulta

Associacionisme, participació i suport:

A Sant Llorenç d'Hortons trobem un ample ventall d'entitats culturals: concretament a la web de l'Ajuntament hi ha enregistrades un total de 16 entitats. Destaquen les entitats de foment de la cultura popular, entitats artístiques (música i arts plàstiques) i altres com ara polítiques i educatives com l'AMPA del Centre d'educació infantil i de primària Pau Casal.

D'altra banda, existeix al municipi un ventall important d'entitats esportives: en total hi ha 5 entitats orientades a la pràctica esportiva: Badminton Club Hortons, C.E. Hortons, Club Esportiu Korretonencs, Futbol Club Hortonenc, i Secció esportiva Pau Casals.

Així mateix, la presència de les dones en la pràctica esportiva és destacada: hi ha un equip de vòlei femení que ja fa 25 anys en actiu. També hi ha hagut equips femenins de bàsquet i de futbol. I al bàdminton hi sobresurten figures femenines al seu club.

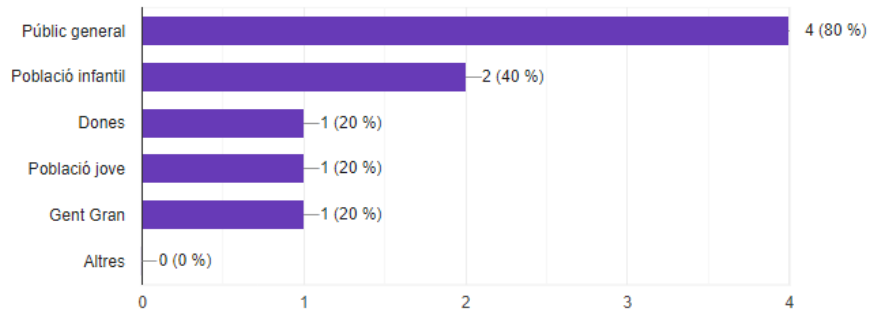
Tot i això no existeix cap entitat de dona formalment constituïda. Puntualment algun grup de dones (informal) organitzen algun sopar. Hi ha interès per part de la regidoria de crear alguna entitat de dones. Per començar es vol crear una xarxa de voluntariat amb el suport de la dinamitzadora de gent gran, així com realitzar tallers al voltant de la salut de les dones i per reconèixer les aportacions de les dones en la vida del poble.

Respecte a les percepcions al voltant de la Igualtat de gènere, les entitats que han complimentat el qüestionari han estat cinc.

Pel que fa al perfil de població destinatària de les activitats, la majoria de les entitats orienten les seves actuacions al conjunt de la població en general. Una entitat assenyala que la seva activitat s'adreça a un públic femení.

Públic destinatari de les activitats:

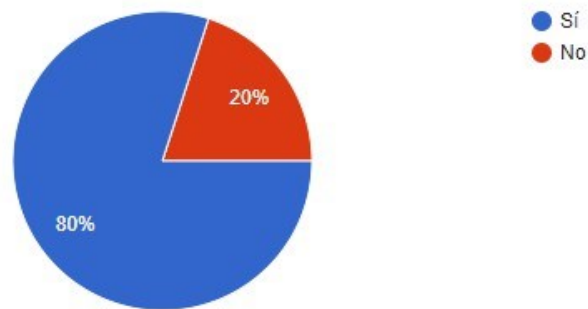
5 respuestas



També cal destacar que la majoria de les entitats afirmen fer accions que fomenten la igualtat de gènere.

3.- La vostra entitat desenvolupa accions de foment de la igualtat?

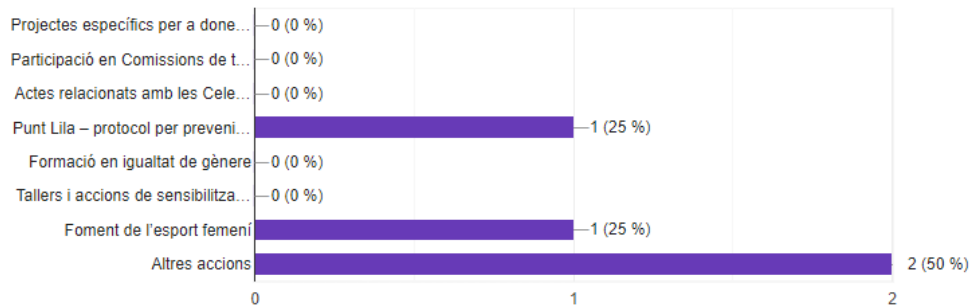
5 respuestas



De les activitats que realitzen les entitats per al foment de la igualtat de gènere, trobem el foment de l'esport femení, la participació en el punt lila per prevenir violències masclistes en espais d'oci, els actes al voltant de les campanyes i diades internacionals (8M, 25N). De les 5 respostes que diuen *fer altres activitats*, cal destacar: Integració de la dona a l'esport de muntanya, la "Caco – camina o corre" (carrera popular).

4. En quin tipus d'actuacions o projectes relacionats amb la igualtat de gènere ha participat o col·labora la vostra entitat.

4 respuestas

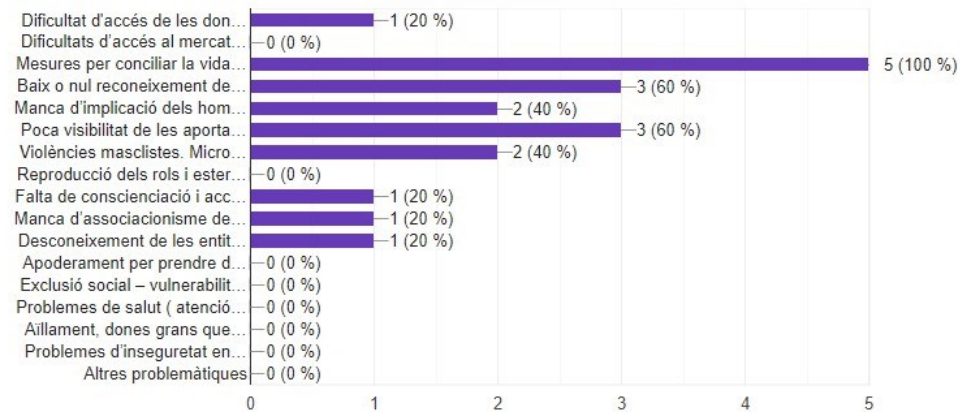


Respecte a les necessitats que perceben en l'àmbit de la igualtat de gènere, si bé ja s'ha fet esmena en diferents apartats del present document, destaquem que la majoria de respostes apunten a la manca de mesures de foment de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar (5 respostes). El baix o nul reconeixement del treball de cura (3 respostes) i la poca visibilitat de les aportacions de les dones en el món de la cultura (3 respostes).

Necessitats detectades i propostes d'actuació

6.- En el vostre municipi, en quin àmbit considera que es manifesten més desigualtats per raó de gènere? (màxim 5 respostes)

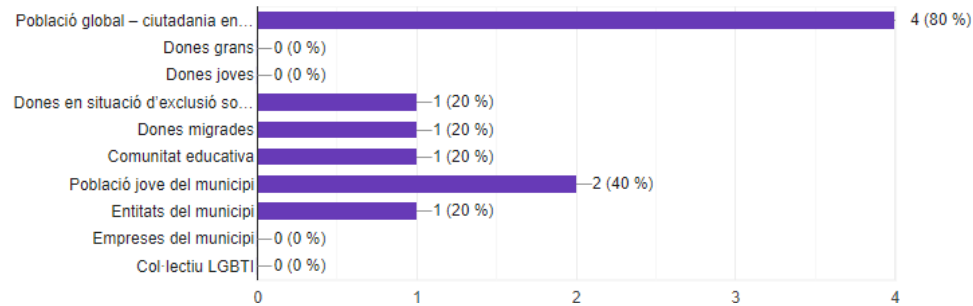
5 respuestas



Les aportacions respecte de la població destinatària del pla local, apunten també a la consideració que la *ciudadania en general* hauria de ser la destinatària de les accions del pla d'igualtat. Així com la població jove.

8.- Assenyali si us plau quins serien els grups de població prioritaris d'atenció en el pla local d'igualtat del vostre municipi. (màxim 5 respostes)

5 respuestas



Per últim, davant la pregunta del qüestionari sobre quines accions serien prioritàries a incorporar en el pla local d'igualtat, cal destacar que hi ha una majoria d'entitats (3 respostes) que consideren que s'han d'impulsar *Accions de Prevenció i promoció de la salut de les dones: Taller Autodefensa personal, gestió emocional, apoderament femení* i *Campanyes i accions de sensibilització per a la prevenció de violències i/o micromasclismes*.

9.- Quines accions es podrien incloure en el pla local del vostre municipi per al foment d'una major igualtat entre homes i dones? (màxim 5 respostes)

5 respuestas



Altres accions prioritàries apuntades han estat: fer visibles les aportacions de les dones en diferents àmbits de participació social, cultural, treballs de cura..., suport i informació laboral a dones en situació d'exclusió social, formació en igualtat de gènere a les entitats i suport tècnic a les entitats per incorporar la perspectiva de gènere.

6.2. Altres espais de participació:

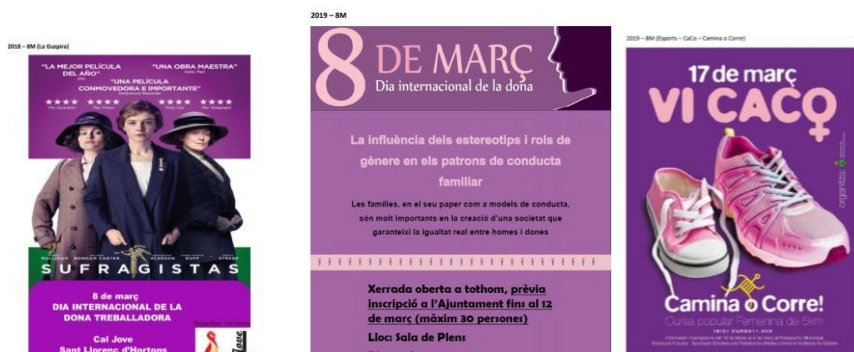
Celebració de les Diades internacionals: 8 de Març i 25 Novembre.

Altres espais de participació els trobem al voltant de la celebració de les diades internacionals, el 8 de Març Dia internacional de les Dones treballadores, el 25N, dia contra

les violències masclistes i 28 de maig, dia de la salut de les dones. Aquestes diades se celebren des de fa anys. En la seva organització col·labora el grup jove La Guspira.

Durant aquestes dates, s'organitzen xerrades, exposicions, teatre o cinefòrum.

L'any 2020, els actes van estar condicionats per la situació d'excepcionalitat derivada de la pandèmia, tot i això es van organitzar diferents actes.



6.3. Aportacions de les persones consultades respecte a aquest eix

De la fase de consulta realitzada, al voltant d'aquest eix **destaquem:**

- Teixit associatiu dinàmic en el territori.
- Gran part de les entitats col·laboren directament o indirectament duent a terme actuacions de foment de la igualtat de gènere.
- Espais de participació no formal, en què la majoria de les persones participants són dones. Celebració de les diades internacionals 8 març, 25 N, des de fa molts anys.
- Existència d'equipaments i recursos en el municipi per al foment de la participació de la població (cultura, club de lectura, espai jove, casal de gent gran, entitats...).
- Voluntat de la Regidoria de Polítiques d'igualtat d'implicar el teixit associatiu en l'impuls del pla local d'igualtat.
- Les entitats apunten la necessitat de rebre suport per incorporar la perspectiva de gènere en la seva programació.

Propostes:

- Creació d'una taula mixta Ajuntament – Entitats per l'impuls del pla d'igualtat.
- Incorporació de clàusules d'igualtat (incorporar la perspectiva de gènere) en les subvencions adreçades a les associacions.
- Suport, assessorament i formació en igualtat adreçada a les entitats per la disposició de coneixements i recursos per incorporar la perspectiva de gènere en les seves activitats.
- Donar visibilitat a les aportacions de les dones en l'àmbit cultural i social.

7. CONCLUSIONS

Resum: Punts forts i necessitats

ÀMBIT 1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	
LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Compromís Polític i institucional amb les Polítiques d'igualtat.</p> <p>Trajectòria en el desplegament d'accions de foment de la igualtat. Moltes vinculades als actes de les diades i al Consell Comarcal.</p> <p>Adhesió al Pla d'igualtat de gènere de la comarca.</p>	<p>Recursos econòmics. Personal tècnic.</p> <p>Enfortiment de la transversalitat de gènere en el desenvolupament de polítiques locals.</p> <p>Pla intern d'igualtat (obligació normativa).</p> <p>Formació adreçada al personal polític i tècnic de l'ajuntament.</p> <p>Creació d'un grup impulsor del pla local d'igualtat amb la implicació de les entitats.</p> <p>Incorporació de clàusules d'igualtat en la contractació pública.</p> <p>Major projecció i visibilitat de la Regidoria d'igualtat.</p>

ÀMBIT 2. VIOLÈNCIES MASCLISTES	
LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Protocol d'actuació Comarcal, Serveis especialitzats per dones que han patit violència masclista SIAD – àmbit comarcal.</p> <p>Punt Lila.</p> <p>Baixa incidència de la violència masclista en el municipi.</p> <p>Campanyes de sensibilització adreçades a diferents col·lectius per tal de prevenir la violència envers les dones. Celebració de les diades internacionals: 25 N.</p>	<p>Detecció d'actituds micromasclistes entre la població jove (15 – 17 anys).</p> <p>Necessitat de projectes i programes de coeducació en les escoles per desenvolupar un treball preventiu.</p> <p>Implicar a l'Escola.</p>

ÀMBIT 3. DRETS I QUALITAT DE VIDA	
LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Xarxa d'Equipaments educatius, culturals esportius, etc.</p> <p>Serveis socials d'atenció i suport a les dones i famílies més vulnerables.</p> <p>Foment d'activitats esportives i visibilització de les dones en el món de l'esport.</p> <p>Baixa percepció per part de la població femenina gran i altres col·lectius, de necessitats específiques.</p>	<p>Índex d'envelliment i sobreenvelliment que afecten majoritàriament les dones: dones grans.</p> <p>Impacte de la COVID19 en aïllament de persones grans.</p> <p>Tallers de salut, gestió emocional, reconeixement de les aportacions de les dones a la vida del municipi.</p> <p>Manca de reconeixement del treball de cura. Accions de visibilització.</p>

ÀMBIT 4. EDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA	
LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Xarxa d'equipaments escolars suficients a la mida del municipi.</p> <p>Des de fa temps, es realitzen tallers de sensibilització en igualtat de gènere adreçats a població infantil i juvenil del municipi.</p> <p>Des de l'espai jove es facilita informació al voltant de la igualtat de gènere.</p>	<p>Cal continuar les accions de sensibilització en els centres escolars.</p> <p>Ampliar la coordinació Ajuntament i Escola per implementar projectes de coeducació.</p> <p>Fer alguna acció de sensibilització en la franja d'edat dels 12-17 anys que no cursen IES al municipi.</p> <p>Aprofitar l'espai del Casal d'estiu per treballar temes d'igualtat de gènere.</p>

ÀMBIT 5. TREBALLS I USOS DEL TEMPS	
LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>L'impacte de l'atur en la població general no molt alt.</p> <p>La majoria de la població treballa fora del municipi.</p> <p>Suport des del Consell comarcal en matèria d'ocupació.</p>	<p>Taxes d'Atur que afecten en major mesura a les dones.</p> <p>Anàlisi perfil ocupacional de les dones del municipi per al foment de la inserció laboral.</p> <p>Foment de mesures de conciliació: campanyes de sensibilització entre el teixit empresarial, informació a les empreses sobre igualtat i empresa (marc normatiu).</p> <p>Campanyes de foment de la corresponsabilitat.</p>

ÀMBIT 6. PARTICIPACIÓ I LIDERATGE	
LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Dinamisme associatiu en el municipi.</p> <p>Gran part de les entitats fomenten o col·laboren en el desenvolupament d'accions d'igualtat.</p> <p>Subvencions de l'Ajuntament a les entitats.</p> <p>Activitats que fomenten la participació de les dones</p>	<p>Creació d'una taula mixta per impulsar el pla local d'igualtat.</p> <p>Assessorament i acompanyament a les entitat per incorporar la perspectiva de gènere en les activitats.</p> <p>Formació en igualtat de gènere adreçada a les entitats.</p> <p>Revalorització i visibilització de les aportacions de les dones en l'àmbit cultural, social, familiar.</p>

**PLA LOCAL D'IGUALTAT DE GÈNERE
SANT LLORENÇ D'HORTONS
PLA D'ACCIÓ
2021-2025**

1. FINALITAT I OBJECTIUS

Aquest primer Pla d'Igualtat per a la Ciutadania de Sant Llorenç d'Hortons referma el compromís institucional i polític per a la construcció d'una ciutat igualitària i lliure de qualsevol manifestació de discriminacions per raó de gènere. Aposta per incorporar la transversalitat en el conjunt de polítiques locals com a enfocament metodològic per l'abordatge integral dels diferents eixos de la desigualtat. Per fer possible aquesta transversalitat la formació adreçada al conjunt de personal polític i tècnic és un requisit necessari per assumir aquest enfocament en el disseny i implementació de polítiques locals. Així mateix, la constitució d'una comissió de seguiment del pla d'acció amb participació de diferents regidories és un element clau per fer possible la transversalitat.

El pla que es presenta pretén consolidar algunes de les actuacions que s'han anat desenvolupant al llarg d'aquests anys i que han estat vinculades al pla comarcal d'igualtat, tot i que amb aquest pla local es vol fer un pas endavant, definint una estratègia adaptada a les singularitats i necessitats locals. Aquesta estratègia es basa principalment en potenciar el treball transversal dins de l'Ajuntament així com consolidar algunes de les actuacions desplegades fins ara per la regidoria i que busquen la visibilització de les aportacions de les dones a la vida local i l'apoderament d'aquestes. També el present pla vol ser una eina per sensibilitzar al conjunt del consistori i la ciutadania de la necessitat d'implementar polítiques d'igualtat de gènere.

En definitiva, el pla local d'igualtat de gènere del municipi de Sant Llorenç d'Hortons vol posar els recursos necessaris per continuar avançant en la transformació de les estructures socials i en la construcció de ciutats igualitàries.

Finalitat:

Treballar per a la construcció d'una societat igualitària i respectuosa amb la diversitat de les persones promovent les condicions per gaudir i participar de les diferents esferes de la vida de les persones.

Objectiu General:

Desenvolupar una estratègia d'intervenció integral per aconseguir un municipi lliure de discriminacions per raó de gènere.

Els objectius dels diferents eixos estratègics del Pla es concreten en:

- Disposar dels recursos, procediments i estratègies pertinents per a l'enfortiment del compromís institucional amb la igualtat i la transformació de les estructures socials.

- Posar a l'abast de les dones i la ciutadania els recursos d'atenció específica per a la lluita contra la violència masclista.
- Millorar la qualitat de vida de les dones atenent a les necessitats específica derivades del cicle vital.
- Sensibilitzar a la població jove del municipi per a la promoció de valors respectuosos amb la igualtat i la diversitat.
- Reconèixer les aportacions de les dones al treball reproductiu i de les cures.
- Promoure la participació social i el reconeixement de les aportacions de les dones en les esferes socials, culturals i polítiques com a eina per un apoderament personal i col·lectiu.

2. PRINCIPIS VERTEBRADORS DEL PLA D'IGUALTAT

Transversalitat de gènere com a enfocament metodològic:

Els trets sociodemogràfics del municipi i els recursos disponibles apunten a la imprescindible col·laboració entre diferents regidories i el foment de la transversalitat com a pilars clau per a garantir un bon desplegament de les accions que aquest Pla d'igualtat recull. La transversalitat com a estratègia per incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques públiques té per finalitat la transformació de les estructures socials que operen reproduint i mantenint les desigualtats en diferents àmbits de participació social, econòmica, política de les dones. Aquest enfocament parteix de la premissa que les polítiques no són neutres al gènere i per tant, s'ha d'incorporar aquesta mirada a tot el cicle de planificació de les polítiques locals. Alhora suposa un millor aprofitament dels recursos i de l'eficàcia de les intervencions públiques.

Complementarietat

Aquest pla per al foment de la igualtat de gènere en el municipi, parteix d'un principi de **complementarietat**, en tant que fins a l'actualitat, les polítiques de foment de la igualtat en el municipi s'han desplegat en col·laboració amb el Pla d'igualtat de gènere de la comarca de l'Alt Penedès desplegat des del Consell Comarcal. Tanmateix parlem també de complementarietat des de la perspectiva de trobar sinergies entre els diferents plans i programes estratègics que s'impulsen des de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons per fomentar la cultura de la transversalitat i la implicació de diferents agents, tant interns com la taula d'igualtat, en el seu desplegament.

Enfocament dual:

Tot i treballar perquè la mirada de gènere travessi tot el cicle de vida de les polítiques, encara és necessària la realització d'accions específiques adreçades a les dones, sobretot en aquells àmbits on les desigualtats i discriminacions es manifesten de manera més contundent, com ara la violència masclista.

Les discriminacions que pateixen moltes dones en diferents àmbits les impedeix desenvolupar el seu potencial i gaudir d'una vida plena. Per tant, aquest pla incorpora accions específiques per apoderar les dones perquè siguin subjectes de ple dret i recuperin la confiança en les seves capacitats individuals i col·lectives per a la participació activa en igualtat de condicions en el conjunt dels àmbits de la vida de les persones.

Pla d'igualtat del municipi de Sant Llorenç d'Hortons, adopta accions específiques i realistes, derivades de la diagnosi municipal en clau de gènere.

Implicació ciutadana:

Aquest pla abasta el conjunt de la ciutadania, en la mesura que té per finalitat la consecució d'una societat més equitativa i justa per tothom. En aquest sentit, les entitats i les dones del municipi hauran de tenir un rol rellevant en el desplegament conjunt del pla d'igualtat.

Requeriments de base per aconseguir una bona implementació del pla d'igualtat

No podem deixar de recordar la importància que té la disposició de recursos i responsabilitats per tal de garantir el correcte desenvolupament del Pla local d'igualtat i que són comuns a tots els plans d'igualtat adreçats a la ciutadania.

Cal delimitar les responsabilitats i funcions dels nivells polítics i tècnics per tirar endavant el conjunt d'accions contemplades. Així mateix, cal destinar els recursos necessaris fer-lo efectiu. Alguns elements o condicionants previs són:

- **Voluntat política i compromís** al nivell més alt de la presa de decisions: la igualtat de dones i homes ha de ser un requeriment quotidià i una prioritat política.
- **Sensibilització** en igualtat de gènere de totes les persones implicades i destinatàries del pla.
- **Implicació de totes les regidories** per portar a terme un treball transversal.
- Disposició de **recursos econòmics, de temps, de capacitat tècnica i política.**
- **Disposició d'informació i dades:** mitjançant la construcció d'instruments adients per recollir les diferents realitats que ens envolten.
- **Proporcionar mètodes, tècniques i eines** per integrar la dimensió de gènere de manera transversal a la gestió quotidiana.
- **Difusió i valorització** dels aspectes de la igualtat importants des del punt de vista de projecció i de rendibilitat dels esforços invertits.

3. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT PER A LA CIUTADANIA DE SANT LLORENÇ D'HORTONS

El pla preveu la seva implementació des de finals del 2021 al 2025. Considerant aquesta calendarització en un marc temporal de quatre anys, hem de ser suficientment flexibles per a adoptar les mesures pertinents en cada moment, aprofitant les oportunitats que poden sorgir en el context social, normatiu i econòmic alhora que també s'ha de prestar atenció a aquells elements que poden condicionar la posada en marxa d'una acció prevista en un determinat moment per tal d'actuar en conseqüència.

D'aquesta manera, caldrà efectuar una planificació anual del pla d'acció global, amb la qual cosa millorem l'adaptació al context i a les necessitats detectades anualment en les avaluacions efectuades.

El Pla local d'igualtat recull diferents tipologies d'accions:

- **Comunicació i de projecció del compromís institucional amb la igualtat de gènere:** Comissió de seguiment, pla intern d'igualtat, clàusules socials..
- **Sensibilització i capacitació:** Formació, campanyes de sensibilització, tallers, difusió, exposicions, entre d'altres.
- **Coneixement:** Detecció necessitats específiques per àmbits (aprofundiment): ex. Mercat de treball, participació, conciliació – treballs de cura...
- **Intervenció:** accions per a erradicar discriminacions per raó de gènere i trencar estereotips de gènere (SIAD comarcal, projectes "singulars").

El Pla s'estructura en **6 eixos estratègics** donant resposta a les necessitats detectades en la fase de diagnòstic del municipi.

EIX 1.	COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT
OBJECTIU GENERAL	Disposar dels recursos, procediments i estratègies pertinents per a l'enfortiment del compromís institucional amb la igualtat i la transformació de les estructures socials.
LÍNIES D'ACTUACIÓ	Línia 1.1: Disposició de recursos i de mecanismes pel desplegament efectiu de les accions.
EIX 2.	ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES
OBJECTIU GENERAL	Posar a l'abast de les dones i la ciutadania els recursos d'atenció específica per a la lluita contra la violència masclista.
LÍNIES D'ACTUACIÓ	Línia 2.1: Recursos per a la intervenció en xarxa contra la violència masclista. Línia 2.2.: Accions de sensibilització i prevenció per al foment de relacions igualitàries.
EIX 3.	DRETS I QUALITAT DE VIDA
OBJECTIU GENERAL	Millorar la qualitat de vida de les dones atenent a les necessitats específica derivades del cicle vital.
LÍNIES D'ACTUACIÓ	Línia 3.1. Tallers d'apoderament per a dones
EIX 4.	COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA
OBJECTIU GENERAL	Sensibilitzar a la població jove del municipi per a la promoció de valors respectuosos amb la igualtat i la diversitat.
LÍNIES D'ACTUACIÓ	Línia 4.1. Accions de sensibilització i tallers adreçats a la població jove
EIX 5.	REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS USOS DELS TEMPS
OBJECTIU GENERAL	Reconèixer i posar en valor les aportacions de les dones al treball reproductiu i de les cures.
LÍNIES D'ACTUACIÓ	Línia 5.1: Accions de visibilització i reconeixement dels diferents treballs i usos del temps.
EIX 6.	RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES
OBJECTIU GENERAL	Promoure la participació social i el reconeixement de les aportacions de les dones en les esferes socials, culturals i polítiques com a eina per un apoderament personal i col·lectiu.
LÍNIES D'ACTUACIÓ	Línia 6.1: Foment de la participació i l'apoderament de les dones.

PLA D'ACCIÓ 2021 – 2025 PER EIXOS D'INTERVENCIÓ

EIX 1: COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT

La política d'igualtat de gènere és entesa com el conjunt estructurat d'accions i el compromís que l'organització manifesta respecte a aquest àmbit. Partim de la constatació que una bona trajectòria de l'organització en el desplegament de polítiques de gènere enforteix l'experiència i sensibilització envers aquest principi. Aquest Pla preveu un seguit d'accions per tal de formalitzar el compromís polític en el desplegament de polítiques de foment de la igualtat, com ara la comunicació interna i externa del pla d'acció així com la capacitat del personal municipal perquè disposi d'un marc normatiu i conceptual així com eines per incorporar la perspectiva de gènere en el cycle de planificació de les polítiques públiques. La implicació del cos polític i tècnic del conjunt d'àrees i serveis de l'Ajuntament i la destinació de recursos és un condicionant previ per poder incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt de polítiques locals cap a la ciutadania.

OBJECTIUS GENERALS:

Disposar dels recursos, procediments i estratègies pertinents per a l'enfortiment del compromís institucional amb la igualtat i la transformació de les estructures socials.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Disposar dels recursos necessaris per a garantir una efectiva implementació del pla d'igualtat.
- Proporcionar recursos pràctics per a incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques locals i fomentar el treball transversal.

LÍNIES D'ACTUACIÓ:

Línia 1.1: Disposició de recursos i mecanismes pel desplegament efectiu de les accions del pla i la projecció del compromís institucional.

EIX 1. COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

Objectiu General :

Disposar dels recursos, procediments i estratègies pertinents per a l'enfortiment del compromís institucional amb la igualtat i la transformació de les estructures socials.

Objectius Específics:

Disposar dels recursos personals, econòmics i tècnics necessaris per a una efectiva implementació del pla d'igualtat. Proporcionar recursos pràctics per a incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques locals i fomentar el treball transversal

ACCIONS

ACCIONS	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	RESULTATS
Línia 1.1. Disposició de recursos i mecanismes pel desplegament efectiu de les accions i la projecció del compromís institucional					
Aprovació del Pla local d'igualtat de gènere per Ple Municipal					Aprovació del Pla per Ple Municipal – 1 Acta del Ple
Creació d'una Comissió de seguiment del pla d'igualtat					1 Comissió creada amb diferents regidories 1 Reglament de funcionament
Disposició i recerca de recursos econòmics i personal per la implementació (ICD, DIBA,...)					1 Pla de Finançament anual
Pla de seguiment i avaluació del pla (fitxes recollida informació, eines, informes...)					Document operatiu amb el Pla de Seguiment i eines i registres, 1 memòria anual seguiment
Difusió interna del Pla d'igualtat adreçada al personal de diferents àrees de l'Ajuntament.					Accions de Comunicació: 1 notícia butlletí municipal i en la Intranet de l'Ajuntament
Difusió externa Pla d'igualtat: presentació entitats, agents, ciutadania					Comunicacions externes: web institucional i xarxes socials
Elaborar el Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament					Disposició del Pla intern d'igualtat
Formació –capacitació teòrica i pràctica per incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques locals					1 acció formativa perfil polític 1 acció formativa perfil tècnic Suport Diputació de Barcelona
Distribució d'una guia del llenguatge igualitari entre el personal de l'ajuntament					1 Guia per a la utilització del llenguatge inclusiu
Clàusules socials d'igualtat en la contractació pública					Revisió i adaptació dels Plecs de contractació amb perspectiva de gènere

Indicadors de realització i de resultats	
Aprovació pel Ple Municipal– Acta 1 Pla de seguiment i avaluació, registres i fitxes de seguiment. (Anual) 1 Pla financer anual destinat al Pla d'Igualtat. 1 Pla Intern de l'Ajuntament. 1 Guia a la utilització llenguatge inclusiu.	Persones i perfil que conformen la Comissió de Seguiment, Nre. de reunions, funcionament intern. Nre. d'accions i tipologia de materials de comunicació, Nre. notícies sobre el Pla d'igualtat i mitjans utilitzats. 3 memòries anuals de seguiment del pla. Nre. d'accions formatives i perfil alumnat Nre. plecs de contractació amb clàusules d'igualtat.
Responsables i agents implicats	
Responsable: Regidoria Polítiques d'Igualtat. Comissió de Seguiment	Comunicació; Regidories Municipals (personal polític, tècnic)

*En la mesura possible es demanaran les dades desagregades

EIX 2: ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

La violència de gènere és la manifestació més contundent de les relacions de desigualtat entre dones i homes, suposa un atemptat contra la dignitat de les dones i impedeix la seva consideració com a persones de ple dret.

La violència, sigui quina sigui la seva circumstància, sempre és fruit d'una relació de poder que implica un posicionament superior de qui l'exerceix respecte a la víctima. En el cas de la violència sobre les dones les causes profundes estan associades al desequilibri en el poder i en les relacions de desigualtat entre homes i dones. Aquest desequilibri està basat en postulats que suposen la superioritat del gènere masculí sobre el femení i que legitimen i discriminen de forma sistemàtica a les dones tant en l'esfera pública com en la privada.

Així doncs, la violència de gènere és un problema social i estructural que requereix un tractament per part dels governs i la resta d'agents socials que han de promoure una política activa i transversal, que doni una resposta integral. Això implica el desenvolupament de models d'intervenció que potenciïn el treball en xarxa entre els diferents serveis, institucions i agents socials del municipi i per això es requereix eines i estratègies formals de coordinació i cooperació. Tot i això, cal fer tot un treball preventiu en paral·lel per tal de sensibilitzar al conjunt de la població per combatre aquesta xacra social.

OBJECTIU GENERAL:

- Posar a l'abast de les dones i la ciutadania els recursos d'atenció específica per a la lluita contra la violència masclista.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Desplegar els recursos i mecanismes d'intervenció per al treball en xarxa en la lluita contra la violència masclista.
- Sensibilitzar la ciutadania per a la prevenció de la violència masclista al municipi.

LÍNIES D'ACTUACIÓ:

Línia 2.1: Recursos per a la intervenció integral i el treball en xarxa.

Línia 2.2.: Accions de sensibilització per a la prevenció i el foment de relacions igualitàries.

EIX 2: ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

Objectiu General:

Posar a l'abast de les dones i la ciutadania els recursos d'atenció específica per a la lluita contra la violència masclista.

Objectiu Específic: Desplegar els recursos i mecanismes d'intervenció per al treball en xarxa en la lluita contra la violència masclista. Sensibilitzar a la ciutadania per a la prevenció de la violència masclista al municipi.

ACCIONS

ACCIONS	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	RESULTATS
Línia 2.1: Recursos per a la intervenció integral i el treball en xarxa					
SIAD – Servei Psicològic d'atenció dones Consell Comarcal					Indicadors d'atenció Atenció integral dones (SIAD)
Adhesió als Protocols del Consell Comarcal de l'Alt Penedès contra la violència masclista i Punt Lila					1 document d'adhesió al Protocol contra la violència masclista 1 Protocol adhesió al Punt lila en espais públics festes locals
Difusió dels recursos existents en temes d'atenció violència: SIAD comarcal, Servei atenció psicològica...					Difusió díptics, informació revista municipal... Disposició en OAC i resta serveis municipals
Línia 2.2: Accions de sensibilització per a la prevenció i el foment de relacions igualitàries.					
Campanyes de Sensibilització sobre la violència masclista: Celebració diada internacional 25 de Novembre					1 campanya Anual
Treball preventiu i de sensibilització mitjançant suport Consell Comarcal					Tallers i accions de prevenció a l'escola
Accions preventives adreçades al jovent en altres entorns (xarxes socials, espai jove)					Campanyes, informació en xarxes socials, entitats de lleure.

Indicadors de Realització i de resultats

Nre. de dones del municipi ateses/perfil /Nre.de fills/es atesos /al circuit d'atenció i recuperació integral SIAD Comarcal.	1 campanya anual 25 de Novembre.
Accions de difusió recursos adreçats a dones del municipi. Díptics, informació web de l'Ajuntament.	Nre. Tallers de prevenció violències masclistes entorn escolar. Nre. i tipologia d'accions altres entorns: tallers, concursos.

Responsables i agents implicats	
Responsable: Regidoria d'Igualtat. Comissió de seguiment.	Consell comarcal de l'Alt Penedès, escola, policia municipal, joventut i Serveis Socials.

*En la mesura possible es demanaran les dades desagregades

EIX 3: DRETS I QUALITAT DE VIDA

La qualitat de vida de les persones és un concepte multidimensional que està relacionat amb el grau de satisfacció personal i amb una qüestió de drets fonamentals de les persones i de condicions bàsiques per al manteniment de la vida. Engloba aspectes com l'accés a recursos socials, econòmics, el suport familiar, la xarxa relacional, el benestar físic, grau d'educació entre altres.

Els ajuntaments, en tant que administracions de proximitat vetllen per a garantir els drets i les condicions bàsiques per al desenvolupament personal, social i econòmic de la ciutadania. Garantint l'accés als recursos des dels principis d'equitat i justícia distributiva.

Des d'aquesta lògica, cal treballar per trencar amb els diferents factors de desigualtat que afecten de forma directa o indirecta a la qualitat de vida. Les dades mostren com encara existeixen desigualtats en l'accés i gaudi dels recursos i béns socials. Aquestes desigualtats es manifesten en diferents àmbits, com ara la salut, l'educació, l'accés al mercat laboral, les pensions entre d'altres i que tenen un impacte negatiu especialment en el desenvolupament de les dones. Per això, calen recursos i mesures per considerar les seves necessitats específiques al llarg del seu cicle vital. La disposició d'equipaments culturals, sanitaris, esportius, entre d'altres, també són aspectes a considerar en aquest eix estratègic. El fet de disposar d'una bona xarxa de transport urbà, uns serveis de proximitat accessibles a tota la població i disposar d'espais segurs i que convidin a la interrelació entre les gentes que hi conviuen a una ciutat, són indicadors també d'una bona qualitat de vida.

OBJECTIU GENERAL

Millorar la qualitat de vida de les dones atenent a les necessitats específica derivades del cicle vital.

OBJECTIU ESPECÍFIC:

- Desenvolupar tallers d'apoderament de les dones per una millora de l'autoconfiança.

LÍNIES D'ACTUACIÓ:

Línia 3.1 Tallers d'apoderament per a dones

EIX 3. DRETS I QUALITAT DE VIDA
<p>Objectius Generals: Millorar la qualitat de vida de les dones atenent a les necessitats específica derivades del cicle vital.</p> <p>Objectiu Específic: Desenvolupar tallers d'apoderament de les dones per una millora de l'autoconfiança.</p>

ACCIONS					
ACCIONS	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	RESULTATS
3.1. Tallers d'apoderament per a dones					
Tallers de salut amb perspectiva de gènere al llarg del cicle vital de les dones (dones grans/dones adultes)					1 taller mensual
Tallers de suport emocional a dones cuidadores de la llar					1Taller d'autocures
Grup de voluntariat per al suport i acompanyament: espais i servei d'atenció a la infància durant els horaris de formació i actes (conciliació), altres accions					1 grup format
Continuïtat accions visibilització dones en l'esport. Cursa de la dona					Disposició Servei d'atenció infància
Tallers digitalització dones grans dinamitzadora casal avis					1 taller de digitalització

Indicadors de Realització i de resultats	
Nre. de tallers d'apoderament i Nre. dones participants. Nre. de persones que participen del grup de voluntariat.	Tallers de suport emocional. Persones participants cursa de la dona.
Responsables i agents implicats	
Responsable: Regidoria Igualtat. Comissió de Seguiment.	Agents Implicats: Serveis Socials. Cultura. Esports.Casal d'avis.

*En la mesura possible es demanaran les dades desagregades

EIX 4: COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

La socialització de gènere assigna des de ben petits a cada sexe, expectatives respecte al seu rol en la societat, allò que s'espera de cada persona en funció del gènere socialment assignat. Mitjançant imatges, valors, comportaments i altres models, i mitjançant els agents socialitzadors (escola, Mitjans de comunicació, família, etc.) se'n van reproduint aquests models de comportament social esperat, marcant els rols i estereotips que se'n van retroalimentant.

Aquesta socialització de gènere accentua les diferències entre les persones, i explica les desigualtats existents en relació amb les oportunitats d'accés i manteniment en els diferents àmbits socials.

L'escola és un dels principals agents socialitzadors. Des de fa temps, l'administració pública desenvolupa un rol clau per revertir aquestes desigualtats per raó de gènere mitjançant la incorporació de propostes de coeducació innovadores que ajudin a transformar la societat des de la base, començant pels nois i noies dels centres d'ensenyament.

La coeducació és un enfocament educatiu que fomenta una educació lliure d'estereotips i respectuosa amb la diversitat de les persones. La pràctica coeducativa passa per la implicació activa de la comunitat educativa (centres, equips directius i docents, alumnat i AFAs) per transmetre uns valors basats en el respecte a la diversitat d'identitats de gènere i orientació sexual.

OBJECTIUS GENERALS

Sensibilitzar a la població jove del municipi per a la promoció de valors respectuosos amb la igualtat i la diversitat.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

Desenvolupar tallers de foment de la coeducació adreçats a l'alumnat de diferents etapes i edats.

LÍNIES D'ACTUACIÓ:

Línia 4.1. Tallers i accions de conscienciació adreçades al jovent.

EIX 4. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

Objectius Generals:

Sensibilitzar a la població jove del municipi per a la promoció de valors respectuosos amb la igualtat i la diversitat.

Objectius Específics: Desenvolupar tallers de foment de la coeducació adreçats a l'alumnat de diferents etapes i edats.

ACCIONS

ACCIONS	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	RESULTATS
Línia 4.1. Tallers i accions de conscienciació adreçades a l'alumnat.					
Tallers de coeducació Escola, educació en valors i respecte a la diversitat (origen, diversitat sexual i afectiva, etc.) Consell Comarcal de l'Alt Penedès					1 taller a l'Escola per cursos - etapes
Tallers i accions de sensibilització espai jove i Casal d'Estiu					Tallers i activitats amb enfocament de gènere

Indicadors de Realització i de resultats

Nombre d'accions realitzats a l'Escola. Nombre d'alumnat participant	Activitats amb perspectiva de gènere desenvolupades des de l'espai Jove i Casal d'estiu.
Responsables i agents implicats	
Responsable: Regidoria Igualtat. Comissió de Seguiment.	Agents Implicats: Regidories de Joventut, Educació. Cultura. Agents educatius. Consell Comarcal Alt Penedès.

*En la mesura possible es demanaran les dades desagregades

EIX 5: REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS USOS DEL TEMPS

El treball productiu s'ha considerat tradicionalment el centre de vida de les persones a partir del qual s'articula la vida econòmica, social i quotidiana. Aquesta visió androcèntrica es basa en la divisió sexual del treball que consisteix a diferenciar les feines i rols que han de fer els homes i que corresponen a l'àmbit productiu i les feines que han de fer les dones i que corresponen a l'àmbit reproductiu.

La incorporació massiva de les dones al treball remunerat no ha tingut una resposta proporcional d'incorporació dels homes a l'àmbit reproductiu i als treballs de cura. Aquest fet provoca una feixuga càrrega per moltes dones, ja que superposa i intensifica els seus temps de treball.

Els estudis sobre usos del temps posen de manifest que la suma de temps dedicat al treball remunerat i el temps de treball domèstic- familiar sempre és superior en el cas de les dones. Aquest fet determina els trets característics de l'ocupació de moltes dones: treballs a temps parcials, de baixa qualificació, etc. Els problemes de conciliar la vida familiar i laboral impacten negativament en les trajectòries de vida professional de les dones. Aquest impacte es manifesta a escala econòmica, en la disposició de rendes inferiors, i de pensions de jubilació o altres prestacions contributives inferiors.

Aquest eix incorpora accions per a la millora de l'ocupabilitat de les dones però també incideix en treballar de la mà amb l'empresariat per tal que incorpori mesures d'organització del treball més flexibles per promoure la conciliació laboral i familiar i l'accés de les dones a l'ocupació.

OBJECTIUS GENERALS:

Reconèixer i posar en valor les aportacions de les dones al treball reproductiu i de les cures.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Sensibilitzar a la ciutadania i a l'empresarial al voltant de la importància del treball reproductiu per al sosteniment de la vida humana.

LÍNIES D'ACTUACIÓ:

Línia 5.1: Accions de visibilització i reconeixement dels diferents treballs i usos del temps.

EIX 5. REFORMULACIÓ DELS USOS DELS TEMPS I DELS TREBALLS

Objectiu General:

Reconèixer i posar en valor les aportacions de les dones al treball reproductiu i de les cures.

Objectius específics:

- Sensibilitzar a la ciutadania i a l'empresarial al voltant de la importància del treball reproductiu per al sosteniment de la vida humana.

ACCIONS

ACCIONS	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	RESULTATS
Línia 5.1: Accions de visibilització i reconeixement dels diferents treballs i usos del temps.					
Continuïtat de la Campanya de Visibilització de les aportacions de les dones als treballs de cura: Projecte fotogràfic Xafareig- Altres					1 Campanya anual
Difusió de la informació en matèria d'igualtat (normativa, clàusules socials) adreçada a les empreses					1 full informatiu – díptic per a distribuir a les empreses

Indicadors de Realització i de resultats

Nombre d' accions i tipologia per a revaloritzar el treball de cures.	Accions de difusió entre l'empresariat
---	--

Responsables i agents implicats

Responsable: Regidoria d'Igualtat. Comissió de Seguiment.	Agents : Promoció Econòmica, Empreses del territori. Ciutadania. Cultura.
---	---

*En la mesura possible es demanaran les dades desagregades

EIX 6: RECONeixEMENT I FOMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

La participació en igualtat de condicions en la vida política, social, laboral i econòmica, o en llocs de presa de decisions, suposa per al conjunt de les persones, homes i dones, exercir el seu dret de ciutadania. Actualment i gràcies a l'acció del moviment feminista i l'acció conjunta amb els poders públics s'han observat avenços en l'increment de la participació social de les dones.

Malgrat els avenços assolits, encara s'observa que la participació de les dones no és equilibrada en tots els àmbits i llocs de decisió. Per exemple, si bé és cert que hi ha moltes dones que participen en l'àmbit associatiu (AMPES, entitats culturals, associacions de dones...), no arriben en molts casos a tenir una representació equilibrada, és a dir, moltes treballen a la base però no pas als llocs on es prenen les decisions. La **manca de corresponsabilitat**, en les tasques de cura i reproductives, explica en part aquestes diferències, ja que l'assumpció de manera unilateral de les tasques de cura, fa que les dones disposin de menys temps lliure i més impediments per a la participació formal. L'administració local té un paper fonamental per a promocionar la participació de les dones en les decisions col·lectives, però també en la necessitat de redefinir la participació des de l'experiència femenina, reconeixent els sabers femenins i atenent a la visualització i la valoració de la participació de les dones.

OBJECTIU GENERAL:

Promoure la participació social i el reconeixement de les aportacions de les dones en les esferes socials, culturals i polítiques com a eina per un apoderament personal i col·lectiu.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

LÍNIES D'ACTUACIÓ:

Línia 6.1. Visibilització de les aportacions socioculturals de les dones.

EIX 6. RECONeixEMENT I FOMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

Objectiu General:

Promoure la participació social i el reconeixement de les aportacions de les dones en les esferes socials, culturals i polítiques com a eina per un apoderament personal i col·lectiu.

Objectius específics:

- Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIONS

Accions	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	RESULTATS
Línia 6.1: Visibilització de les aportacions socioculturals de les dones.					
Creació d'una Taula mixta d'entitats / Ajuntament per a la implementació del pla d'igualtat					1 taula amb activitat continua
Formació a les entitats en igualtat i recursos pràctics per incorporar la perspectiva de gènere en la programació d'activitats – clàusules socials en les subvencions					1 sessió informativa de sensibilització: conceptes, pla d'igualtat, clàusules socials i recursos pràctics per incorporar perspectiva de gènere
Celebracions de les diades internacionals (8 de març, 25 N, 28 maig, 28 juny..)					Creació grup o taula d'igualtat
Exposició anual per visibilitzar aportacions culturals de les dones : escriptores, dones artistes,					1 exposició anual Aprofitar 8 març, festa major, esdeveniments

Indicadors de Realització i de resultats

1 Taula mixta Entitats – Ajuntament de formació adreçada a les entitats Campanyes celebració de les diades internacionals	1Acció Nombre i tipologia d'accions realitzades per visibilitzar les aportacions de les dones: nombre de jornades, exposicions, cinefòrum...
---	---

Responsables i agents implicats

Responsable: Regidoria d'Igualtat. Comissió de seguiment – taula mixta	Agents: Entitats socials del municipi. Cultura. Ciutadania.
--	---

*En la mesura possible es demanaran les dades desagregades