

Pla local d'Igualtat de Gènere 2015-2019

Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires



**Diputació  
Barcelona**



Ajuntament de  
Sant Esteve Sesrovires

# Índex

1. PRESENTACIÓ .....	4
2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT .....	5
2.1 Evolució històrica:de les reivindicacions feministes a l'agenda política .....	5
2.2 El paper dels governs locals .....	6
2.3 Els plans d'igualtat .....	7
3. MARC NORMATIU .....	9
3.1 Àmbit internacional .....	9
3.2 Àmbit comunitari.....	10
3.3 Àmbit estatal, autonòmic i local .....	11
4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA .....	16
4.1 Fases de la metodologia.....	16
4.2 Eines metodològiques.....	17
5. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES .....	18
5.1 Objectius.....	18
5.2 Línies estratègiques.....	19
6. DIAGNOSI .....	20
6.1 Context territorial i demogràfic .....	20
6.2 Compromís amb la igualtat.....	24
6.3 Violència masclista .....	26
6.4 Drets i qualitat de vida .....	28
6.5 Treballs i temps .....	32
6.6 Lideratge i participació de les dones .....	35
7. PLA D'ACCIÓ .....	37
. Glossari .....	52
. Bibliografia .....	55

**Coordinació del treball:**

Alfred Matamala i Xicota  
Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils  
Diputació de Barcelona

**Autoria:**

Blanca Moreno  
MIT, Consultoria Mètodes i Tècniques

Alfred Matamala i Xicota.  
Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils  
Diputació de Barcelona

**Amb la col·laboració de:**

Ajuntament de Sant Esteve de Sesrovires

© Diputació de Barcelona

Febrer 2015

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

# 1. Presentació

Al llarg de la història de la nostra humanitat, i fins arribar als nostres dies les dones s'han mobilitzat i han construït un llarg camí per aconseguir gaudir dels drets fonamentals.

Les organitzacions i els moviments de dones ho han fet possible i han fet possible, també, que les institucions públiques hagin posat en marxa tot un seguit de polítiques, tan dins com fora del nostre territori, que ens permetin viure en igualtat d'oportunitats.

Així, tot i que les polítiques locals en matèria de gènere són força recents, s'ha treballat molt perquè es vagin generant noves alternatives d'implementació. Però no podem oblidar que, malgrat els canvis legislatius i socials han estat força importants i han suposat un gran avenç, encara hi ha molts àmbits i situacions on aquesta igualtat no és real ni efectiva. En tenim la seva vessant més dramàtica en la violència masclista que encara pateixen milions de dones arreu del món.

Cal, doncs, continuar treballant tots plegats amb empena i decisió perquè, només des d'una societat igualitària i no discriminatòria, podem aconseguir una societat justa d'homes i dones lliures.

És important que aquest treball es faci d'una manera transversal, amb l'esforç d'introduir la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones en tots els àmbits: urbanisme, medi ambient, ocupació, educació, salut, participació ciutadana, cultura, etc.

Aquest esperit de treball i esforç per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones ha estat present des de fa anys a Sant Esteve, treballant des de la societat civil i des de l'Ajuntament, a través de la Regidoria de la Dona.

Ara volem fer un pas endavant més, amb el desenvolupament d'aquest Pla d'igualtat que presentem i que ens ha permès conèixer en profunditat la realitat del nostre municipi en matèria d'igualtat. És també una eina que ens permetrà definir estratègies de futur i generar noves polítiques de gènere perquè l'esforç i el treball que fem tots/es plegats es tradueixi en aquesta igualtat efectiva entre homes i dones, que tots desitgem.

M<sup>a</sup> Jesús Rodríguez Carrero

Regidora de la Dona

## 2. Marc conceptual de les polítiques d'igualtat

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals i europeus, així com a la Constitució Espanyola de 1978. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes i vertebrava el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida. Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat i d'estructures i organitzacions específiques.

Tot i haver estat un pas decisiu, a l'actualitat continuen presents diverses formes de desigualtats i discriminacions vers les dones com per exemple la violència masclista, un major índex d'atur, la segregació laboral, la menor representació en càrrecs de responsabilitat política, social, cultural i/o econòmica o els problemes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que són, entre molts d'altres, indicadors que la igualtat plena i efectiva és encara una fita a assolir.

### **2. 1 Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política**

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere sorgeixen per donar resposta a les demandes i necessitats de les dones i tenen com a finalitat eradicar les desigualtats existents entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural. La seva incorporació a l'agenda pública, gràcies a les reivindicacions feministes i als moviments de dones que han tingut lloc al llarg de la nostra història, ha estat fonamental pel progrés dels drets de les dones i pel desenvolupament de la igualtat i la justícia en les nostres societats contemporànies.

Tot i que es té coneixement de reivindicacions expressades per dones que es remunten a l'Edat Mitjana, la majoria de pensadores feministes coincideixen en dir que el feminisme,

com a moviment social i teòric, apareix vinculat a la Il·lustració. Durant els segles XVIII i XIX, les demandes se centren principalment en els drets civils, l'accés a l'educació, al treball remunerat, al sufragi femení i, en definitiva, en la defensa i el reconeixement de la plena ciutadania de les dones.

Els anys 60 i 70 representen una època d'intensa agitació política per al feminisme que busca noves formes d'organització per produir transformacions culturals i socials més profundes. Denuncien l'exclusió de les dones de l'esfera pública i reclamen la igualtat de tracte. La presència del feminisme en la política formal es dona en els anys posteriors, en els quals comença l'etapa de reconeixement normatiu, es creen els primers organismes específics i s'impulsen les primeres estratègies polítiques formals de cara a augmentar la participació i visibilització de les dones a l'esfera pública, establint mecanismes d'acció positiva.

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

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

## **2.2 El paper dels governs locals**

L'administració pública local, per les seves pròpies característiques que la configuren com un govern proper a la ciutadania i a la realitat social, se situa en una posició idònia per assumir un paper actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, dins del marc de les seves competències. Així ho reconeix la pròpia Carta Europea d'Autonomia Local quan

estableix que "l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha de correspondre preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania".<sup>1</sup>

En aquest sentit, les iniciatives de la Comunitat Internacional influenciaren, des d'un bon inici, les administracions locals, que començaren a impulsar les primeres accions i a crear el primers serveis d'atenció a les dones, dirigides principalment a atendre les situacions de violència de gènere. De la mà del progrés normatiu i institucional, i amb la presència cada cop més evident del moviment associatiu de dones, els governs locals inicien una etapa de forta implicació política amb la igualtat, més enllà d'una postura assistencialista, adoptant mesures de sensibilització i de transformació social.

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

### **2.3 Els Plans d'Igualtat**

Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els Plans d'Igualtat. Els plans constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi de diagnòsi prèvia d'aquesta situació. El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.

Amb aquest objectiu, els governs locals de la demarcació de Barcelona, en el marc de les seves competències, dissenyen i implementen els Plans Locals d'Igualtat. Concebutos com

---

<sup>1</sup> Article 4.3 de la Carta Europea d'Autonomia Local, de 15 d'octubre de 1985, ratificada per instrument de 20 de gener de 1988, a Diputació de Barcelona (2007): *Marc legislatiu i competencial de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local i propostes de futur*.

una eina de treball transversal, els plans incorporen totes o diverses àrees del Consistori per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals. Aquest necessari plantejament transversal requereix de l'adquisició de compromisos polítics i també de la sensibilitat, la voluntat i la implicació de tot el personal municipal.

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

## 3. MARC NORMATIU

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

### 3.1 Àmbit internacional

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

Així, l'any 1975 se celebra a **Mèxic** la **I Conferència Mundial de la Dona** i, quatre anys després, s'aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures a adoptar pels governs. La **II** i **III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985)** van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

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

Així, s'obre una etapa en la què es busca analitzar els fonaments, les causes i les estructures que es troben a la base de les desigualtats existents. Per tant, a banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

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

### **3.2. Àmbit comunitari**

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

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

En relació a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la **Declaració d'Atenes**, el **1992**, en la què, per primera vegada, es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a

problema polític i de la “democràcia paritària”. El Consell recomana als estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

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

### 3.3 Àmbit estatal, autonòmic i local

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

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

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la **Ley Orgànica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empareda de la llicitud constitucional.

Tot i que el text normatiu abasta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes de la desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals on introdueix les novetats més substancials. Al quadre de la pàgina següent, es presenten, de manera resumida, les principals mesures i àmbits d'actuació previstes en la llei estatal.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la Llei 3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació :

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

#### Principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007

<b>Pautes generals d'actuació dels poders públics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Principi de transversalitat</li> <li>▪ Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.</li> <li>▪ Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un informe d'impacte de gènere.</li> <li>▪ Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.</li> </ul>
<b>Foment de la igualtat en els principals àmbits socials</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporació de la perspectiva de gènere en:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.</li> </ul> </li> <li>▪ Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.</li> </ul>
<b>Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.</li> <li>▪ Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.</li> <li>▪ Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.</li> <li>▪ Formació i promoció professional.</li> <li>▪ Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</li> <li>▪ Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.</li> <li>▪ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.</li> <li>- Permís de paternitat de 13 setmanes</li> <li>- Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.</li> <li>- Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.</li> <li>- Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.</li> <li>- Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Modificacions de la Seguretat Social:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Flexibilització cotització prèvia</b> per accedir prestació maternitat.</li> <li>- <b>Nou subsidi</b> pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.</li> <li>- <b>Prestació econòmica paternitat.</b></li> </ul> </li> <li>▪ <b>Ocupació pública:</b> Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.</li> </ul>
<b>Creació d'organismes específics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Creació d'una <b>Comissió Interministerial d'Igualtat</b> entre dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri.</li> <li>▪ Constitució d'un <b>Consell de participació de les dones</b>, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.</li> </ul>

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

a) La **planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones**, així com establir accions positives.

b) La **promoció de l'associacionisme de dones**.

c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, **detecció i prevenció de la violència masclista** així com els **serveis i recursos destinats a una protecció integral**.

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

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

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

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

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la **Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista**, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària.

La Llei defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles totes les formes en què s'exerceix aquesta violència (**física, psicològica, sexual i econòmica**) i tots els àmbits en què es pot produir (**en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari**).

Els principals objectius de la Llei són:

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

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

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

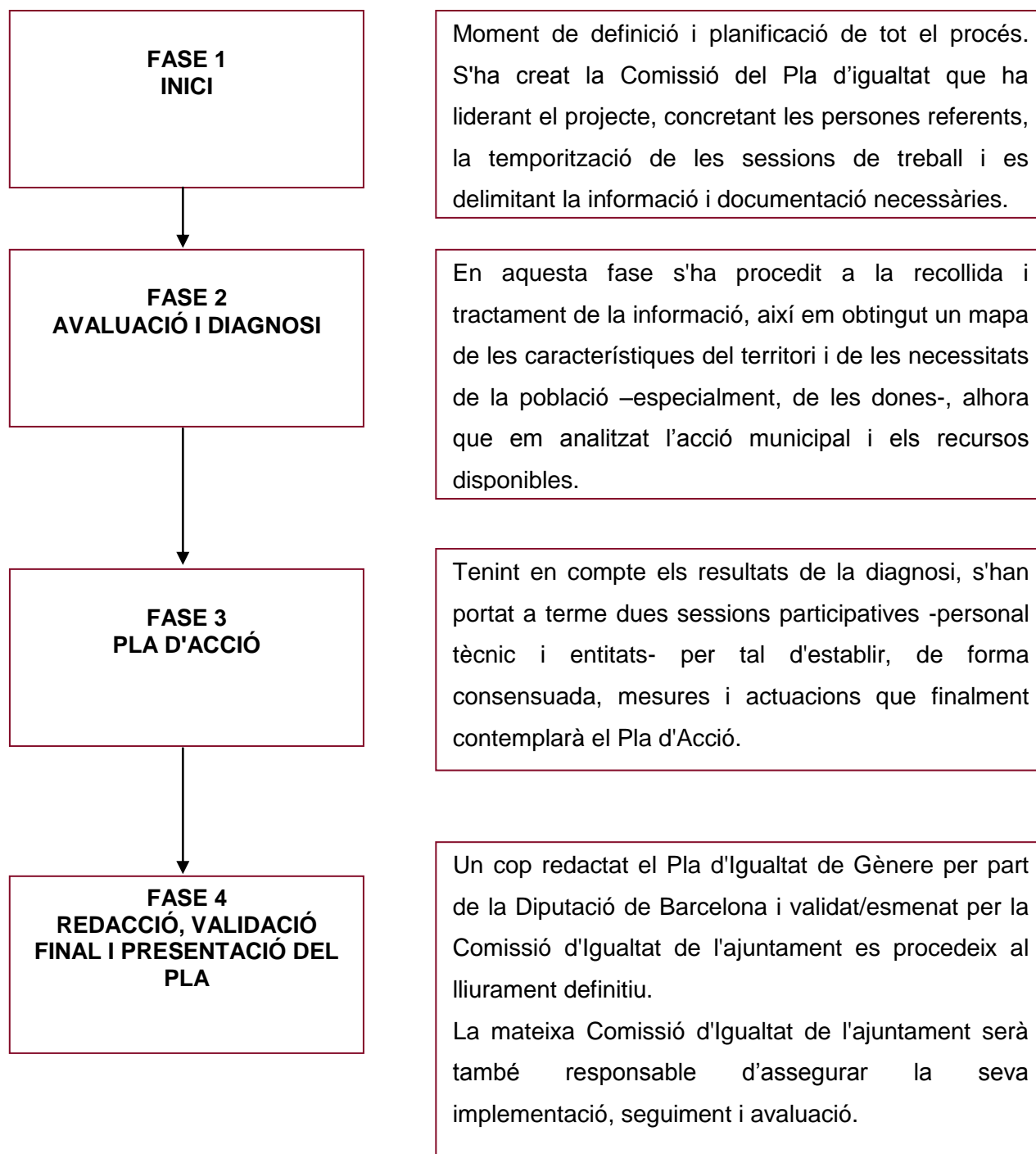
Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals. Com ja hem dit, **l'administració pública** local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu

en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeix la **Carta Europea d'Autonomia Local** i també la **Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local**.

En relació a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, la **Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

## 4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

### 4.1 Fases de la metodologia



## 4.2 Eines metodològiques

Per a la recollida i tractament de la informació s'han utilitzat tant tècniques quantitatives com qualitatives. Les tècniques que s'han utilitzat han estat:

- **Recollida de documentació municipal.** S'ha analitzat tot el material escrit recopilat: document marc del Pla d'Igualtat, memòries anuals del CIRDA, memòries anuals de Serveis Socials i d'altres plans i/o serveis municipals, etc.
- **Recollida de dades estadístiques municipals.** A partir de l'Hermes, Idescat i web municipal.
- **Formulari/aplicatiu.** Emplenament d'un formulari de recollida d'informació per part de l'ajuntament.
- **Entrevistes a persones clau:** Marisa Gómez –Educació-, Elisabeth Romero –Promoció Econòmica-, Sagrario Jiménez –Comitè d'Empresa- i Chus Rodriguez –Regidora d'Igualtat- i Rosa Barón –referent tècnica d'Igualtat-.

Pel que fa al **Pla d'acció**, s'han portat a terme dues sessions amb l'objectiu de presentar les principals dades de la diagnosi i recollir possibles propostes d'actuació de cara al Pla d'Igualtat:

**Sessió participativa amb personal tècnic.** Es va portar a terme el 25 de setembre del 2014 i van participar un total de 11 professionals de diferents àrees i serveis -Serveis Socials d'Atenció Primària, Igualtat, Educació, Joventut, Cultura, Comunicació i Promoció Econòmica.

**Taller amb les entitats.** Es va realitzar el 27 d'octubre del 2014 amb la participació d'un total de 3 entitats.

## 5. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

El present pla d'igualtat respon al compromís institucional davant la ciutadania de treballar per la igualtat de dones i homes i d'incidir i transformar les diferents dimensions de la desigualtat que persisteixen a la nostra societat. Per això, les diferents àrees i regidories municipals assumeixen la responsabilitat de treballar de forma transversal, propiciant la participació de la societat civil i desenvolupant les accions oportunes per a la consecució dels objectius del Pla. Com a antecedent del Pla d'Igualtat realitzarem una diagnosi a través d'una sèrie de variables i indicadors que emmarquin la realitat municipal i identifiquin les diferents necessitats de les dones i els homes. Aquesta diagnosi permetrà identificar aquelles mancances que poden ser corregides i transformades a través de l'aplicació d'un Pla d'Igualtat.

### 5.1 Objectius

El Pla d'Igualtat es proposa els següents objectius generals:

- **Mantenir el compromís polític** per incorporar el principi d'igualtat en totes les polítiques municipals, per tal d'afavorir la transformació de les relacions entre homes i dones i el progrés de la ciutadania.
- Promoure una **gestió transversal i integral** de les polítiques i els recursos municipals desenvolupar.
- **Determinar les estratègies a adoptar** i treballar per a la **implementació de les accions**.
- **Potenciar la participació de la ciutadania i, especialment, de les dones**, per tal d'incorporar les seves necessitats, interessos i expectatives.
- Facilitar la **formació professional amb perspectiva de gènere** del personal de l'Ajuntament, i contribuir a la sensibilització de les entitats, associacions, i de tota la ciutadania en general.
- Reforçar i donar visibilitat a la **Regidoria d'Igualtat**, com a **impulsora de les mesures específiques i facilitadora del treball transversal** amb la resta de regidories i departaments de la corporació municipal.

## 5.2 Línies estratègiques

El Pla d'Igualtat inclou diverses línies estratègiques, relacionades amb diferents dimensions de la desigualtat de gènere i que afecten diversos àmbits de treball, sempre amb una vocació de transversalitat que implica les diferents regidories municipals, i amb l'objectiu d'incorporar el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals.

Les 5 línies estratègiques que inclou el present pla d'igualtat són:

El Pla d'Igualtat inclou diverses línies estratègiques, relacionades amb diferents dimensions de la desigualtat de gènere i que afecten diversos àmbits de treball, sempre amb una vocació de transversalitat que implica les diferents regidories municipals, i amb l'objectiu d'incorporar el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals.

Les 5 línies estratègiques que inclou el present pla d'igualtat són:

<b>Línia 1</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compromís amb la Igualtat</li></ul>
<b>Línia 2</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acció contra la violència masclista</li></ul>
<b>Línia 3</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Drets i qualitat de vida</li></ul>
<b>Línia 4</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Treballs i temps</li></ul>
<b>Línia 5</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconeixement del lideratge i la participació de les dones</li></ul>

## 6. DIAGNOSI

### 6.1 Context territorial i demogràfic

Sant Esteve Sesrovires se situa al nord de la comarca del Baix Llobregat i compta amb una població de 7.546 habitants el 2013. El terme municipal limita amb municipis de la comarca del Baix Llobregat, de l'Alt Penedès i de l'Anoia, concretament, amb Castellví de Rosanes (Sud), Martorell (Sud i Est), Abrera (Nord), els Hostalets de Pierola i Masquefa (al Nord Oest), Sant Llorenç d'Hortons (Oest) i amb Gelida (Sud Oest).

Durant tota la meitat del segle XX, Sant Esteve Sesrovires era un petit municipi de caràcter rural amb menys d'un miler d'habitants. La instal·lació de petites indústries així com de segones residències van afavorir el creixement del municipi especialment durant les dècades dels 70 i 80. A través de la participació en aquestes dinàmiques metropolitanes, Sant Esteve va assolir els 1.000 habitants cap a l'any 1970 i els 2.000 a finals dels anys 80.

**El creixement més fort es va donar durant la dècada dels 90 quan pràcticament es va doblar la població amb un increment del 96,53%.** Amb la consolidació de les primeres residències, doncs, el municipi passa a ser una petita vila inserida en el context i les dinàmiques metropolitanes. Durant els darrers anys, la població ha anat creixent fins a assolir els 7.546 habitants el 2013.

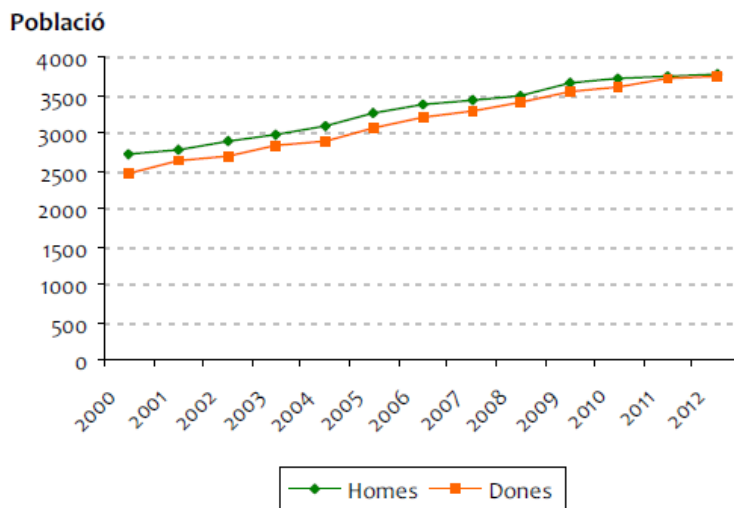
**Taula 1. Evolució del creixement de població a Sant Esteve Sesrovires**

Període	% de Creixement en 10 anys
1960-1970	20,81
1970-1981	34,26
1981-1991	82,11
1991-2000	96,53
2001-2010	42,01

Font: Diagnosi municipal Sant Esteve Sesrovires, Diputació de Barcelona (2014)

Actualment, d'aquestes 7.546 persones, **un 50,1% són dones (3.780) i un 49,9% homes (49,9%)**. Tal i com s'observa al gràfic, el creixement de Sant Esteve Sesrovires ha estat constant en la darrera dècada i s'ha donat equilibradament entre dones i homes.

**Gràfic 1. Creixement de la població a Sant Esteve Sesrovires, 2000-2012, per sexes**



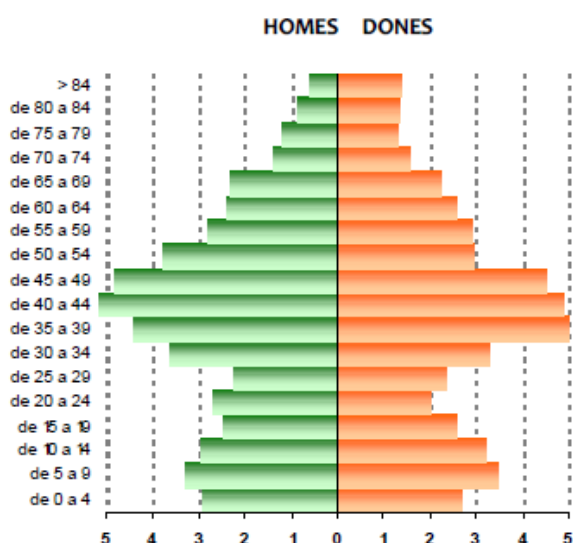
Font: Diagnosi municipal Sant Esteve Sesrovires, Diputació de Barcelona (2014)

**La piràmide de població de Sant Esteve Sesrovires hi destaca el grup de d'adults de 40-44 anys i els immediatament anterior i posterior i els infants de 5 a 14.** Aquesta estructura dibuixa la població d'una petita vila, on es fan visibles els creixements de població dels darrers anys i les noves dinàmiques metropolitanes.

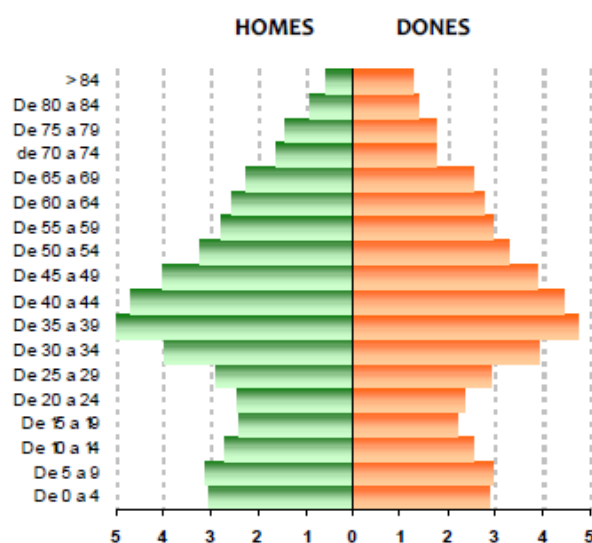
**Comparativament amb el Baix Llobregat, hi ha una menor presència del grup de 35 a 40 anys, que és el més nombrós de la comarca, així com a Catalunya i a la província de Barcelona.** Així mateix, la diferència de pes i de presència dels grups és més esglaonada. Aquest és un efecte característic de les piràmides d'àmbits de petita població comparades amb d'altres de poblacions més nombroses, on tots els efectes estan més matisats.

Tanmateix, a Sant Esteve Sesrovires i a la comarca del Baix Llobregat hi ha una **proporció lleugerament més alta d'adults joves i d'infants que a Catalunya** i a la demarcació de Barcelona, mentre que hi ha, comparativament, una petita proporció inferior de població joves de 20-24 i 25-29.

Gràfic 2. Piràmide de població Sant Esteve Sesrovires, 2014



Gràfic 3. Piràmide de població Baix Llobregat, 2014



Font: Diagnosi municipal Sant Esteve Sesrovires, Diputació de Barcelona (2014)

En termes globals, hi ha pràcticament el mateix nombre de dones que d'homes, la **relació de feminitat** (RF, nombre de dones per cada 100 homes), per tant, és equivalent a 100 i més baixa que la del conjunt de la comarca (102,02 front a 100,37). **Aquesta diferència s'explica pel pes més elevat dels grups de població adulta jove al municipi, que presenten major equilibri entre dones i homes que no pas els grups de gent gran, amb més proporció de dones grans.**

També s'observa la manca relativa de dones en el grup de 30-34 anys, i la i la forta presència de dones en el grup de 35-39, tot i que en un municipi de població tan reduïda aquestes petites variacions cal valorar-les amb molta prudència.

Taula 2. Relació de feminitat (RF). Comparativa territorial (2014)

Grup d'edat	Sant Esteve Sesrovires	Baix Llobregat
De 25 a 29 anys	102,91	100,45
De 30 a 34 anys	91,21	99,07
De 35 a 39 anys	113,55	95,49
De 40 a 44 anys	94,60	94,66
De 45 a 49 anys	93,68	96,70
<b>Total</b>	<b>100,37</b>	<b>102,02</b>

Font: Diagnosi municipal Sant Esteve Sesrovires, Diputació de Barcelona (2014)

**Els índex d'envelliment i sobreenvelliment de Sant Esteve Sesrovires és remarcablement més baix** que el del Baix Llobregat, el de la demarcació de Barcelona i el de Catalunya. Pel que fa a l'envelliment, a Sant Esteve hi ha 72 persones majors de 65 anys per cada 100 menors de 15. Comparativament, aquesta proporció és més elevada tant a la comarca (85,12) com sobretot al conjunt de la demarcació de Barcelona (106,18) i a Catalunya (104,23). L'índex d'envelliment femení és superior al masculí (78,07 front a 65,08), però presenta nivells molt inferiors que els de la resta de territoris.

**Taula 3. Índex d'envelliment, comparativa territorial per sexes**

Any	COMARCA			DEMARCATIÓ BARCELONA			CATALUNYA					
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total			
2013	78,07	65,80	72,01	98,84	72,15	85,12	127,35	86,24	106,18	123,60	85,96	104,23

Font: Diagnosi municipal Sant Esteve Sesrovires, Diputació de Barcelona (2014)

Pel que fa al sobre envelliment, és a dir, la proporció de persones majors de 85 anys sobre les persones majors de 65, també és menor en relació a la comarca, la província i Catalunya, tot i que les diferències són menors: 10,01 front a 11,96 (Baix Llobregat), 14,69 (demarcació Barcelona) i 14,93 (Catalunya). **La proporció de persones més grans de 85 és molt més elevada entre les dones i l'índex de sobre envelliment duplica el masculí: 13,64 front a 6,29.**

**Taula 4. Índex de sobre envelliment, comparativa territorial per sexes**

Any	COMARCA			DEMARCATIÓ BARCELONA			CATALUNYA					
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total			
2013	13,64	6,29	10,01	14,81	8,27	11,96	17,65	10,58	14,69	17,82	11,02	14,93

Font: Diagnosi municipal Sant Esteve Sesrovires, Diputació de Barcelona (2014)

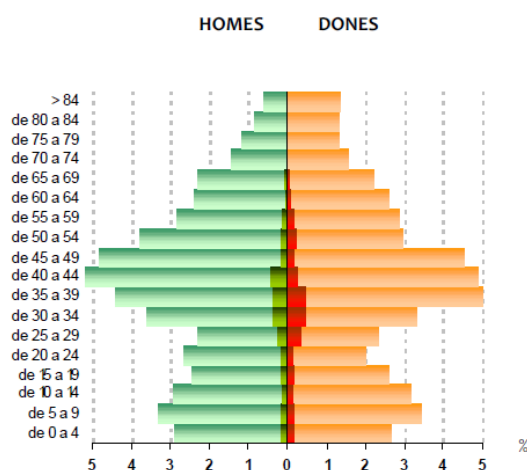
**Complementàriament, la taxa de joventut del municipi és sensiblement superior a la mitjana** de la comarca, de la demarcació de Barcelona i de Catalunya: 10,71 vers a 8,87 (Vallès Occidental), 8,44 (demarcació Barcelona) i 8,56 (Catalunya). **La taxa de primera infantesa, no obstant, és relativament inferior a la resta de territoris.**

Tal com s'observa a la piràmide, **la proporció de població nascuda a l'estranger de Sant Esteve Sesrovires és reduïda i notablement inferior a la del conjunt de la comarca del Baix Llobregat.** La població nouvinguda es concentra, com és habitual, a les franges d'adults joves, tot i que en el cas de Sant Esteve destaquen proporcionalment les persones adultes de més de 40 anys, que majoritàriament provenen d'altres països de la UE.

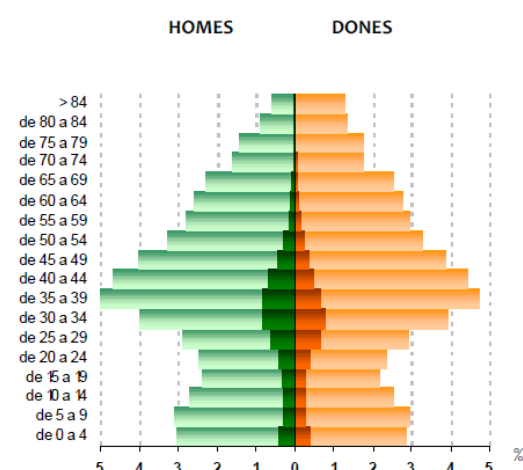
De fet, són les persones provinents d'altres països de la UE el col·lectiu majoritari entre la població nascuda a l'estranger: **de les 477 persones estrangeres del municipi, 182 (38%) són comunitàries.**

També destaca un 20% de persones provinents d'Amèrica del sud (amb gairebé el doble de dones que d'homes) i un 19% d'Àfrica (amb molts més homes que dones).

**Gràfic 4. Proporció de població nascuda a l'estranger a Sant Esteve Sesrovires per edat i sexe**



**Gràfic 5. Proporció de població nascuda a l'estranger al Baix Llobregat per edat i sexe**



Font: Diagnosi municipal Sant Esteve Sesrovires, Diputació de Barcelona (2014)

## 6.2 Compromís amb les polítiques d'igualtat.

### a) Situació institucional de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires.

El compromís institucional de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires es fa palès amb la incorporació de d'objectius específics en matèria d'igualtat dins el Pla d'Actuació de Mandat (PAM) de la corporació. Concretament, el PAM recull tres objectius concrets:

- Realització del Pla d'Igualtat
- Suport a les Entitats de Dones
- Suport a l'emprenedoria de dones

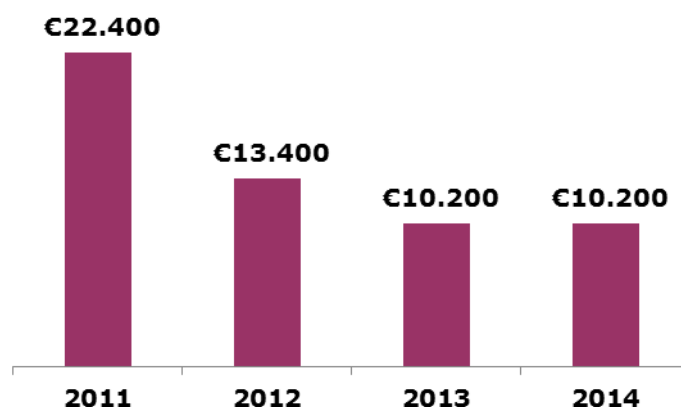
L'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires, a més, compta amb una estructura política específica per a la igualtat de gènere, la **Regidoria de Gent Gran i Dona**, que s'encarrega de les polítiques per a les persones grans i per a la igualtat de gènere.

A nivell tècnic, no existeix una unitat o servei específic ni tampoc d'un centre d'informació i recursos per a dones, les polítiques d'igualtat queden emmarcades en l'àrea de Serveis Socials.

**El pressupost per a les polítiques d'igualtat de gènere és de 10.200€ per a l'exercici 2014.** La partida pressupostària s'ha mantingut en relació a l'any anterior, però presenta una

tendència descendent en relació al 2011 i 2012, quan es va comptar amb un pressupost de 22.400€ i 13.400€, respectivament.

**Gràfic 6. Pressupost destinat a les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires. Evolució 2011-2014**



Font: Diagnosi municipal Sant Esteve Sesrovires, Diputació de Barcelona (2014)

Des de la Regidoria de Gent Gran i Dona es desenvolupen diverses activitats amb l'objectiu de promoure la igualtat de gènere a Sant Esteve Sesrovires. **Concretament, durant el darrer any es van realitzar un total de 9 actuacions que van treballar les següents temàtiques:**

- **Jornades commemoratives:** 8 de març i 25 de novembre.
- **Accions de sensibilització:** Lectura del manifesta de l'acte del 25 de novembre.
- **Accions de prevenció de la violència masclista.**
- **Participació de les dones:** *Taller de defensa personal per a dones, Sopar de la dona.*
- **Accions formatives:** *Col·loqui sobre els micromasclismes, cinefòrum, Espectacle Con Nombre de Mujer.*

Finalment, cal destacar també l'existència d'un **Pla d'Igualtat Intern** a la corporació i l'existència de mesures per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Així mateix, també disposa d'un **Protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual**.

### **c) Transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires**

La Regidoria de Gent Gran i Dona ha realitzat diverses actuacions de manera transversal amb diverses àrees i serveis de l'Ajuntament. **Les àrees que han desenvolupat polítiques d'igualtat de gènere en col·laboració amb la Regidoria han estat:**

- Atenció a les persones (Benestar Social, Igualtat, Joventut, Participació Ciutadana).
- Educació.
- Salut i Consum.
- Promoció econòmica.

Cal tenir en compte, per tant, que aquestes àrees que ja han tingut un paper actiu en les actuacions per a la igualtat entre dones i homes s'han de prendre en consideració a l'hora de constituir una Comissió de Treball activa responsable de les polítiques d'igualtat de gènere

A nivell comunicatiu i d'imatge, val a dir que l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires no disposa d'un manual de llenguatge no sexista, malgrat que s'afirma tenir en compte aquest aspecte en els mitjans de comunicació local. Així mateix, el butlletí municipal publica periòdicament notícies sobre temes d'igualtat.

Pel que fa a la recopilació i difusió de dades, l'àrea d'atenció a les persones desagrega part de les seves dades en funció del sexe. Es tracta d'un aspecte que caldria seguir treballant i incorporar-lo a la resta d'àrees de l'Ajuntament.

En aquest sentit, també seria d'interès treballar per incorporar criteris d'igualtat de gènere en els concursos d'adjudicació de serveis públics així com en el procediment de concessió de subvencions a entitats.

### 6.3 Acció contra la violència masclista

#### 1/.Recursos específics per a la prevenció i atenció de dones en situació de violència masclista.

Sant Esteve Sesrovires compta amb recursos específics per a l'atenció de dones en situació de violència masclista vehiculats a través del **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** i un **Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE)**.

Concretament, el tipus de serveis que s'ofereixen a les dones en situació de violència a Sant Esteve són:

<b>Servei d'assessorament jurídic</b>	Servei de consulta amb una advocada de caràcter personal, confidencial i gratuït per tal de resoldre qualsevol dubte o problema que l'afecti jurídicament sobre diferents àmbits relacionats amb la dona (maternitat, drets laborals, conflictes de propietats, conflictes penals, matrimoni, parelles de fet, separacions, maltractaments...).
<b>Servei d'assessorament psicològic</b>	Es realitza a través del SIAD; les demandes es deriven des de SSAP. Es tracta d'un servei d'assessorament i acompanyament psicològic a la dona. El servei està adreçat a totes les dones de Sant Esteve Sesrovires que ofereix visites de 50 minuts i amb un màxim de 5 visites per pacient. Es realitza a través del SIAD; les demandes es deriven des de SSAP.

<b>Inserció laboral</b>	Servei d'inserció laboral específic per a dones que han patit o pateixen violència masclista.
<b>Atenció multidisciplinària per a dones víctimes de violència</b>	S'ofereix assessorament jurídic, atenció social i psicològica. Es realitza un estudi de cada situació, a partir del qual es fa un seguiment del cas i es prenen les mesures necessàries.

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Aplicatiu del Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires

L'Ajuntament compta, a més, amb un **Protocol d'actuació en matèria de violència masclista** des del 2001 i amb un **Circuit d'actuació contra la violència masclista** liderat per Benestar Social i conformat pels serveis d'educació, salut i cossos de seguretat.

En relació a les accions de sensibilització i prevenció de la violència masclista realitzades per l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires, es realitza una actuació anual, per part de Serveis Socials. No es realitzen, però, tallers de prevenció a les escoles o instituts.

L'Ajuntament ha treballat també en la **formació de la plantilla en matèria de violència masclista**. Concretament, durant els anys 2011, 2012 i 2013 s'han realitzat formacions per a personal tant dels Serveis Socials, com dels Serveis de Salut i dels Cossos de Seguretat, des de la Diputació de Barcelona.

## 2/. Afectació de la violència masclista a Sant Esteve Sesrovires

El Circuit d'actuació contra la violència masclista de Sant Esteve Sesrovires facilita la detecció de casos de violència des de diferents serveis municipals. Concretament, el darrer any han estat els Serveis Socials qui més casos han detectat, amb un total de 33. El SIAD ha registrat 20 casos, els cossos de seguretat 13 i els serveis de salut 5.

**Taula 5. Nombre de casos de violència masclista detectats a Sant Esteve Sesrovires**

Servei	Nombre de dones
<b>SIAD</b>	20
<b>Serveis Socials</b>	33
<b>Cossos de seguretat</b>	13
<b>Serveis de salut</b>	5

Font: elaboració pròpia a partir de l'Aplicatiu facilitat per l'OPDIC.

Cal posar de manifest, també, els casos de violència masclista detectats fora de l'àmbit de la parella. En l'últim any, els serveis municipals han detectat 9 casos de violència familiar, 4 agressions sexuals i 1 assetjament sexual en l'àmbit laboral.

Taula 6. Nombre de casos de violència fora de l'àmbit de la parella

Servei	Nombre de dones
<b>Violència familiar</b>	9
<b>Agressions sexuals</b>	4
<b>Assetjament sexual a l'àmbit laboral</b>	1

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Aplicatiu facilitat per l'OPI DC

Finalment, l'any 2012 es va portar a terme el projecte **Informe Estudi Violència de Gènere** elaborat des de SSAP i que va tenir com a punt de partida tres objectius: sensibilitzar la població, copsar la realitat del municipi i que aquest mateix projecte fos el punt de partida per a començar a treballar amb el Protocol i Circuit contra la violència de gènere.

El projecte va consistir, bàsicament, en **la distribució d'una enquesta a la població** –a partir dels 14 anys- i per a la qual cosa es va difondre en el Butlletí municipal, la pàgina web de l'ajuntament hi ha diferents equipaments del municipi com el Punt d'Informació Juvenil, el Servei d'Informació d'Atenció al a Ciutadania, l'ambulatori i Complex Esportiu.

L'enquesta **la van contestar 116 persones** (82 dones i 31 homes) on les franges d'edat que més van contestar van ser les de 45-60 i de 60-75 anys. Com aspectes rellevants a destacar trobem que 108 persones consideren que **la violència de gènere és un problema de la societat en general**, 84 persones pensen que **cal incidir en àrees com educació i joventut**, que el **canal principal d'accés a denunciar seria la Policia Local** (84 persones) i el 016 (19 persones, seguit de SSAP amb 11) o bé que **cal reforçar els serveis d'atenció i prevenció en violència masclista** (74 persones). Per altra banda, s'observa, com el municipi, òbviament, és un reflex més de la nostra societat actual i que cal seguir incidint en aspectes com la sensibilització i la prevenció de la violència de gènere. Es destacable, per exemple, **que 22 persones considerin que no denunciarien pel fet de que es considera un problema de parella, per desconeixement o per por**.

## 6.3 Drets i qualitat de vida

### a) Inclusió social i gent gran

Els Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires han atès 1.199 persones el 2013. **Del total de persones ateses, una majoria (73%) han estat dones**. L'ús majoritari dels Serveis Socials per part de les dones és un fenomen que es dona en la majoria de municipis i que ve explicat no només per la feminització de la pobresa i la major exposició de les dones als factors de vulnerabilitat, sinó també pel rol de les dones com a cuidadores de la família. És freqüent, per tant, que les dones acudeixin als Serveis Socials per a l'atenció dels progenitors, la parella o els infants.

En relació a l'edat, **és el col·lectiu de majors de 65 anys el que, amb un total de 473 casos, ha fet major ús dels Serveis Socials, seguit del grup immediatament més jove (de 51 a 65 anys)**.

Pel que fa al tipus de problemàtiques ateses, els Serveis Socials informen que els problemes econòmics i laborals així com les mancances socials són els problemes majoritaris de les persones usuàries.

És important posar de manifest la importància de la recollida de dades desagregades per sexe i edat en aquesta àrea. Es tracta d'una eina important per a la planificació de les polítiques socials que podria aplicar-se en d'altres àrees.

Taula 7. Casos atesos per Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires, 2013

Edat	Dones	Homes	Total
De 18 a 30 anys	23 (70%)	10 (30%)	33 (100%)
De 31 a 50 anys	171 (63%)	101 (37%)	272 (100%)
De 51 a 65 anys	312 (74%)	109 (26%)	421 (100%)
Majors de 65 anys	373 (79%)	100 (21%)	473 (100%)
<b>TOTAL</b>	<b>879 (73%)</b>	<b>320 (27%)</b>	<b>1.199 (100%)</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Aplicatiu facilitat per l'OPI DC

En relació a les ajudes atorgades per Serveis Socials, se n'han atorgat un total de 314 durant el 2013. D'aquestes, més d'un 75% han estat ajuts a la dependència, se n'han tramitat 237. En segon terme i a força distància, destaquen les 25 beques per a menjador escolar, 24 PIRMI, 14 ajuts per al lloguer i 14 ajuts per a subministrament.

**També les ajudes són eminentment femenines (56%), a excepció dels 16 PIRMI atorgats: un 67% a homes i un 33% a dones.**

Taula 8. Ajudes atorgades per Serveis Socials de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires, 2013

	Dones	Homes	Total
<b>Ajuts a la dependència</b>	<b>138 (58%)</b>	<b>99 (42%)</b>	<b>237 (100%)</b>
<b>Beques menjador escolar</b>	<b>15 (60%)</b>	<b>10 (40%)</b>	<b>25 (100%)</b>
<b>PIRMI</b>	<b>8 (33%)</b>	<b>16 (67%)</b>	<b>24 (100%)</b>
<b>Ajuts per lloguer</b>	<b>7 (50%)</b>	<b>7 (50%)</b>	<b>14 (100%)</b>
<b>Ajuts per subministraments</b>	<b>8 (57%)</b>	<b>6 (43%)</b>	<b>14 (100%)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>176 (56%)</b>	<b>138 (44%)</b>	<b>314 (100%)</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Aplicatiu facilitat per l'OPI DC

En relació als serveis per a les persones grans de Sant Esteve Sesrovires, destaquen:

- Residència per a gent gran.
- Servei d'Atenció Domiciliària.
- Teleassistència.
- Adequació d'habitatges per a la gent gran.
- Projecte "Més de 80".
- Programa social gent gran.

La residència per a gent gran compta amb 100 places: 80 de concertades i 20 de privades. **Pel que fa al SAD, s'han atès un total de 64 persones usuàries, un 72% de les quals han estat dones. En el servei de teleassistència s'atenen 160 persones usuàries: 74% dones i 24,6% dones.**

Taula 9. Persones ateses pels serveis de suport a la gent gran

	Dones	Homes	Total
<b>SAD</b>	46 (72%)	18 (28%)	64
<b>Teleassistència</b>	118 (74%)	42 (26%)	160

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Aplicatiu facilitat per l'OPIDC

## b) Perspectiva de gènere en les polítiques per al benestar i la qualitat de vida de la ciutadania.

S'han realitzat diverses actuacions o mesures que fomenten la millora de la qualitat de vida de les dones i vetllen per la igualtat de gènere de manera transversal :

### Educació

- Treball conjunt amb les escoles i/o instituts per a la incorporació d'un model coeducatiu a través de xerrades i cicles formatius.

### Esport

- Realització d'accions de sensibilització sobre igualtat de gènere:
  - Suport als equips esportius femenins.
  - Suport a les pràctiques esportives no competitives (realització de tallers de defensa personal per a dones).
  - Foment de l'esport com a hàbit saludable (curse de la dona, anualment).
  - Concessió equitativa de permís o actes de reconeixement.
- Oferta d'activitats atractives per a les dones i adequació dels horaris a les seves necessitats (natació per a dones embarassades, ioga, etc).

## Infància

- Nombre de places d'escoles bressol públiques suficients en relació a la demanda (230 en total).
- Existència de Casals, activitats extraescolars, atenció pedagògica i espais destinats a l'acompanyament de la criança amb infants i famílies (Espai Nadó i Rodajocs).

## Joventut

- Recopilació de dades / mecanismes per conèixer les necessitats i interessos dels nois i de les noies (estudi sobre les necessitats d'adolescents i joves).
- Realització d'acció amb joves relacionada amb la igualtat de gènere (PIDCES – Programa d'Informació i Dinamització Centres Educació Secundària-. Informació i/o assessorament amb perspectiva de gènere).

## Mobilitat i entorn urbà

- Participació de les dones en el Pla d'Ordenació Urbanística Municipal (POUM). Per mitjà de les entitats de dones.
- Adaptació dels transports als horaris de diversos serveis municipals: residència Can Serra i Programa Dona i Família. Per facilitar la participació de les dones en les diferents activitats realitzades des de l'ajuntament.
- Transports a les diferents urbanitzacions i espais de reunions a les associacions de barri per tal d'afavorir l'autosuficiència dels barris més perifèrics.

## Persones migrades

- Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla d'acolliments per a persones migrades. Formació impartida des de l'Àrea de SSAP (el 95% de persones assistents són dones).

## Salut

- Xerrades orientades a la salut de les dones (papil·loma, menopausa, etc).
- Recopilació de dades de la percepció de la salut desagregades per sexe i edat.
- Grups d'Ajuda Mútua / tallers de salut amb perspectiva de gènere des de la Fundació de malalts mentals. S'han realitzat quatre grups d'ajuda mútua destinats a persones cuidadores que tenen a càrrec familiars en situació de dependència).

En relació amb les polítiques de benestar i la qualitat de vida de la ciutadania, hi ha alguns aspectes que caldria treballar de cara al Pla d'Igualtat:

- Mesures per eliminar punts al municipi que poden provocar sensació d'inseguretat.
- Accions de coeducació i promoció de la igualtat als centres educatius.
- Educació afectiva-sexual per a joves.
- Inclusió de la perspectiva de gènere en la formació de persones adultes.

## 6.4 Treballs i temps

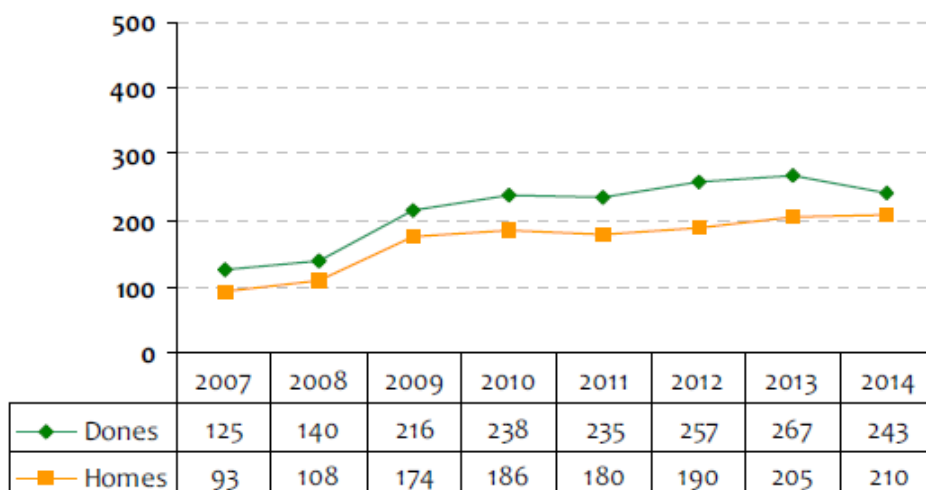
### a) Mercat de treball

En el mercat de treball de Sant Esteve Sesrovires, l'agricultura és encara important, especialment la vinya, conreu del qual n'ha derivat la indústria del vi i del xampany (cava Roger Goulart, vins de la Masia Bach, etc.), amb denominació d'origen Penedès.

En les darreres dècades del segle XX, la industrialització ha estat afavorida per la proximitat de Martorell. El municipi té diversos polígons industrials (Sesrovires, Anoia, Ca n'Estella), **on destaca la factoria de SEAT, que ocupa una petita part del terme municipal.**

Pel que fa al sector serveis, s'ha vist impulsat sobretot a partir de la creixement de la població i actualment els establiments comercials es troben concentrats al nucli urbà del poble. També destaca el centre penitenciari Can Brians, que se situa al terme municipal i, com a instal·lacions esportives, el centre d'hípica i el Club de Golf Masia Bach.

Gràfic 7. Evolució de l'atur a Sant Esteve Sesrovires, per sexe (2007-2014)



Font: Diagnosi municipal Sant Esteve Sesrovires, Diputació de Barcelona (2014)

El 2014 a Sant Esteve Sesrovires es registren 453 persones aturades: 243 dones (53,6%) i 210 homes (46,4%). **L'atur de Sant Esteve Sesrovires, tot i ser una petita vila dins el context de la segona corona metropolitana, té característiques pròpies: tot i que afecta a ambdós sexes, ho fa amb més força a les dones que als homes.** Aquest fet contrasta amb la comarca del Baix Llobregat i la demarcació de Barcelona on el procés és invers: durant els anys 2009 i 2010 l'atur masculí va créixer amb tanta intensitat que va superar, en valors absoluts, l'atur femení, fet excepcional.

Pel que fa a les taxes d'atur per sexe i edat, destaca que **les taxes d'atur dels joves i dels adults joves i dels adults de Sant Esteve Sesrovires són més baixes que les de la comarca**

del Baix Llobregat i la de demarcació de Barcelona, tant per als homes com per a les dones.

Fins els 50-54 anys, les taxes d'atur dels homes i de les dones es mantenen relativament baixes. A partir d'aquesta edat, les taxes d'atur de creixen amb força, especialment en el cas de les dones i se situen al mateix nivell que la comarca i la demarcació de Barcelona.

L'atur de les dones adultes grans és un aspecte en el que cal incidir en la mesura que marca l'accés d'aquest grup d'edat a les prestacions per jubilació i incideix en els seus ingressos.

**Taula 10. Taxes d'atur per edat i sexe, comparativa territorial (2013)**

**Sant Esteve Sesrovires**

Edat	Dones	Homes	Total
Menors de 20 anys	0,00	5,71	3,23
de 20 a 24	8,08	9,66	9,02
de 25 a 29	7,84	6,79	7,30
de 30 a 34	9,59	6,56	7,95
de 35 a 39	11,71	8,49	10,14
de 40 a 44	12,03	8,70	10,23
de 45 a 49	11,19	7,60	9,24
de 50 a 54	18,08	9,27	12,84
de 55 a 59	28,17	15,38	20,99
Majors de 59 anys	37,70	30,38	33,57

**Vallès Oriental**

Edat	Dones	Homes	Total
Menors de 20 anys	15,68	16,80	16,34
De 20 a 24 anys	12,26	12,97	12,64
De 25 a 29 anys	13,26	12,80	13,02
De 30 a 34 anys	14,26	12,76	13,48
De 35 a 39 anys	14,88	13,21	13,99
De 40 a 44 anys	15,68	13,14	14,31
De 45 a 49 anys	17,71	15,53	16,54
De 50 a 54 anys	19,55	16,70	18,03
De 55 a 59 anys	31,45	20,62	25,43
Majors de 59 anys	42,76	24,15	32,11

**Província Barcelona**

Dones	Homes	Total
14,91	15,61	15,33
11,16	11,90	11,55
12,17	11,77	11,96
13,29	12,14	12,68
14,67	13,18	13,87
15,93	14,28	15,04
17,01	16,07	16,51
19,16	17,42	18,25
30,14	21,15	25,19
43,41	25,49	33,24

Font: Diagnosi municipal Sant Esteve Sesrovires, Diputació de Barcelona (2014)

## b) Mesures per al foment de l'ocupació de les dones i la igualtat en el mercat de treball

A Sant Esteve Sesrovires existeixen programes per al foment de l'ocupació al municipi. Durant el 2013, però, només hi varen participar 2 homes.

En relació a la inserció laboral, cal esmentar que l'Ajuntament recopila les dades desagregades per sexe i per edat. D'aquestes dades, convé destacar:

- En totes les franges d'edat, s'insereixen més dones que homes.
- Les xifres absolutes d'inserció més nombroses són a la franja de 31 a 50 anys: 12 persones.
- Els grups d'edat més jove (16-60 anys) i, sobretot, més gran (51-65 anys) presenten xifres molt més baixes.

Taula 11. Dades d'inserció laboral

Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 30 anys	4 (67%)	2 (33%)	6 (100%)
De 31 a 50 anys	8 (57%)	4 (43%)	12 (100%)
De 51 a 65 anys	1 (100%)	-	1 (100%)

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Aplicatiu facilitat per l'OPI DC

També es disposa de dades desagregades per sexe i edat sobre la població activa interessada en ocupar-se per compte propi. En aquest cas destacar:

- Les persones interessades en ocupar-se per compte propi estan compreses entre els 16 i els 50 anys. No s'han comptabilitzat persones majors d'aquesta edat.
- Hi ha més dones que homes interessades en establir-se per compte propi, especialment entre el grup menor de 30 anys.

Taula 12. Població activa interessada en ocupar-se per compte propi

Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 30 anys	6 (75%)	2 (25%)	8 (100%)
De 31 a 50 anys	9 (64,3%)	5 (35,7%)	14 (100%)
De 51 a 65 anys	-	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Aplicatiu facilitat per l'OPI DC

Per part de l'Ajuntament, s'ofereixen programes formatius i/o de reciclatge per a persones que treballen per compte propi. Tenint en compte que entre la població activa interessada en ocupar-se en aquesta modalitat hi destaquen les dones i que les xifres d'atur afecten més acusadament al col·lectiu femení, seria d'interès plantejar programes adreçats a fomentar l'emprenedoria femenina.

### **c) Mesures per al foment de la coresponsabilitat personal, familiar i laboral i equilibri en el temps**

Pel que fa a les mesures per a fomentar la coresponsabilitat personal, familiar i laboral, s'han dut a terme, per part de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires, mesures per trencar els rols tradicionals i promoure la coresponsabilitat en el treball domèstic i de cura. Aquestes actuacions han anat destinades a la població jove, homes i dones així com entitats i associacions.

En relació a les empreses, també s'han realitzat accions per promoure la responsabilitat social de les empreses i l'equilibri entre l'àmbit laboral i personal. Concretament, s'ha informat sobre els drets i deures vers la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Sobre les actuacions per millorar el reconeixement i el valor del treball domèstic i de cura no s'han desenvolupat accions específiques en aquesta matèria.

## **6.5 Lideratge i la participació de les dones**

**Sant Esteve Sesrovires compta la figura dels Consells Municipals com a mecanisme de foment participació ciutadana en els assumptes municipals.** Concretament, existeixen Consells Municipals de Cultura, Educació, Benestar Social, Barris, Esport i Joventut.

Es tracta de consells que es reuneixen amb una periodicitat trimestral i que, alhora, compten amb subcomissions per a tractar els temes més concrets. Val a dir que **la participació en aquests consells és més femenina que no pas masculina.**

Pel que fa a la participació en les associacions de Sant Esteve Sesrovires, les dones tenen major pes en les entitats de solidaritat o d'ajuda mútua i en les AMPA.

Val a dir, però, que la representació pública a les associacions (presidència, portaveus, etc.) és assumida majoritàriament per homes, mentre que les tasques d'administració i secretaria són més aviat assumides per dones. L'assumpció de rols de lideratge i representació de les dones en el si de les associacions, doncs, és un dels aspectes a treballar de cara al Pla d'Igualtat.

A Sant Esteve, a més, existeixen 2 associacions de dones, l'àmbit de treball de les quals és el feminisme i els drets de les dones:

- **GRUP DE DONES DE SANT ESTEVE:** Entitat de Dones de defensa per la igualtat de Gènere i Contra la Violència de Gènere. Organitza cursos durant tot l'any.
- **NOSALTRES DONES EN PROGRÉS:** Grup de dones, federat amb la Federació de dones del Baix Llobregat, i que impulsa activitats per la Igualtat de Gènere i contra la Violència de Gènere.

La mitjana d'edat d'aquestes associacions de dones és d'uns 45 anys.

## **b) Reconeixement dels sabers de les dones**

A Sant Esteve Sesrovires es realitzen algunes actuacions per visibilitzar, reconèixer i valorar els treballs i sabers de les dones, principalment homenatges, exposicions i xerrades.

Anualment, es programa l'activitat "*Sesrovirenc de l'any*", on es fa un reconeixement d'una activitat, una entitat i una persona. Val a dir que, malgrat en els premis es reconeix tant a figures masculines com femenines, la nomenclatura "*sesrovirenc*" no és inclusiva i pot provocar una manca de visibilització de les dones.

## 7. PLA D'ACCIÓ

### 7.1 Compromís amb la igualtat

L'administració es compromet a impulsar la igualtat a través de les polítiques locals, amb la plena convicció que això significa incidir en la millora de la cohesió social, el benestar i la qualitat de vida de les persones, així com en el creixement i sostenibilitat de la nostra economia. Malgrat les fites aconseguides, aquest compromís amb la igualtat implica necessàriament tornar a reformular algunes iniciatives i definir-ne de noves per tal d'avançar cap a una ciutadania més igualitària.

El compromís amb la igualtat implica la posada en marxa d'accions específiques que permetin millorar la situació de les dones i equilibrar les condicions entre ambdós gèneres, sinó també, i sobretot, incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per tal d'evitar la falsa neutralitat de les accions polítiques i promoure un impacte equilibrat i just per a homes i dones. Així, la transversalitat de gènere ha d'estar present en la cultura organitzativa i institucional, esdevenint un mitjà per promoure la participació de les diferents àrees.

## LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

**OBJECTIU GENERAL:** 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.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS

1.1 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.

1.2 Identificar les desigualtats de gènere encara existents i actuar sobre els factors que les provoquen.

1.3 Incorporar tota la ciutadania en les polítiques d'igualtat i promoure un model d'organització local que impliqui les entitats, associacions i tot el teixit social present en el territori.

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
				Any inici	Durada	< 1000	<5000	>5000
Aprovar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal.	Acord formalitzat d'aprovació.	Vigència del Pla 2015-2019.	Alcaldia i Igualtat.	Febrer 2015	Puntual	Cost 0		
Adjudicació partida pressupostària pròpia pel Pla d'Igualtat.	Recursos anuals específics.	Estabilitat pressupostària anual de la partida econòmica.	Alcaldia i Igualtat.	Gener 2015	Contínua	3150€		
Creació de la Comissió de seguiment.	Implementació i seguiment.	Persones integrants i reunions anuals.	Igualtat.	Abril 2015	Contínua	Cost 0		
Formació específica en matèria d'igualtat al personal polític i tècnic (formació Diputació de Barcelona).	Formar, sensibilitzar i oferir eines per a la implementació i el seguiment.	Cursos, departaments implicats i persones participants.	Igualtat i RRHH.	2016	Contínua	Cost 0		
Incorporar els homes en les polítiques d'igualtat.	Participació dels homes en accions del Pla.	Accions on han participat.	Igualtat	2015-19	Contínua	Cost 0		

Elaboració d'una Guia de Llenguatge no sexista.	Promoure una comunicació igualitària.	Continguts inclusius i no sexistes.	Igualtat i Comunicació.	2017	Puntual	300€		
Incorporar criteris d'igualtat en els plecs de condicions per a la prestació de serveis municipals.	Clàusules concretes per accedir a la contractació pública.	Nombre de contractacions amb criteris específics en matèria d'igualtat.	Serveis Generals i Igualtat.	2017	Puntual	Cost 0		
Dissenyar una base de dades de recollida d'informació estadística desagregada per sexes.	Dades desagregades per sexes dels diferents Departaments.	Disseny i implementació del recurs.	Igualtat i Comunicació.	2015-2019	Contínua	Cost 0		

## **7.2 Acció contra la violència masclista**

La violència és una de les xacres socials més greus que persisteix a la nostra cultura, que vulnera els drets humans i que atempta contra la plena ciutadania, l'autonomia, la dignitat i la llibertat de les dones.

L'Ajuntament es compromet a desenvolupar un paper actiu en la lluita contra la violència masclista, promovent, en el marc de les seves competències, les mesures adients per a la seva eradicació.

Aquest compromís és coherent amb el mandat de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que propugna la responsabilitat dels poder públics i la necessitat d'intervenir de manera integral. Això significa desenvolupar mesures de prevenció i sensibilització social, de detecció de la problemàtica, i d'atenció i recuperació de les dones que la pateixen, i dels seus fills i filles.

Per tal de desenvolupar aquesta intervenció integral, les actuacions s'han de basar en un model de treball en xarxa que requereix d'eines i estratègies de coordinació i cooperació entre els diferents serveis, institucions i agents socials per tal d'abordar la violència masclista de manera efectiva i evitant la doble victimització de les dones.

<b>LÍNIA ESTRATÈGICA 2: ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA</b>								
<b>OBJECTIU GENERAL:</b> Disminuir l'impacte de la violència masclista i avançar en la seva eradicació.								
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>								
2.1. Promoure la sensibilització i la conscienciació social i professional i vetllar per unes relacions igualitàries al municipi.								
2.2. Garantir la intervenció integral i el treball en xarxa i cooperatiu de tots els serveis i institucions, en el marc del protocol d'eradicació de la violència masclista.								
2.3. Implicar el màxim de serveis presents en el territori i també la ciutadania per tal d'afavorir la identificació precoç de la violència i millorar la seva prevenció.								
2.4. Ampliar el focus de treball vers els micromasclismes i la violència subtil que tolera i fomenta la violència masclista en l'àmbit públic i privat.								
2.5. Contribuir a la capacitat i formació específica del personal tècnic i polític.								
ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
				Any inici	Durada	<1000	<5000	>5000
Revisió protocol i Circuit d'actuació en matèria de violència masclista.	Protocol i Circuit en funcionament i actualitzat.	Àrees i persones implicades.	Igualtat i SSAP	2015-2016	Puntual	Cost 0		
Difusió interna del Protocol i Circuit d'atenció.	Coneixement per part del personal municipal del Protocol i Circuit.	Tipus d'accions realitzades.	Igualtat i SSAP	2015-2016	Puntual	Cost 0		
Dissenyar i distribuir un díptic informatiu sobre els canals públics d'atenció i denúncia en casos de violència masclista.	Ciutadania informada sobre on acudir en cas de necessitat.	Nº i tipus de materials de difusió publicats.	Igualtat i SSAP	2015-2016	Contínua	200€		

Mantenir i incrementar les campanyes de sensibilització i prevenció al voltant del 25 de novembre.	Sensibilitzar i prevenir la violència masclista en el municipi.	Nº i tipus d'activitats organitzades, nombre de participants per sexe i edat.	Igualtat.	2015-2019	Contínua	500€		
Tallers de sensibilització en els Centres educatius formals i no formals sobre relacions abusives i micromasclismes.	Promoure relacions igualitàries i prevenir la violència masclista.	Nº d'accions realitzades i participants per sexe i edat.	Igualtat i Educació.	2015-2019	Contínua	Cost 0		
Formació específica en violència masclista al personal tècnic i Policia Local.	Millora en l'atenció a les dones agredides.	Nº de cursos, serveis implicats i persones assistents.	Igualtat, SSAP i Policia Local.	2016	Contínua	Cost 0		
Elaborar un Informe anual d'anàlisi del grau d'impacte sobre la violència masclista.	Informe anual sobre l'atenció donada.	Dades dones ateses i persones a qui s'ha arribat.	Igualtat.	2016-2019	Contínua	Cost 0		

### **7.3 Drets i qualitat de vida**

L'administració local entén el dret a una vida digna i al benestar físic, psicològic i social com a valor fonamental i, per tant, adquireix una dimensió clau en les seves polítiques públiques. La garantia d'aquesta qualitat de vida passa per l'equitat en els processos de distribució i accés als recursos, espais i oportunitats que es presenten en un territori.

Per aquest motiu, cal treballar perquè aquesta igualtat pugui donar-se franquejant els diferents factors de desigualtat que afecten de forma directa o indirecta la salut, l'educació i el benestar de les persones, o qualsevol altre que impedeixi el lliure desenvolupament de les persones, especialment de les dones.

A més, cal que les actuacions s'adrecin a propiciar que aquest sigui un municipi inclusiu, socialment cohesionat i capaç de generar un repartiment equitatiu dels recursos i de cobrir les necessitats i interessos de les dones i els homes, tenint en compte les seves especificitats i les diferents etapes dels seu cicle vital.

### LÍNIA ESTRATÈGICA 3: DRETS I QUALITAT DE VIDA

**OBJECTIU GENERAL:** Situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a que totes les persones gaudeixin d'una vida digna.

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS

3.1 Sensibilitzar envers les diferències de gènere que afecten la qualitat de vida de les persones i treballar per l'eliminació de les desigualtats que se'n generen.

3.2 Tenir en compte la diversitat de situacions i el cicle de vida de les persones en tots els plans, programes i projectes que es portin a terme, especialment en els àmbits de salut, esports, educació, atenció social, diversitat etc

3.3 Promoure un model de ciutat inclusiva, cohesionada i accessible per a totes les persones.

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
				Any inici	Durada	<1000	<5000	> 5000
Creació de rutes segures, il·luminació adequada i accessibilitat per a vianants.	Seguretat i accessibilitat dels recorreguts detectats.	Nº de recorreguts i freqüència horària diària.	Igualtat i Urbanisme.	2015-2019	Puntual			X
Realització de la Jornada del dia Internacional de la salut de les dones -28 de maig-.	Sensibilitzar i prevenir sobre les principals malalties que afecten a les dones.	Nº d'activitats i assistència per sexes i edat.	Igualtat i Salut.	2015-2019	Contínua	500€		
Realització de tallers per l'educació afectivo-sexual en centres formals i no formals.	Informació i orientació afectivo-sexual per a joves.	Nº de tallers i assistència per sexes i edat.	Igualtat i Educació.	2015-2019	Contínua			X

Recopilar i posar a l'abast dels centres educatius i les Ampa recursos pedagògics i coeducatius.	Eines i recursos a l'abast del personal docent i les Ampa.	Nº de centres educatius i Ampa que es fa arribar la documentació i materials.	Igualtat i Educació.	2016	Puntual	X		
Elaboració periòdica d'accions coeducatives en Centres Educatius i Escoles Bressol.	Sensibilització coeducativa.	Nº d'accions i Centres.	Igualtat i Educació.	2016				
Identificar mesures que potencïïn la igualtat en l'esport i la inclusió de les dones en totes les seves disciplines.	Incrementar la incorporació i presència de les dones en l'esport.	Nº d'accions. Nº d'equips femenins. Nº de persones usuàries d'esport en dependències municipals per sexe i edat.	Igualtat i Esports.	2016-2019	Contínua	X		

## 7.4 Treballs i temps

Tot i que la taxa d'ocupació femenina ha augmentat considerablement en els últims anys, les dones encara es veuen afectades per unes condicions laborals més precàries: més presència en l'economia submergida, salaris més baixos, major temporalitat, segregació horitzontal – sectors professionals feminitzats i poca diversificació de les opcions–, i segregació vertical – dificultats per a accedir a càrrecs de responsabilitat o comandament.

A més, la manca de reconeixement social del treball de cura i atenció a l'àmbit domèstic i familiar, i la quasi inexistent coresponsabilitat entre dones i homes, augmenten les dificultats de conciliació de la vida laboral, personal i familiar i esdevenen també causes directes en la precarització laboral femenina. Temps i treball són, doncs, dos elements que interactuen i als quals cal prestar atenció i cercar mesures que impliquin tots els sectors socials i que promoguin una veritable transformació cultural.

En aquest sentit, les polítiques públiques han de promoure un nou pacte social entre els diferents agents socials, per tal d'impulsar un nou model d'organització del treball, dels serveis i dels temps, que integri les necessitats familiars i personals dels homes i de les dones.

Les actuacions han d'anar dirigides a promoure la participació equilibrada de dones i homes en la vida laboral, familiar, personal i social, sense que això suposi un detriment en la carrera professional i/o qualitat de vida de les persones i, especialment, de les dones. Per això, cal també promoure l'accés de les dones al món laboral i professional en igualtat de condicions, fomentar l'emprenedoria i l'autoocupació de les dones i el reconeixement del talent femení com a motor de desenvolupament econòmic i social.

## LÍNIA ESTRATÈGICA 4: TREBALLS I TEMPS

**OBJECTIU GENERAL:** Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

4.1. Impulsar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i promoure una utilització equitativa per part de dones i homes.

4.2 Fomentar la corresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones.

4.3 Afavorir l'accés i la permanència de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat.

4.4 Fomentar l'emprenedoria de les dones i el treball cooperatiu.

4.5 Potenciar el teixit productiu garantint la igualtat i l'aprofitament del talent femení.

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
				Any inici	Durada	< 1000	<5000	>5000
Mesures d'ocupació específiques per a dones amb majors dificultats d'ocupació.	Augmentar l'ocupació de les dones aturades i/o risc d'exclusió social.	Dones incorporades al mercat laboral.	Igualtat i Promoció Econòmica.	2015-2019	Contínua		X	
Campanya de sensibilització sobre els rols sexistes a l'àmbit laboral adreçada a la ciutadania i les empreses locals.	Sensibilització i augment d'experiències igualitàries en l'àmbit laboral.	Nº de persones participants i empreses locals.	Igualtat i Promoció Econòmica.	2015-2019	Puntual	Cost 0		
Donar a conèixer bones pràctiques empresarials en matèria d'igualtat a les empreses locals.	Augment d'accions en matèria d'igualtat al sector empresarial local.	Nº d'accions realitzades.	Igualtat i Promoció Econòmica.	2015-2019	Puntual	Cost 0		

Donar suport econòmic i tècnic per a la creació d'una Xarxa de dones emprenedores.	Creació i consolidació de la Xarxa.	Nº de participants, trobades i activitats previstes.	Igualtat i Promoció Econòmica.	2015-2019	Contínua	300€		
Incloure missatges de coresponsabilitat en totes les campanyes, així com activitats específiques de sensibilització dirigides a tota la ciutadania.	Sensibilitzar i promoure una cultura compartida per part de tota la ciutadania.	Nº de campanyes i accions implementades.	Igualtat.	2015-2019	Contínua	100€		
Desagregar per sexe i edat les fonts estadístiques vinculades al mercat laboral local.	Dades actualitzades de la situació laboral de la població desagregades per sexe i edat.	Nº de persones aturades per sexe i edat.	Igualtat i Promoció Econòmica.	2015-2019	Contínua	Cost 0		

## 7.5 Reconeixement del lideratge i participació de les dones

L'administració pública, com a institució propera a la ciutadania, és una observadora de primera línia de les necessitats i interessos de la ciutadania i, per tant, ha de ser capaç de canalitzar les seves demandes.

Des de fa uns anys, es parla de participació lligada a la política, com una eina per democratitzar decisions i construir nous processos socials que donin poder a les persones. Els mecanismes desplegats però, defensen formes de participació que no sempre acaben reflectint totes les veus de la ciutadania.

Tot i que la participació política i social de les dones ha anat en progressiu augment, el cert és que aspectes psicosocials, polítics, econòmics, d'horaris, i també d'interessos, dificulten o, en el pitjor dels casos, impedeixen, el lliure accés de les dones a les esferes públiques i de decisió.

Per això, les polítiques públiques han de treballar per transformar les formes i els canals de participació perquè siguin compatibles amb la vida quotidiana de les persones, eliminant la dicotomia entre formal i informal, reconeixent el valor i les capacitats diferenciades de dones i homes i potenciant l'apoderament individual i col·lectiu. Les actuacions s'adrecen, per tant, a pal·liar les deficiències existents i a promoure noves mesures de representació equilibrada, partint del convenciment que les noves demandes i realitats socials necessiten de les aportacions de les dones, d'un nou model de gestió i de renovades línies d'acció en l'agenda política.

Així mateix, cal seguir treballant per donar valor i visibilitat a totes les aportacions que les dones fan a la cultura i donar la importància que mereix la seva contribució a la memòria històrica.

## LÍNIA ESTRATÈGICA 5: RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

**OBJECTIU GENERAL:** Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells de la vida pública.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS

5.1 Assegurar que els mecanismes de participació siguin una plataforma de representació de totes les veus, i de la presa de poder tant individual com col·lectiu.

5.2 Potenciar la incorporació i el lideratge de les dones en tots els nivells de responsabilitat i presa de decisions dels espais institucionals.

5.3 Fomentar la participació de les dones en totes les esferes socioculturals de la ciutat.

5.4 Acompanyar i donar suport als grups de dones, reconeixent el seu valor i les seves potencialitats.

5.5 Reconèixer, valorar i difondre els treballs i els sabers de les dones i de la genealogia feminista al llarg de la història.

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
				Any inici	Durada	<1000	<5000	>5000
Mantenir el suport a les Entitats de dones del municipi.	Suport específic econòmic i/o tècnic.	Nº d'Entitats i suport específic atorgat.	Igualtat i Participació.	2015-2019	Contínua		X	
Recopilació estadística de la presència de dones i homes a les juntes d'entitats, associacions i col·lectius locals.	Base de dades sobre la participació femenina en les juntes directives de les entitats.	Nº d'entitats i nº de dones en les juntes de les mateixes.	Igualtat i Participació.	2016	Puntual	Cost 0		
Incorporar a les bases de les convocatòries de les subvencions criteris de valoració que promoguin la presència de les dones en els òrgans directius de les Entitats.	Increment de la participació de les dones en les juntes directives.	Nº de subvencions validades segons aquest criteri. Nº de dones en les juntes directives.	Igualtat i Participació.	2015	Continua	Cost 0		

Repensar el nom de l'activitat <i>Sesrovirenc de l'any</i> per tal de fer-lo inclusiu i visibilitzar la participació de les dones.	Canvi de nom del concurs amb criteri inclusiu.	Noms proposats.	Igualtat i Cultura	2015	Puntual	Cost 0		
Crear un fons bibliotecari específic sobre la producció cultural de les dones.	Visibilitat i reconeixement de les aportacions de les dones a la cultura.	Fons específic creat.	Igualtat i Cultura.	2016	Puntual	Cost 0		
Mantenir el suport en l'organització d'exposicions artístiques de les dones.	Visibilitzar la producció cultural de les dones.	Nº d'exposicions i dones participants.	Igualtat i Cultura.	2015-2019	Continua	Cost 0		

## Glossari<sup>2</sup>

**Acció Positiva:** Mesures per compensar la situació de desigualtat de partida de les dones. Incideix en l'àmbit públic i garanteix la seva presència.

**Androcentrisme:** Conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines. Les societats androcèntriques són aquelles que situen l'element masculí com a prototip, un referent que cal imitar i l'experiència del qual és interpretada com a universal, menyspreant i ocultant les experiències de les dones.

**Coeducació:** Mètode educatiu que parteix del principi de la igualtat entre els sexes i de la no discriminació per raó de sexe, que pretén educar conjuntament a nens i nenes en la idea de que hi ha diferents mirades i visions del món, diferents experiències i aportacions fetes per dones i homes que conformen la realitat col·lectiva i sense les que no es pot interpretar ni conèixer el món.

**Conciliació de la vida personal i laboral:** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

**Coresponsabilitat en el treball reproductiu:** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant de treball domèstic com de la cura de persones dependents.

**Democràcia paritària:** Forma d'organització social i política en la qual hi ha igualtat de nombres i drets dels diferents col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern. Les quotes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estratègies per a aconseguir la democràcia paritària entre dones i homes.

**Desigualtat de tracte:** Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres. (Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació).

---

<sup>2</sup> Elaborat a partir dels Glossaris : *Centres d'informació i recursos per a dones, una proposta de model funcional i de gestió*, Diputació de Barcelona, 2007; i *Col·lecció Documents de Recull de termes Dones i treball*, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008.

**Discriminació directa:** Tractar de manera desigual o amb un tracte d'inferioritat les persones sobre la base d'un dels motius expressament prohibits per l'ordenament jurídic nacional i internacional, per exemple, segons el sexe.

**Discriminació indirecta:** Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que resulten desfavorables per a un col·lectiu, ja que no té en compte la posició inicial desfavorable de la qual parteix aquest col·lectiu. Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

**Discriminació:** Es considera discriminació tots aquells casos en què una persona és tractada de manera desigual i desfavorable per la seva pertinença a un grup concret i no sobre la base de les seves capacitats individuals.

**Divisió sexual del treball:** Repartiment de tasques socials i domèstiques adjudicades segons el sexe que han produït aprenentatges diferents per a homes i dones i que es valoren d'una manera desigual en la societat.

**Equitat de gènere:** Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

**Feminisme:** Doctrina, teoria i moviment social que propugna la consideració de les dones com a éssers humans complets, subjectes individuals de drets i deures i s'oposa a la discriminació per raó de sexe (per haver nascut femella), o de gènere (a causa de les atribucions femenines com a dona). El feminisme té diverses orientacions i ideologies, però no s'ha d'oposar – com vulgarment es fa – a masclisme, ja que el masclisme representa una actitud de prepotència del mascle enfront de la femella, i aquest concepte no és l'oposat al feminisme.

**Gènere:** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials de poder entre homes i dones.

**Igualtat de gènere:** Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

**Igualtat de tracte entre dones i homes:** Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

**Indicador de gènere:** Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

**Perspectiva de gènere:** Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

**Polítiques d'Igualtat:** Sorgeixen als Estats Units a la dècada dels 60 dins del moviment de drets civils i, en principi, per evitar la discriminació, per raons de raça, religió, color o origen. Sota el mandat del president J.F. Kennedy s'estableix el concepte d'acció positiva i s'obliga a garantir als contractistes del govern la igualtat d'oportunitats en la seva plantilla. A Europa, des dels anys 50 i 60, els països nòrdics - Islàndia, Finlàndia, Suècia, Noruega i Dinamarca- ja treballen en polítiques de l'Estat de Benestar que inclouen accions positives vers les dones. A dia d'avui, aquests països són els que disposen d'una proporció més alta de població activa femenina, conjuntament amb polítiques familiars que permeten conciliar la vida personal i la laboral a dones i homes. La teoria –que s'ha complert- és que en invertir en ajudes socials, s'incrementa la presència de les dones al mercat laboral. Major presència de força de treball qualificada al mercat laboral té conseqüències en el creixement econòmic.

**Rols de gènere:** Els papers, les funcions, les activitats i les responsabilitats que s'atribueixen com a pròpies i diferenciades a dones i homes.

**Segregació horitzontal de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

**Segregació vertical de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

**Sostre de vidre:** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

**Transversalitat de gènere (de l'anglès gendermainstreaming):** Estratègia al llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat de gènere de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalitat de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

## Bibliografia

- *Centres d'informació i recursos per a dones, una proposta de model funcional i de gestió*, Diputació de Barcelona, 2007.
- *Col·lecció Documents de Recull de termes Dones i treball*, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008.
- *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.
- *Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista*.
- *Marc competencial de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local i propostes de futur*, Diputació de Barcelona, 2007.

### Altres

- *Memòries d'activitats de l'Ajuntament de Sant Esteve de Sesrovires*.
- *Informe Final Estudi Violència de Gènere*, Serveis Socials d'Atenció Primària, Ajuntament de Sant Esteve de Sesrovires, 2012.
- *Diagnosi municipal Sant Esteve Sesrovires*. OPIDC, Diputació de Barcelona, 2014.
- *Aplicatiu recollida de dades*. Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils.

