



**III Pla Transversal de
Polítiques de Dones
del Baix Llobregat**

2015-2019

ESBORRANY

2015-2019



III Pla Transversal de Polítiques de Dones del Baix Llobregat

Amb el suport de:



1 **Contextualització**

DINAMISME D'UNA COMARCA

EL CONSELL DE LES DONES DEL BAIX
LLOBREGAT

BALANÇ 2011-2014

42 **III Pla Transversal de Polítiques de Dones del Baix Llobregat**

MARC CONCEPTUAL I METODOLÒGIC

OBJECTIUS

EIXOS DE TREBALL

55 **Principals línies estratègiques**

1. EIX TRANSVERSAL

2. NOU MODEL ECONÒMIC I PRODUCTIU

4.1 Nous models: economia social i cooperativa

4.2 Ocupació i desenvolupament professional de les dones

4.3 Organització horària i usos del temps

3. VALORS, ROLS I IDENTITATS

2.1 Coeducar com a estratègia clau

2.2 Identitats: feminitats i masculinitats

2.3 Joves en clau de gènere

2.4 Mitjans de comunicació, creadors i transmissors de valors

2.5 Dret de les dones a la salut

2.6 Esport i lleure en igualtat

2.7 Violència contra les dones

4. PARTICIPACIÓ I LIDERATGE

3.1 Participació social i política

3.2 Lideratge i empoderament



Contextualització

EL DINAMISME D'UNA COMARCA

A la comarca del Baix Llobregat s'han organitzat en 12 anys 4 congressos de dones amb una mitjana de més de 500 assistents a cadascun d'ells. El 1r, l'any 2002, el 2n el 2006, el 3r, l'any 2010 i el 4t l'any 2014. Aquesta és una fita important que cap altra comarca catalana ha assolit.

Aquest dinamisme atorga també una gran responsabilitat a l'hora ciutadania, lema dels dos darrers congressos.

El 4t congrés de les Dones del Baix Llobregat, celebrat el mes de novembre de 2014 a Gavà, ha permès aprofundir en la teoria feminista i les possibilitats reals de transformació i de canvi de valors que l'escenari actual brinda, i sobre els canvis econòmics i socials liderats per dones, en una societat patriarcal que les continua discriminant.

En el marc dels dos grans eixos en els quals s'ha desenvolupat la dinàmica del Congrés, *Les dones com agents de canvi econòmic* i *Les dones com agents de canvi social* s'ha elaborat un document de conclusions¹ que recull les principals demandes, així com propostes i línies d'actuació a desenvolupar en els propers anys per a avançar cap a la plena igualtat. Aquestes línies d'actuació són la base conceptual d'aquest III Pla Transversal i giren a l'entorn de:

- Facilitar i promoure un canvi profund de valors a tots els estaments de la societat que afavoreixi el desenvolupament en igualtat de la vida professional, personal i familiar de les dones.
- Fomentar una integració plena de les dones a la societat amb tots els Drets desenvolupats i amb una participació equitativa amb els homes.

¹ Per veure les *Conclusions del 4t Congrés de les Dones del Baix Llobregat*. [Clicka aquí](#).



- Impulsar nous models de transformació social al segle XXI liderats per dones.

EL CONSELL DE LES DONES DEL BAIX LLOBREGAT

El 7 de març de 2007 es va constituir el Consell de les Dones del Baix Llobregat, depenent del Consell Comarcal del Baix Llobregat, el primer d'àmbit comarcal de tot Catalunya. La creació del consell va plasmar una de les demandes del 2n Congrés de les Dones del Baix Llobregat. Entre els seus principals objectius destaquen el d'impulsar les polítiques de gènere a la comarca, treballar per l'enfortiment de l'associacionisme, promoure el treball en xarxa i fomentar la participació de les dones en tots els àmbits.

ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

L'estructura del Consell de les Dones del Baix Llobregat és molt similar a la dels consells municipals de dones². En primer lloc té l'assemblea que és el màxim òrgan de decisió on s'aprova el pla de treball anual. L'assemblea està formada per delegades dels 30 ajuntaments de la comarca, així com per les persones que formen part de la Junta Permanent.

La Junta és l'òrgan de gestió del Consell i estableix de forma consensuada les principals línies estratègiques a desenvolupar; aquesta està formada pels ajuntaments de la comarca que tenen consells municipals de dones, les organitzacions socials i econòmiques d'àmbit comarcal, la Federació de Dones per la Igualtat del Baix Llobregat, així com l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona, l'Institut Català de les Dones i el Consell Comarcal del Baix Llobregat.

L'activitat diària del Consell de les Dones del Baix Llobregat s'articula a través de les comissions de treball i, si s'escau, de les subcomissions. Aquestes treballen de forma operativa temes específics per tal de desenvolupar diferents polítiques i projectes.

La Comissió Municipal de Seguiment és una comissió de caràcter permanent, formada per personal tècnic i polític dels 30 ajuntaments de la comarca, i que té per objectiu el desenvolupament i concreció de les línies estratègiques definides per la Junta Permanent. Alhora, esdevé un espai de coneixement, coordinació i reflexió de les polítiques d'igualtat que s'implementen als municipis.

Finalment dins el consell està la Secretaria Tècnica que es assumida pel Consell Comarcal del Baix Llobregat. Aquesta s'encarrega de coordinar les comissions de treball, d'organitzar les reunions dels òrgans que

² Per conèixer l'estructura i les característiques dels consells municipals de dones del Baix Llobregat es pot consultar la *Guia de Consells Municipals de Dones del Baix Llobregat* elaborada pel Consell de les Dones del Baix Llobregat.



composen el consell, així com d'elaborar informes que permetin desenvolupar les dinàmiques participatives generades.

BALANÇ 2011-2014

En aquests 4 anys de funcionament s'han dut a terme reunions periòdiques de les comissions de treball, s'han creat espais de reflexió i debat, i s'han publicat documents sobre temes específics³.

Eix valors, rols i identitats

Des del Consell de les Dones del Baix Llobregat s'ha donat recolzament i difusió a les iniciatives dels municipis de la comarca, entre les quals s'ha de destacar l'organització del Premi Literari Delta, un concurs de narrativa per a dones que van iniciar 6 ajuntaments a l'any 2000, i que actualment enceta la seva vuitena edició amb la participació de 9 ajuntaments.

Al 2014 es va portar a terme la tercera edició dels Premis Edurecerca, una iniciativa anual dels Serveis Territorials d'Ensenyament al Baix Llobregat que premia els millors treballs de recerca d'alumnes de batxillerat de la comarca, en col·laboració amb altres entitats del territori, com per exemple el Consell de les Dones, que atorga un premi en l'àmbit d'igualtat dona-home.

Pel que fa a l'àmbit de lluita contra la violència masclista, una de les fites més importants assolides en aquests darrers anys a nivell comarcal ha estat la creació l'any 2011 del SIAD Baix Llobregat, Servei d'Informació i Atenció a les Dones del Baix Llobregat, amb el suport de l'Institut Català de les Dones. El SIAD Baix Llobregat té tres punts d'atenció distribuïts pel territori, en concret als municipis d'Abrera, Corbera de Llobregat i a la seu del Consell Comarcal a Sant Feliu de Llobregat, i presta servei a les dones residents als 15 municipis de menys de 20.000 habitants del Baix Llobregat: Abrera, Begues, Castellví de Rosanes, Cervelló, Collbató, Corbera de Llobregat, Pallejà, La Palma de Cervelló, El Papiol, Sant Climent de Llobregat, Sant Esteve Sesrovires, Sant Just Desvern, Santa Coloma de Cervelló, Torrelles de Llobregat i Vallirana.

Entre els anys 2012 i 2014 el SIAD Baix Llobregat s'ha anat consolidant al territori, atenent l'any 2014 a més de 200 dones. Alhora, s'ha incidit també en la coordinació i la cooperació entre tots els SIAD's de la comarca.

D'altra banda, durant aquests anys l'assistència i la participació a la comissió de violències contra les dones ha estat molt elevada. En el marc d'aquest eix s'han elaborat els Informes de violència contra les dones a partir de les dades facilitades per l'*Observatorio contra la*

³ A la web del Consell de les Dones del Baix Llobregat es pot veure tota la tasca realitzada: conselldones.elbaixllobregat.cat



Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial. D'aquesta manera s'ha aconseguit aglutinar informació de les denúncies i ordres de protecció realitzades en els partits judicials de la comarca des de l'any 2006 fins al 2014. Durant aquests anys, aquestes dades han estat l'únic indicador que aportava un coneixement real de la situació, però recentment la comissió també ha pogut analitzar altres dades molt significatives.

A nivell de Catalunya, es van analitzar les dades de l'Enquesta de Violència Masclista publicada al 2010, una enquesta basada en més de 15.000 entrevistes telefòniques que analitza tots els àmbits de la violència masclista, així com les dades de dones ateses per l'Oficina d'Atenció a la Víctima (OAV), servei gratuït que ofereix atenció, suport i orientació a les víctimes i persones perjudicades per un delictes o falta, i punt de coordinació de les ordres de protecció de les víctimes de violència masclista i de gènere que adopten els òrgans judicials de Catalunya.

D'altra banda, l'Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA) va publicar al març de 2014 la major enquesta realitzada sobre violència contra les dones (més de 40.000 dones entrevistades en 27 estats membres de la Unió Europea). Les dades d'aquesta enquesta han estat molt valuoses a l'hora de dimensionar l'abast i la gravetat de la situació de moltes dones a nivell europeu, i també han permès analitzar la situació de la violència masclista al territori i l'efectivitat de les polítiques que s'hi adrecen respecte d'altres països propers.

En el marc de la comissió de violències contra les dones també han estat presentats diversos estudis, com per exemple el realitzat pel Centre Dolors Piera de la Universitat de Lleida, sobre la percepció de la violència de gènere del seu alumnat a l'entorn universitari.

En l'àmbit de la prevenció i sensibilització, a l'any 2009 es va iniciar la campanya comarcal "El Baix Llobregat contra la violència masclista", acció conjunta de tots els agents polítics i econòmics de la comarca. Aquesta campanya va ser molt ben valorada a nivell local i per aquest motiu es va continuar amb la mateixa línia, tot proporcionant difusió de les agendes locals de sensibilització organitzades al voltant del 25 de novembre, Dia Internacional de la no violència vers les dones.

Un dels actes més destacats d'aquesta campanya va ser la realització de la Jornada "*Violència masclista, molt camí per fer. Anàlisi i reflexions de la realitat actual*", amb la participació de la Inmaculada Montalbán Huertas, llavors magistrada del Consejo General del Poder Judicial i presidenta de l'Observatorio contra la Violència de Género d'aquest ens.

A més a més al 2013, la campanya es va reforçar amb la realització de la **I Marxa El Baix Llobregat contra la violència masclista**, que, amb sortida des de diferents municipis de la comarca, configurava diferents



rutes cap al Parc de Torreblanca, seu del Consell Comarcal, on es desenvolupà l'acte principal. L'èxit de la Marxa va avalar la realització d'una segona edició l'any 2014, encara amb més participació i compromís del teixit associatiu i de la societat civil de la comarca, fet que la va consolidar com un dels principals actes de reivindicació al Baix Llobregat contra la violència masclista.

La publicació d'un *Decàleg contra la violència masclista*, la recollida i anàlisi del número d'atencions i de les dones ateses pels recursos i serveis de la comarca, com per exemple els SIAD's, l'organització conjuntament amb la CONFAVC d'una formació per lluitar contra la violència masclista als barris, i donar eines a les associacions veïnals contra la violència masclista, i la realització de les jornades adreçades a càrrecs polítics i personal tècnic, "*El treball en xarxa, una eina positiva en matèria de violència masclista*" i "*Violència masclista, molt camí per fer. Anàlisi i reflexions de la realitat actual*", amb la participació de destacades personalitats en la matèria, han estat altres de les actuacions desenvolupades en aquest eix entre els anys 2011 i 2014.

Principals punts de millora en relació a les mesures del II pla

- Reforçar i donar suport a les iniciatives dels ajuntaments en matèria de polítiques d'igualtat.
 - Vetllar per la comunicació inclusiva del Consell Comarcal del Baix Llobregat..
 - Continuar amb el reconeixement i recolzament als treballs de recerca i investigació que es realitzin a la comarca en l'àmbit de la igualtat dona-home.
 - Donar a conèixer els estudis i treballs de recerca i a les seves autores i autors.
 - Donar continuïtat als treballs adreçats a elaborar i recopilar dades sobre violència masclista, especialment els susceptibles de ser analitzats a nivell comarcal.
 - Donar continuïtat i ampliar la campanya comarcal de "El Baix Llobregat contra la violència masclista" i la Marxa El Baix Llobregat contra la violència masclista.
 - Donar continuïtat a l'anàlisi dels recursos i serveis adreçats a víctimes de violència masclista al Baix Llobregat.
 - Promoure col·laboracions amb entitats i altres agents del territori en l'àmbit de la conscienciació, prevenció i detecció de la violència masclista.
-

Participació i lideratge

En el marc de l'eix *participació i lideratge*, es van realitzar els primers informes sobre l'accés de les dones a la vida política local, on



s'analitzaven amb perspectiva de gènere les eleccions municipals 2011⁴. Les eleccions municipals 2015 també són objecte d'un nou estudi sobre la composició de les llistes electorals i dels consistoris.

Una altra línia desenvolupada durant els darrers anys és el foment de l'associacionisme de les dones de la comarca. Per aquest motiu, es va subscriure un conveni amb la Federació de Dones per la Igualtat del Baix Llobregat per a la realització de múltiples actuacions d'ajuda a les entitats de dones. D'altra banda, es va organitzar la jornada *“Ciutadanes d'aquí i d'allà. Trencaments de fronteres, noves ciutadanes, processos migratoris i drets”*, a Sant Boi de Llobregat, i la jornada *“Associacionisme en femení, construïm ciutadania”*, al Prat de Llobregat. Amb motiu de la celebració d'aquesta jornada es va realitzar un *“Cens d'entitats que treballen per la igualtat dones-homes a la comarca”*.

Dins d'aquest eix també s'han desenvolupat diferents actuacions, especialment adreçades a fomentar polítiques d'igualtat dins de les organitzacions, tant les públiques (ajuntaments principalment) com privades. En aquest sentit s'ha de destacar l'Informe adreçat al Consell d'Alcaldes del Baix Llobregat sobre la necessitat d'implantar plans d'igualtat als ajuntaments (actualment a la comarca hi ha 25 plans de polítiques d'igualtat⁵), el curs de formació realitzat al Consell Comarcal amb l'ajuda de la Diputació de Barcelona o la Jornada *“Plans d'igualtat d'Oportunitats a la feina”*, en col·laboració amb la Generalitat.

Entre totes aquestes actuacions s'ha de posar en relleu la creació del SIO-Baix Llobregat, del Segell d'Igualtat d'Oportunitats del Baix Llobregat amb el qual es vol premiar a aquelles empreses i administracions públiques ubicades a la comarca que han realitzat alguna actuació per fomentar la igualtat de gènere dins de les seves organitzacions. Les 14 empreses i els 3 ajuntaments que van obtenir el SIO-Baix Llobregat en la seva primera edició han marcat un referent i han incentivat que altres organitzacions vulguin participar en les futures edicions del SIO.

Principals punts de millora en relació a les mesures del II pla

- Promoure la participació activa i el lideratge de les dones a la vida política local.
- Aprofundir en l'anàlisi de la participació de les dones en la vida social, en els canvis i evolució del teixit associatiu de dones de la comarca, i en les noves formes de participació.
- Donar continuïtat a les línies de treball iniciades en l'àmbit del reconeixement de les actuacions per a fomentar la igualtat de gènere a les empreses i institucions.

⁴ Informe sobre l'accés de les dones a la vida política. 2011. Observatori Comarcal i Consell de les Dones del Baix Llobregat.

⁵ Per més informació sobre els plans d'igualtat es pot consultar l'apartat de diagnosi d'aquest document.



- Conèixer el grau de compliment de la llei d'igualtat en l'àmbit laboral, especialment l'obligatorietat de que totes les empreses de 250 treballadors/es tinguin un pla d'igualtat d'oportunitats.
 - Incidir en els beneficis per a les organitzacions de l'aplicació de mesures de foment de la igualtat de gènere.
 - Donar a conèixer i difondre l'experiència dels ajuntaments de la comarca que estan o han desenvolupat un pla d'igualtat intern.
 - Treballar l'àmbit de les salut de les dones, amb especial incidència en els drets sexuals i reproductius.
 - Promoure la pràctica esportiva de les dones i vetllar per una representació equilibrada de dones i homes esportistes als mitjans de comunicació locals.
 - Treballar per posar en valor l'esport femení i les fites esportives assolides per dones, especialment del Baix Llobregat.
 - Crear una estratègia per tal de consolidar les polítiques d'igualtat, les regidories específiques de gènere i garantir més presència i permanència de dones als llocs de decisió a la política local.
 - Establir acords de col·laboració amb els partits polítics per una promoció real de les dones en la vida política.
-

Eix nou model productiu

En el marc de l'eix *nou model productiu* destaca la realització de la Jornada “*Emprenem*”, en col·laboració de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat. L'any 2012, sota el lema “*Construïm economia, construïm ciutadania*”, es va realitzar la primera edició de la jornada, que es va portar a terme amb l'objectiu de fomentar l'emprenedoria femenina a la comarca com a element clau per generar ocupació i evitar la pèrdua de talent femení (dones altament qualificades en llocs poc qualificats o a l'atur, dones que emigren per qüestions laborals, etc...).

Aquesta primera edició va servir per donar a conèixer la Xarxa de Dones Emprenedores d'Esplugues i fomentar la creació d'espais similars a la resta de la comarca, així com la creació d'una xarxa comarcal de dones emprenedores. Aquesta xarxa comarcal, la Xarxa de Dones Emprenedores del Baix Llobregat - XEBAIX, va néixer al 2013 com un espai de trobada de totes les empresàries i emprenedores de la comarca, amb la voluntat de promoure l'aplicació de la perspectiva de gènere a la promoció de l'economia local i global, treballar per a la consolidació i creació d'empreses liderades per dones o generar oportunitats per fer visible el talent femení en l'àmbit econòmic, professional i laboral.



S'han realitzat tres edicions més de la jornada “*Emprenem*”, en concret a l'any 2013, amb el lema “*Som empresàries, REimaginem economia*”, l'any 2014 amb el lema “*Actitud emprendora*” i recentment al juliol de 2015 “*Desenvolupem talent*”.

Principals punts de millora en relació a les mesures del II pla

- Promoure la participació activa i el lideratge de les dones en un model econòmic i empresarial que creï riquesa i generi progrés per al conjunt de la societat.
- Treballar per al foment de l'ocupació femenina i dels projectes d'autoocupació de les dones.
- Vetllar per a la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques d'ocupació locals i d'assessorament a l'emprenedoria.
- Fomentar l'intercanvi d'experiències i coneixements així com la col·laboració dins l'àmbit de la creació d'empreses i el desenvolupament de tasques professionals, així com en l'àmbit funcional i creatiu mitjançant accions formatives.
- Informar sobre les possibilitats que ofereixen a les dones els nous models d'economia social i cooperativa.
- Treballar per a la consolidació i assoliment de competències professionals que facilitin la incorporació de les dones al mercat de treball, així com la seva promoció i desenvolupament professional.

Transversalitat

Pel que fa als objectius transversals establerts en els anteriors Plans Transversals de Polítiques de Dones del Baix Llobregat, s'ha de posar en relleu el recolzament als ajuntaments de la comarca realitzat durant aquests anys. En primer lloc, s'ha proporcionat assessorament als ajuntaments que ho han sol·licitat i a altres organismes i entitats. Això també ha permès mantenir contacte continu, tot centralitzant les demandes i necessitats per tal de poder desenvolupar polítiques d'igualtat més eficients i eficaces en relació als objectius específics establerts.

En segon lloc, s'han realitzat estudis i aglutinat informació sobre els recursos existents a la comarca i s'ha incentivat el treball en xarxa amb els ajuntaments, amb altres administracions, recursos, serveis i entitats del territori, i també amb altres departaments del Consell Comarcal del Baix Llobregat. En aquest sentit destaca la creació al 2010 de l'Observatori Comarcal del Baix Llobregat, que inclou un àmbit específic per realitzar estudis sobre dones i gènere, a més a més d'incorporar la perspectiva de gènere en tots els seus estudis i informes. Exemples d'aquests estudis són els informes de violència contra les dones o els informes de participació política.



Principals punts de millora en relació a les mesures del II pla

- Vetllar perquè la perspectiva de gènere s'inclougui de manera transversal als pressupostos municipals, en totes les seves actuacions.
 - Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els àmbits d'actuació de l'administració local.
 - Reforçar la transversalitat de les polítiques locals d'igualtat, també les d'àmbit comarcal.
-



DIAGNOSI

Territori

La comarca del Baix Llobregat se situa dins de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, concretament a la part sud-est. Delimita al nord amb el Bages, a l'est amb el Vallès Occidental, al sud-est amb la comarca del Barcelonès i al sud-oest amb el Garraf. L'Anoia i l'Alt Penedès són les comarques veïnes a la part oest.

Segons dades del padró municipal 2014, a la comarca hi viuen 806.249 habitants, el 50,6% dels quals són dones. Al Baix Llobregat hi viu el 10,7% de la població catalana en una superfície de 485,7 quilòmetres quadrats, sent la comarca més densament poblada de Catalunya, després del Barcelonès (1.659 habitants per cada quilòmetre quadrat).

La comarca està formada per 30 municipis: Abrera, Begues, Castelldefels, Castellví de Rosanes, Cervelló, Collbató, Corbera de Llobregat, Cornellà de Llobregat, Esparreguera, Esplugues de Llobregat, Gavà, Martorell, Molins de Rei, Olesa de Montserrat, Pallejà, La Palma de Cervelló, El Papiol, El Prat de Llobregat, Sant Andreu de la Barca, Sant Boi de Llobregat, Sant Climent de Llobregat, Sant Esteve Sesrovires, Sant Feliu de Llobregat, Sant Joan Despí, Sant Just Desvern, Sant Vicenç dels Horts, Santa Coloma de Cervelló, Torrelles de Llobregat, Vallirana i Viladecans.

Població per sexe. Baix Llobregat 2014

	Dones		Homes		Total
	n	% / total	n	% / total	
2008	391.164	50,0	390.585	50,0	781.749
2009	397.760	50,1	395.895	49,9	793.655
2010	400.752	50,2	397.716	49,8	798.468
2011	404.155	50,3	399.550	49,7	803.705
2012	406.673	50,4	400.126	49,6	806.799
2013	408.366	50,5	400.278	49,5	808.644
2014	407.976	50,6	398.273	49,4	806.249
Var. 2008-14 (n)	16.812	68,6	7.688	31,4	24.500
Var. 2008-14 (%)	4,3	137,1	2,0	62,8	3,1

Font: OC-BL, a partir de les dades de l'IDESCAT

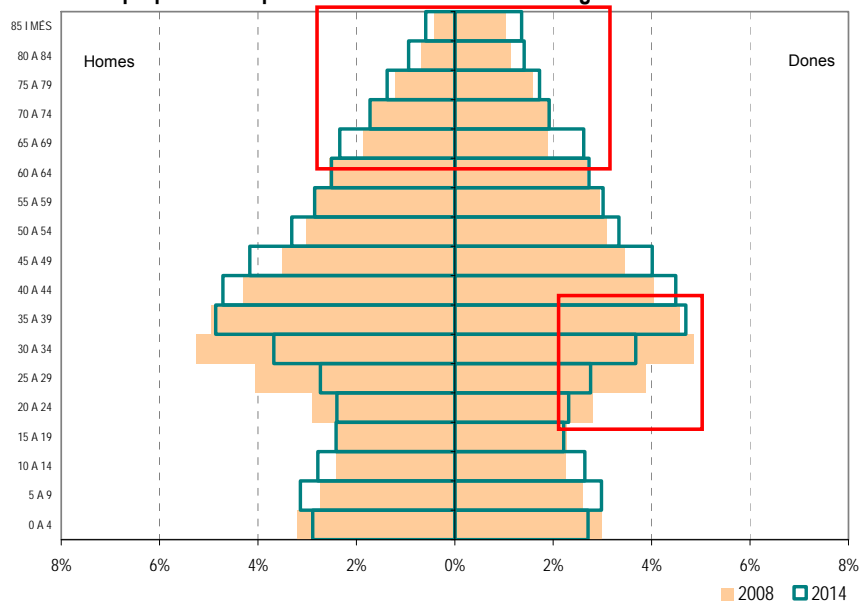
Estructura i dinàmica de la població

El procés d'envelliment de la població del Baix Llobregat s'inicia durant els anys vuitanta a partir de tres processos relacionats: l'augment de l'esperança de vida, el decreixement de la taxa de natalitat i l'endarreriment en l'edat de la maternitat.

Actualment la població de 65 i més anys suposa el 15,4% de la població i majoritàriament són dones (el 56,3%). Això és degut a que l'esperança de vida en néixer de les dones és de 85 anys mentre que la dels homes és 6 anys inferior (dades de 2012).



Piràmide superposada de població. 2008-2013. Baix Llobregat



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'IDESCAT

Segons dades de l'Estadística de Variacions Residencials, en els últims anys ha augmentat el pes de les dones sobre el total de població, d'una banda per l'envelliment (hi ha més dones en els grups de més edat) i també per les migracions. Entre els anys 2011 i 2013, el saldo migratori de la comarca ha estat negatiu en el cas dels homes (-3.027), i positiu en el cas de les dones (+1.228), especialment per la relació entrades/sortides a l'estranger (-3.511) homes, i (+836) dones en els últims tres anys.

D'altra banda, el grup de dones de 20 a 34 anys s'ha reduït en els darrers anys, i la previsió es que aquesta reducció continuï en els propers anys. Caldrà estudiar l'impacte que aquest fet pot tenir en el nombre de naixements futurs.

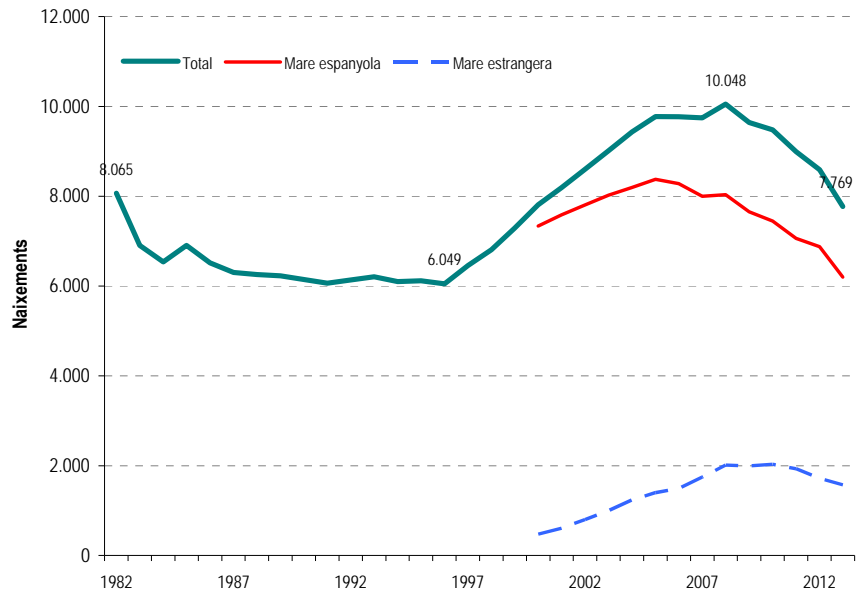
Respecte a la natalitat, l'edat mitjana a la maternitat és de 31,8 anys i, des de l'any 2000, pràcticament no ha variat. Tal i com senyala l'Observatori Comarcal del Baix Llobregat⁶, durant el 2013 continua la disminució en el nombre de naixements iniciada al 2009, principalment per la disminució del nombre de dones en edat de tenir fills.

També és destacable l'endarreriment en l'edat de tenir fills de les dones i els canvis en les pautes de fecunditat. Al 1981 l'edat més habitual per tenir fills es situava en els 25 anys, mentre que al 2013 aquesta tendència s'ha desplaçat fins als 36 anys. L'edat mitjana a la maternitat es situa en 31,8 anys.

⁶ Nota informativa: La natalitat al Baix Llobregat (2013). Novembre de 2014. Observatori Comarcal del Baix Llobregat.

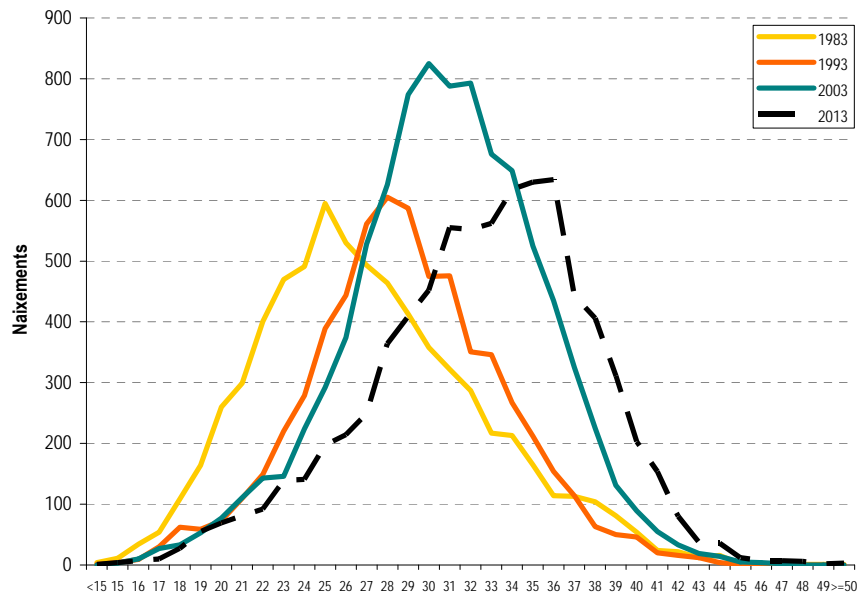


Naixements. 1982-2013. Baix Llobregat



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'IDESCAT

Naixements per edat de la mare. 1983-2013. Baix Llobregat



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'IDESCAT

La distribució de naixements per situació de convivència de la mare mostra com la proporció de naixements de mares casades ha disminuït progressivament en els darrers anys, tot i que al 2013 encara es manté en un 58,3% del total. Els naixements de mares no casades però en unió estable es situen en un 22,7% del total. Cal destacar però l'augment en relació amb el 2008 dels naixements de mares sense unió estable, que suposen al 2013 gairebé el 9% del total de naixements. Aquest tipus de naixements presenten especial incidència entre les mares de menys de 25 anys, on aquest percentatge suposa el 15% dels naixements.



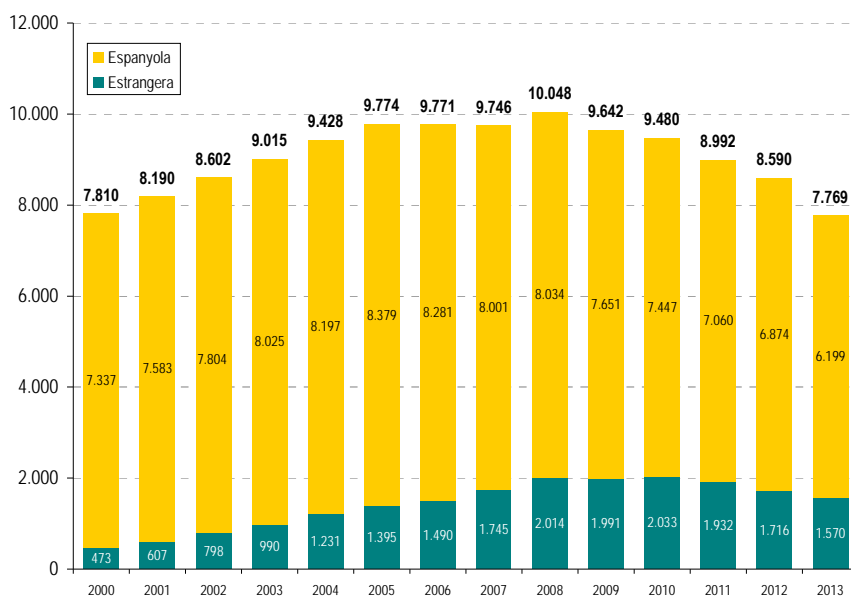
Naixements per edat i situació de convivència de la mare. 2008-2013. Baix Llobregat



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'IDESCAT

La distribució total de naixements segons la nacionalitat dels pares mostra com al 2013 el nombre de naixements de mare estrangera suposa el 20,2% del total. La majoria de naixements de mare estrangera han estat de dones de nacionalitat marroquina (el 40% del total de naixements de mare estrangera). A continuació es troben els naixements de mares de nacionalitat romanesa (6% del total), equatoriana (4%), xinesa (4%) i boliviana (4%). L'edat mitjana a la maternitat en les dones espanyoles és de 32,3 anys, mentre que en les estrangeres és de 29,6.

Naixements per nacionalitat de la mare. 2000-2013. Baix Llobregat



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'IDESCAT



Naixements de mare estrangera per nacionalitat. 2014 Baix Llobregat

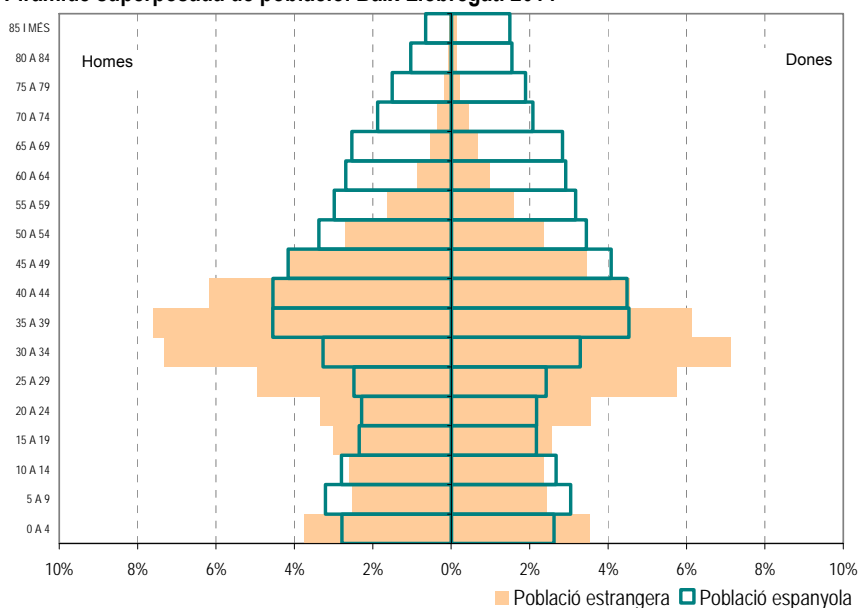
	Naixements	%
Marroc	629	40,1
Romania	96	6,1
Equador	69	4,4
Xina	66	4,2
Bolívia	63	4,0
Pakistan	44	2,8
Colòmbia	43	2,7
Rússia	33	2,1
Itàlia	31	2,0
Argentina	25	1,6
Resta de nacionalitats	471	30,0
Total	1.570	100

Font: OC-BL, a partir de les dades de l'IDESCAT

A més a més de poder senyalar que l'arribada de població estrangera ha influenciat en les pautes de fecunditat, també es pot posar en relleu que ha influenciat en la composició de les parelles ja que hi ha un descens de les parelles formades exclusivament per membres de nacionalitat espanyola, en favor de parelles mixtes i de nacionalitat estrangera.

També ha modificat l'estructura poblacional ja que l'arribada de persones nouvingudes i l'augment de la natalitat han fet augmentar la població en les franges d'edat més joves, tot apaivagant el procés d'envelliment. Això s'observa clarament en la piràmide d'edats on es pot apreciar que la població estrangera s'ubica en les parts de mig i sota de la piràmide on es concentra la població més jove.

Piràmide superposada de població. Baix Llobregat. 2014





La població estrangera resident al Baix Llobregat disminueix des del 2011, i al 2014 representa l'10% del total de la població (81.139 persones), de les quals el 48,1% són dones (39.044) i el 51,9% són homes (42.095). Aquesta disminució de la població estrangera resident continua amb la tendència iniciada al 2011, i segueix la pauta de l'Àmbit Territorial Metropolità i del conjunt de Catalunya. El percentatge de població estrangera empadronada a la comarca (10%) és inferior a la proporció de població estrangera que es troba en el conjunt de l'ATM i de Catalunya, (13,5% i 14,5%, respectivament).

Població estrangera per sexe. Baix Llobregat

	Dones		Homes		Total
	n	% / total	n	% / total	
2008	39.608	46,4	45.728	53,6	85.336
2009	43.969	46,7	50.267	53,3	94.236
2010	44.841	47,0	50.630	53,0	95.471
2011	44.099	47,1	49.609	52,9	93.708
2012	43.707	47,5	48.310	52,5	92.017
2013	42.819	47,9	46.534	52,1	89.353
2014	39.044	48,1	42.095	51,9	81.139
Var. 2008-14 (n)	-564	13,4	-3.633	86,6	-4.197
Var. 2008-14 (%)	-1,4	29,0	-7,9	161,5	-4,9

Font: OC-BL, a partir de les dades de l'IDESCAT

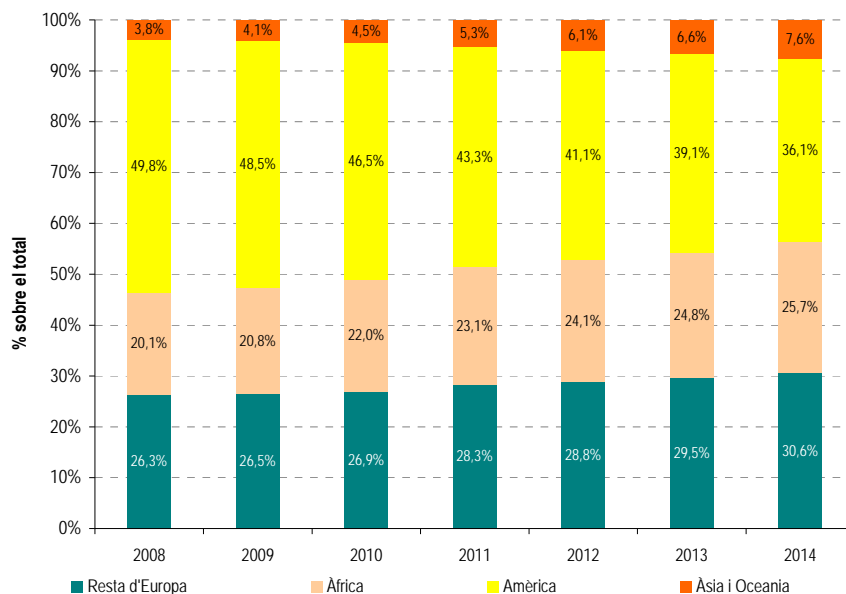
La variació es pot atribuir a fets diversos: d'una banda, al fet de la disminució dels fluxos migratoris provinents de l'exterior i l'augment de les sortides cap a l'exterior, però s'ha de tenir en compte també que els canvis en la xifra de població estrangera d'un territori no depenen només del saldo migratori, sinó que també es veuen afectades per altres components: el creixement vegetatiu (naixements i defuncions de població estrangera) i el procés de naturalització (persones estrangeres que adquireixen la nacionalitat espanyola).

L'heterogeneïtat de la població estrangera resident a la comarca pel que fa a la seva procedència i el comportament diferenciat entre els diferents col·lectius ha suposat que la variació de la població no s'hagi donat per igual en totes les **nacionalitats**.

Per continents, es veu com les nacionalitats d'Amèrica del Sud són les que han protagonitzat la disminució del conjunt de dones estrangeres. Aquesta tendència de disminució però, no es dona en nacionalitats de la resta d'Europa ni d'Àsia i Oceania.



Dones estrangeres per continent de procedència. 2008-2014. Baix Llobregat



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'IDESCAT

Cal tenir en compte que la població estrangera no és homogènia en termes de **distribució territorial** ni presenta les mateixes característiques a tots els municipis⁷. Els tres municipis de la comarca que apleguen una proporció estrangera més elevada són Castelldefels (19,2%), Martorell (18,6%) i Cornellà de Llobregat (15%).

Ara bé, el **perfil migratori** d'aquests municipis és molt divers: mentre que a Castelldefels la majoria d'estrangeres són procedents de la resta d'Europa, a Martorell són predominants les procedents d'Àfrica (especialment del Marroc) i a Cornellà de Llobregat les estrangeres procedents d'Amèrica són majoritàries.

Estudis i formació

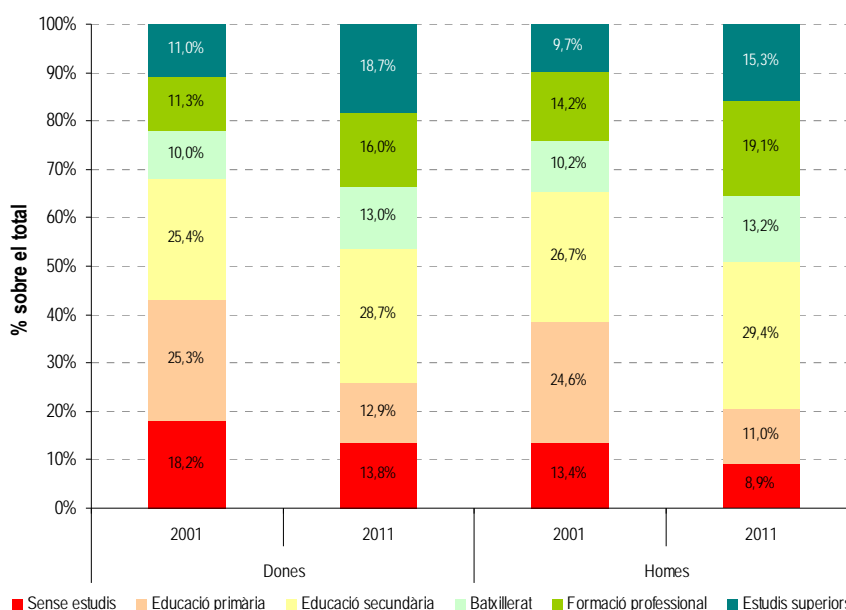
Segons dades de 2011, la majoria de la població del Baix Llobregat tenia estudis de segon grau. De les dones, el 28,7% tenia ensenyaments secundaris i 13% tenia batxillerat; en el cas dels homes el 29,4% tenia educació secundària i el 13,2% ensenyaments de batxillerat.

Les diferències entre les dones i els homes s'observen especialment en la formació professional i universitària. D'aquesta manera, el 16% de les dones tenien formació professional mentre que en el cas dels homes el percentatge augmentava fins al 19,1%. Respecte a la formació universitària, el 18,7% de les dones tenen estudis universitaris mentre que, en el cas dels homes és del 15,3%.

⁷ **Dades de població estrangera.** Observatori Comarcal del Baix Llobregat. 2014.



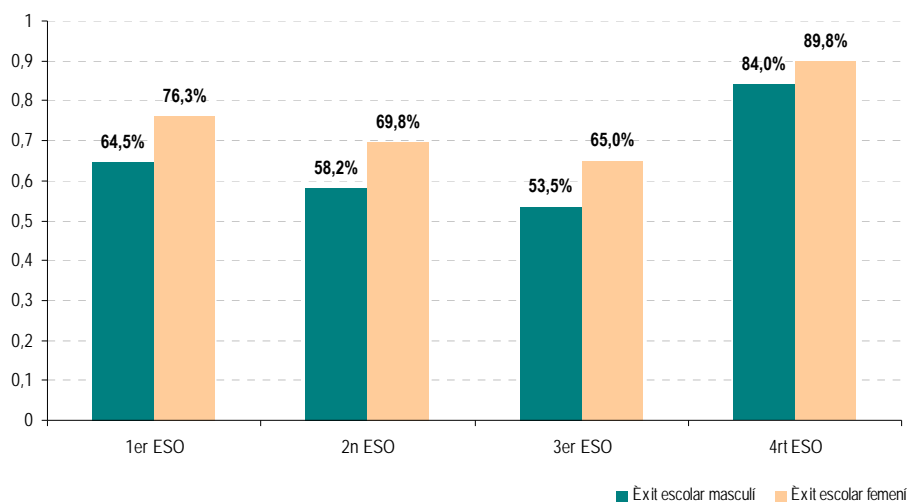
Nivell formatiu per sexe. 2001-2011. Baix Llobregat



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'IDESCAT

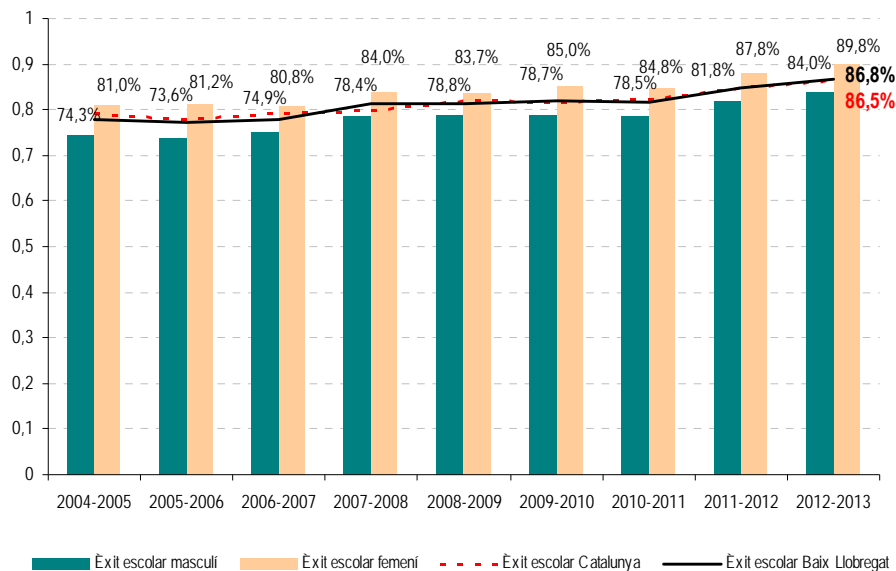
Pel que fa a l'evolució de l'èxit escolar en els darrers cursos, s'observa que són majoritàriament les dones les que tenen un major percentatge d'èxit. De fet, hi ha moltes més noies que nois que superen els cursos escolars. Per exemple, durant el curs 2012-2013 en el Baix Llobregat el 84% dels nois va superar quart de la ESO, i en el cas de les noies aquest percentatge s'incrementa fins el 89,8%. Aquesta tendència s'observa a tots els cursos de la ESO, i és a primer curs on s'observa una major diferència (11,8 punts) entre l'èxit escolar femení i el masculí.

Èxit escolar en els diferents cursos de l'Educació Secundària Obligatoria. Curs 2012-2013.





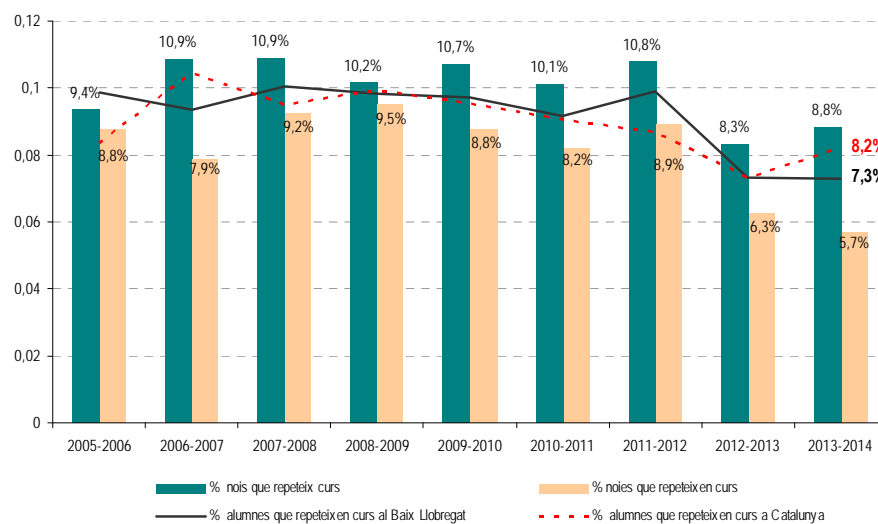
Evolució èxit escolar segons sexe (4rt d'ESO). Curs 2004-2005 a 2012-2013. Baix Llobregat.



Font: OC-BL, a partir de les dades del Departament d'Ensenyament.

I pel que fa a l'alumnat que repeteix 4t d'ESO i la seva evolució en els darrers cursos, el percentatge de nois que repeteixen curs és sempre superior al de les noies. Al curs 2013-2014 per exemple, el 8,8% dels nois va repetir curs, front el 5,7% de les noies.

Evolució del percentatge d'alumnes que repeteixen 4rt d'ESO. Baix Llobregat i Catalunya.



Font: OC-BL, a partir de les dades del Departament d'Ensenyament.



Treball remunerat i no remunerat

Durant les últimes dècades ha augmentat la presència de les dones en el mercat laboral formal, tot i que moltes continuen treballant en l'economia submergida, fet que promou la desprotecció laboral i la vulnerabilitat. La participació de les dones en el treball remunerat, d'una banda, suposa una ruptura amb el model tradicional basat en la divisió sexual del treball, on els homes es dediquen al treball productiu-remunerat i les dones al treball reproductiu, que no està remunerat ni està reconegut socialment. A més a més, el treball remunerat és un element clau per fomentar l'autonomia de les dones i facilitar que puguin desenvolupar els seus projectes de vida.

El fet de que les dones tinguin un treball remunerat no ha significat que el treball de reproducció i de cura s'hagi distribuït per igual dins de les llars. Tal i com senyala l'enquesta de condicions de vida i hàbits de la població del 2011⁸, a la província de Barcelona en el 51,4% de les llars les dones són les principals persones encarregades del treball domèstic, en el 25,3% de les llars són dos persones les que s'encarreguen i només en el 10,1% dels casos la persona encarregada d'organitzar aquest treball és un home. Val a dir però, que respecte al 2006 ha augmentat el percentatge d'homes que organitza conjuntament amb la dona o de manera principal les tasques de la llar.

Persona que organitza les tasques domèstiques i de la llar. Total de llars. Província de Barcelona. 2011.

	2011	2006
Persona principal femenina	51,4%	68,5%
Ambdues persones principals	25,3%	16,0%
Altres persones de la llar o totes juntes	11,9%	8,1%
Persona principal masculina	10,1%	4,3%

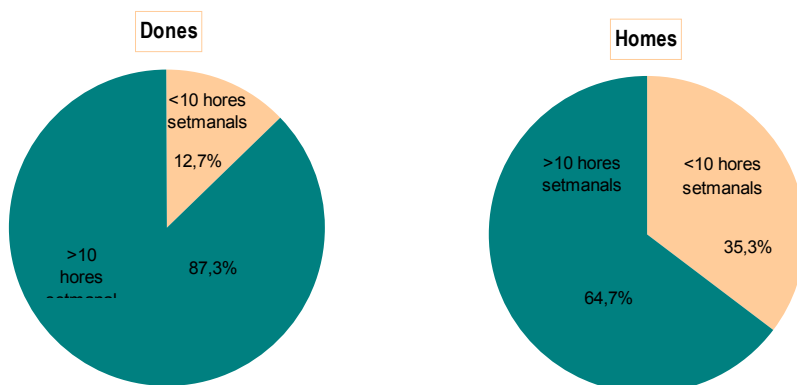
Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població. 2011. Idescat.

Pel que fa a les hores dedicades a les tasques domèstiques i de la llar, el 87,3% de les dones manifesten dedicar-hi més de 10 hores setmanals, front el 64,7% dels homes.

⁸ *Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya. 2011.*



Hores dedicades a les tasques domèstiques de la llar. Província de Barcelona. 2011.

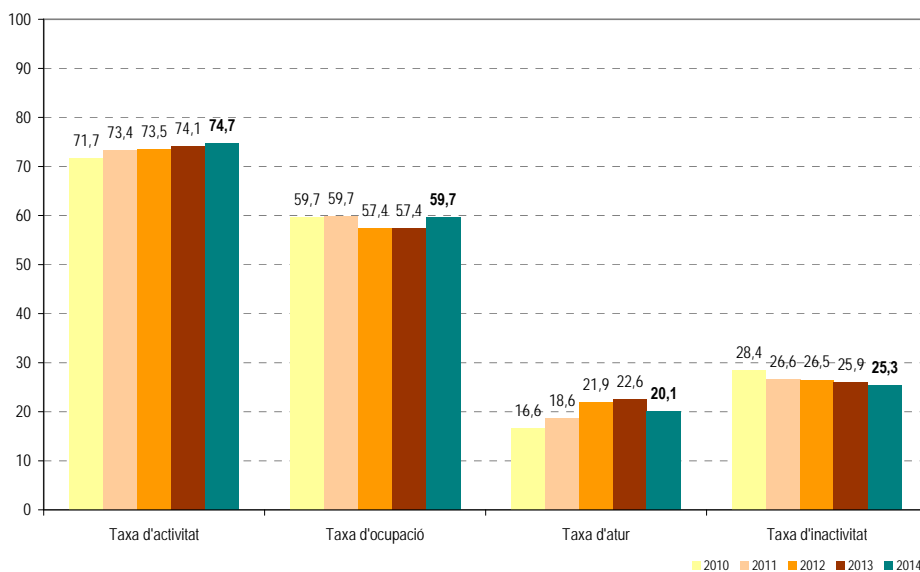


Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població.2011. Idescat.

Al Baix Llobregat en els darrers anys ha anat augmentant la taxa d'activitat femenina, situant-se en el 74,7% al 2014, és a dir, de cada 100 dones en edat activa, 75 participen en el mercat de treball formal – tenen feina remunerada o la busquen. En relació amb els homes, aquests tenen una taxa d'activitat superior, situant-se en el 83,3%.

La taxa d'ocupació femenina és del 59,7%, és a dir, per cada 100 dones d'entre 16 i 64 anys, 59,7 tenen feina, mentre que en el cas dels homes, és d'un 66%, és a dir, 6,3 punts superior.

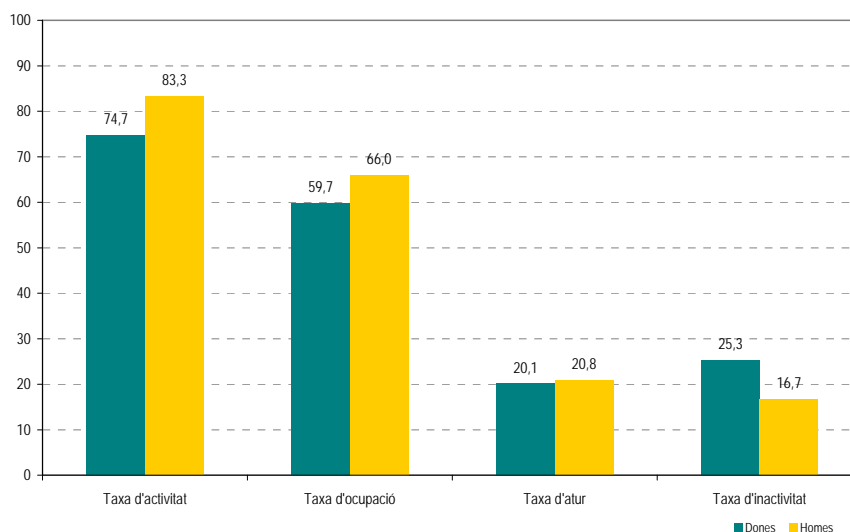
Relació amb el mercat de treball. Dones (16 a 64 anys). Catalunya



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA)



Relació amb el mercat de treball. Catalunya. 2014. (%)



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA)

La participació laboral de les dones majoritàriament té unes pautes molt diferents a la dels homes. Mentre que la d'aquests últims correspon a una inserció en el món laboral lineal amb pràcticament cap sortida del mercat laboral fins l'edat de jubilació, s'observa com les dones entren i surten del mercat laboral. Aquests moviments generalment coincideixen amb l'augment de càrregues familiars, sigui per la cura d'infants o de persones dependents⁹.

Un dels indicadors que poden ajudar a l'anàlisi de la situació laboral de les dones és l'índex de dependència ja que posa en relació el número de persones que potencialment requereixen cures i una atenció especial (infants i persones grans) amb les persones en edat activa. Val a dir que, en el Baix Llobregat, des del 2003 l'índex de dependència total ha anat augmentant, havent-hi 49,6 persones de menys de 15 anys o de més de 64 anys per cada 100 persones d'entre 15 i 64. Aquest augment significa un creixement del treball de cura del qual s'encarreguen majoritàriament les dones.

Índex de dependència total. Baix Llobregat.

	2003	2008	2011	2012	2013	2014
BAIX LLOBREGAT	38,5	42,1	46	47,1	48,2	49,6
Província Barcelona	43,9	44,7	47,6	48,4	49,4	50,5
Catalunya	44,8	44,8	47,7	48,4	49,3	50,5

Font: OC-BL, a partir de les dades de l'IDESCAT

Respecte a la nova contractació, al 2014 van augmentar els contractes registrats per homes i van disminuir els contractes registrats per dones. El 43,6% dels nous contractes registrats al 2014 al Baix Llobregat van ser signats per dones (les dones registren 91.060 contractes, 13.095

⁹ Per més informació: VVAA (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Institut Català de les Dones.

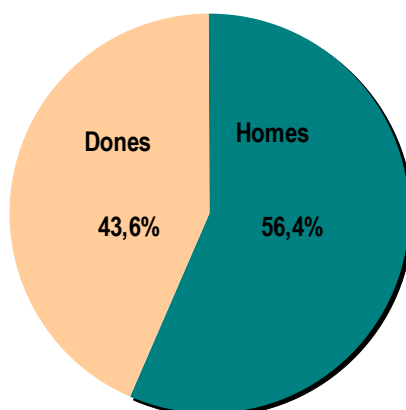


menys que en el 2008, a l'inici de la crisi). Els homes registren 117.681 contractes en el mateix període, 3.015 menys que en el 2008.

A l'any 2008, el 82% dels nous contractes registrats per dones al Baix Llobregat eren temporals (la taxa de temporalitat masculina també era del 82%).

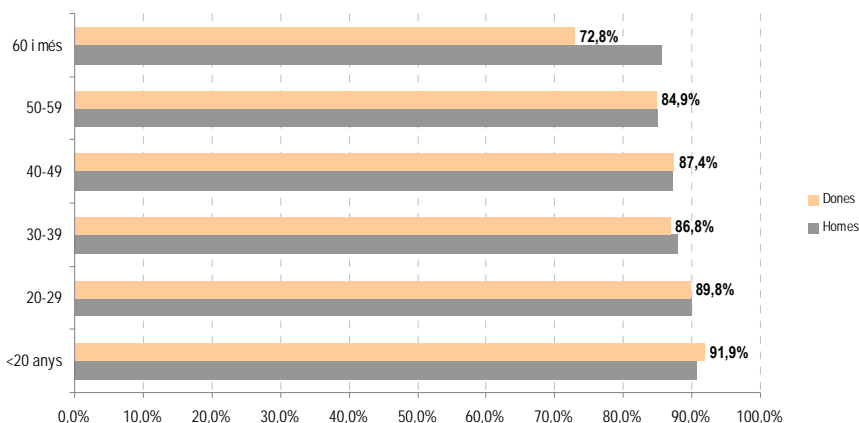
Pel que fa a la taxa de temporalitat, al 2014 el 85,6% dels nous contractes signats per dones al Baix Llobregat són temporals. En els homes aquest percentatge ha estat del 87,7%.

Nous contractes registrats al Baix Llobregat, segons sexe. 2014.



Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Empresa i Ocupació

Taxa de temporalitat en la nova contractació per grups d'edat. Baix Llobregat.2014.



També cal destacar que el 87,5% de les dones ocupades treballen al sector serveis, un dels sectors amb menor protecció laboral (convenis laborals heterogenis i menys favorables al treballador/a).

A més a més del tipus de contractació, les desigualtats de gènere en el mercat laboral formal es posen de manifest en altres elements, com ara en la retribució salarial, ja que es detecten casos que per treballs equivalents els sous de les dones són més baixos que els dels homes.



La diferència de salari brut anual i guany per hora entre dones i homes a Catalunya al 2013 ha estat d'un 33,5%.

Salari brut anual i guany per hora. Per sexe i tipus d'ocupació. Catalunya. 2013.

	Dones	Homes	Diferència salarial absoluta	Diferència salarial relativa
Total salari brut anual	27.684	20.741	6.944	33,5%
Directors i gerents	59.038	50.451	8.588	17,0%
Professionals científics i intel·lectuals	37.025	28.873	8.153	28,2%
Tècnics i professionals de suport	32.918	26.390	6.528	24,7%
Empleats oficina, comptables i administratius	24.724	19.297	5.427	28,1%
Treballadors restauració, personals i venedors	20.401	14.880	5.521	37,1%
Artesans, treballadors indústries i construcció	24.368	17.447	6.921	39,7%
Operadors instal·lacions i maquinària, i muntadors	23.557	18.604	4.953	26,6%
Ocupacions elementals	17.884	11.768	6.116	52,0%

Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE.

D'altres desigualtats de gènere que es donen al mercat laboral són la penalització de la maternitat a l'hora d'accedir-hi o la desprotecció laboral dels sectors econòmics més feminitzats, com ara el sector serveis, que dona feina al 87,5% de les dones del Baix Llobregat.

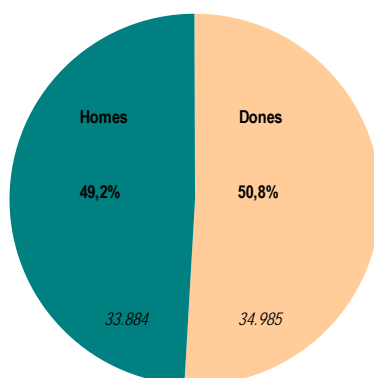
La bretxa salarial és un dels factors que propicia el risc d'exclusió social. En aquests moments, la situació de pobresa es dona sobretot en dones grans (moltes d'elles viuen soles quasi sense prestació o amb la minsa paga de viduïtat), i entre aquelles dones que són responsables úniques de famílies amb filles i fills o persones dependents al seu càrrec. Un 90% de les famílies monoparentals estan encapçalades per dones i són les que tenen més dificultat per viure dignament. Per això parlem de *feminització de la pobresa*, perquè la majoria de pobres al nostre país (i a tot el món) són dones.

La crisi econòmica ha suposat un important increment de les desigualtats de gènere. Les polítiques d'austeritat, de contenció salarial, la disminució de rendes de les llars, l'augment de l'endeutament i l'aprimament del sector públic, intensifiquen i aprofundeixen aquestes desigualtats. **No oblidem que alguns dels sectors més afectats per les retallades de despesa pública, com la sanitat, l'educació o els serveis socials, són sectors altament feminitzats.**

Respecte a l'atur, al 2013 es van registrar més dones a les oficines de treball que homes (34.985 dones front 33.884 homes). Tot i això, el percentatge de persones aturades s'aproxima al 50% tant en homes com en dones.



Persones aturades registrades segons sexe. Baix Llobregat. 2013.



Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Empresa i Ocupació. Desembre 2013.

La taxa d'atur registrat és superior entre les dones (17,7%) en totes les franges d'edat, a excepció de la franja més jove, de 16 a 24 anys, on la taxa d'atur registrat dels homes supera en un punt percentual a la de les dones.

Taxa d'atur registrat segons sexe i edat. Baix Llobregat 2013.

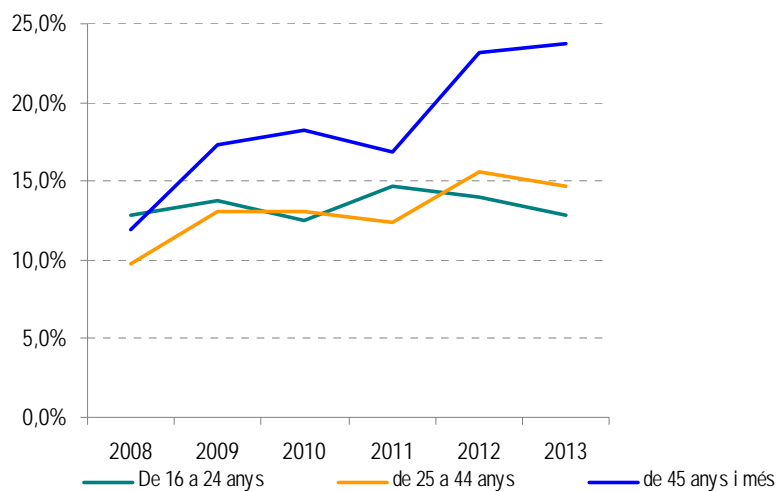
	Dones	Homes
De 16 a 24 anys	12,8%	13,8%
de 25 a 44 anys	14,7%	13,0%
de 45 anys i més	23,8%	18,0%
Total	17,7%	14,9%

Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Empresa i Ocupació. Desembre 2013.

L'edat és un element a tenir en compte a l'hora d'analitzar l'atur i la seva evolució. Així, les dones majors de 45 anys són les que tenen una taxa d'atur més elevada. A més a més, en aquesta franja d'edat és amb molta diferència, on més s'ha incrementat l'atur en els darrers anys, seguida per la franja de 25 a 44 anys. Per contra, les dades d'atur de la franja de 16 a 24 anys, tot i ser molt elevades, no mostren un increment tant fort com les altres franges, i experimenten lleugeres millores en els últims anys.

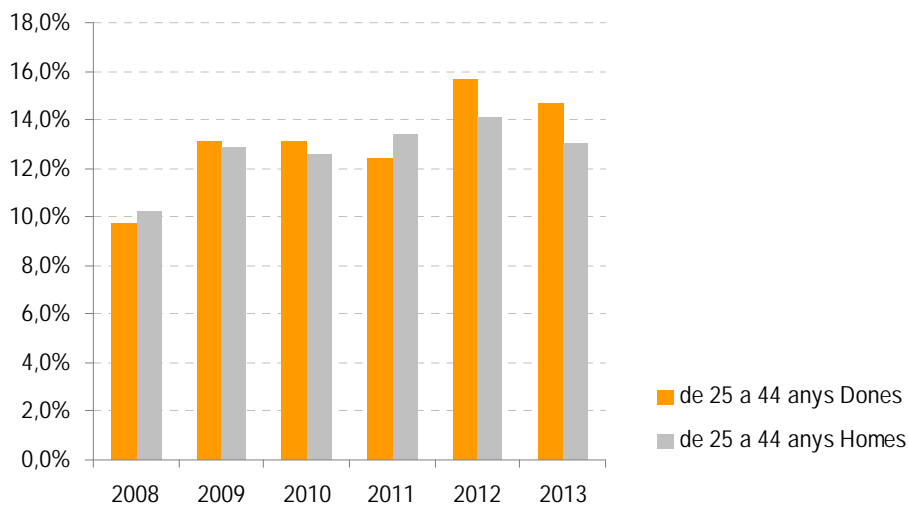
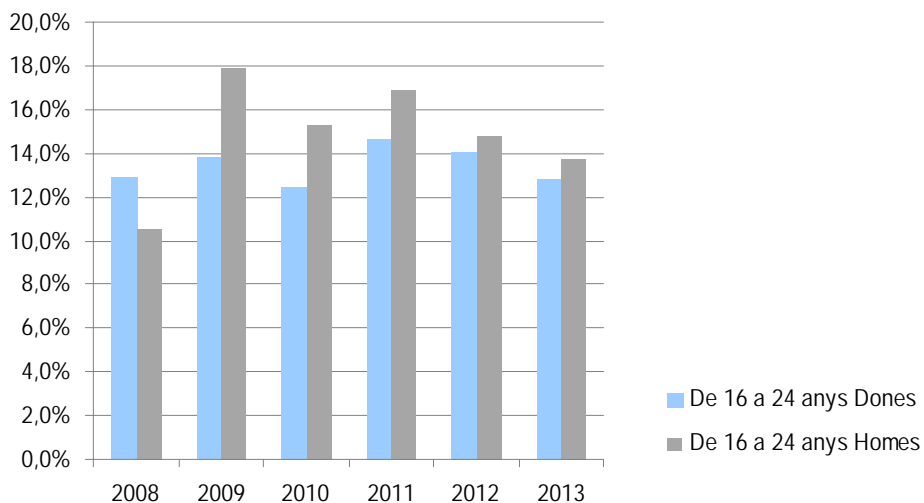


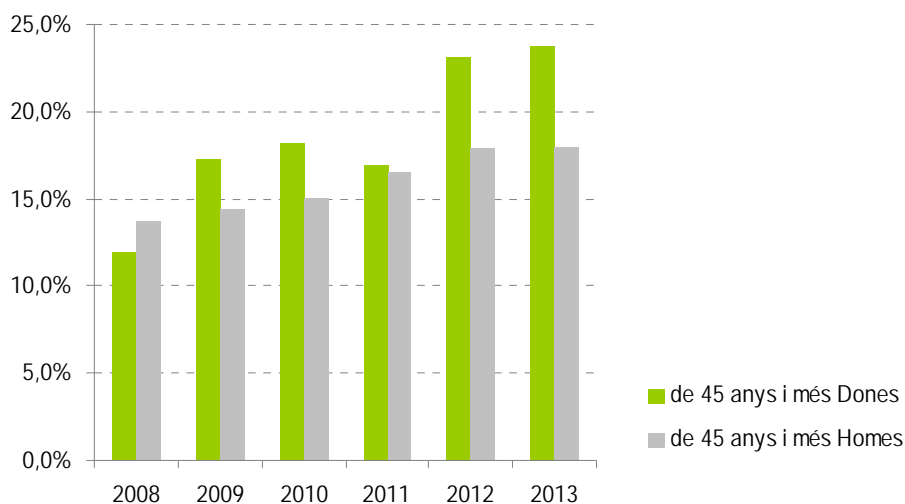
Evolució taxa d'atur registrat femení segons edats.



Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Empresa i Ocupació. Desembre 2013.

Comparació taxes d'atur segons edat i sexe. Baix Llobregat.





Font: OC-BL a partir de les dades del Departament d'Empresa i Ocupació. Desembre 2013.

Si s'analitzen les dades d'atur per sectors, s'observa com a les ocupacions que han generat un major volum de persones aturades al Baix Llobregat al desembre de 2013, hi ha una evident diferenciació per gènere; així, 6 de cada 10 dones registrades a les oficines de treball estaven ocupades en activitats administratives, personal de neteja, peons d'indústries manufactureres o treballaven en botigues, mentre que els homes, en canvi, estaven ocupats en indústries manufactureres i en la construcció (2 de cada 10 homes aturats). Peons de transport i emmagatzematge i conductors són altres dels grups professionals que més homes aturats van generar.

Atur registrat més significatiu per grups professionals.

	dones	% total dones aturades
Altres act. administratives sense atenció al públic	5.408	15,5%
Altre tipus de personal de neteja	5.213	14,9%
Peons indústries manufactureres	4.954	14,2%
Dependents botigues i magatzems	4.646	13,3%
Treballadores assalariades serveis restauració	1.355	3,9%

	homes	%total homes aturats
Peons indústries manufactureres	4.109	12,1%
Treballadors obres estructurals construcció i sim.	3.995	11,8%
Peons construcció i mineria	2.259	6,7%
Peons transport, descarregadors i reposadors	2.185	6,4%
Conductors vehicles, transport urbà o carretera	1.850	5,5%

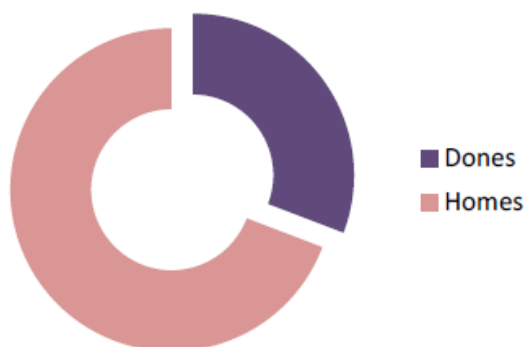


Emprenedoria

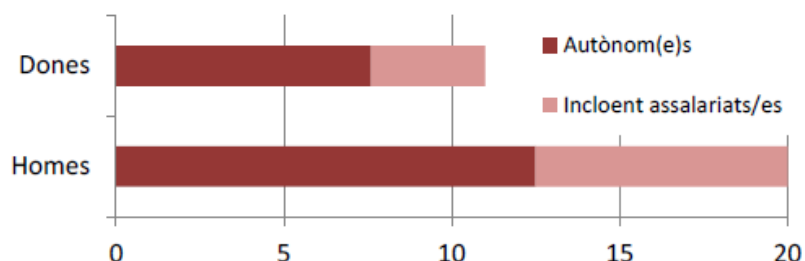
Les dones que es troben en situació d'atur sovint opten per l'emprenedoria, especialment quan estan en edats en les que el mercat laboral no les considera candidates adequades (generalment, a partir dels 45 anys, com s'ha vist anteriorment).

Però en l'emprenedoria i la creació d'empreses, les dones tampoc són majoria. Del total de dones ocupades, només l'11% són emprenedores (xifra que suposa un 30% respecte al total de persones emprenedores). D'aquest 11%, el 7,3% són emprenedores sense persones assalariades al seu càrrec (és a dir, autònomes). Els homes emprenedors, en canvi, són el 20% del total d'homes ocupats (percentatge 9 punts superior al de les dones) i un 12,4% no tenen persones assalariades al seu càrrec. En el cas de les dones doncs, es parlaria més d'una autoocupació que no pas de creació d'empresa.

Gràfic 1. Persones emprenedores per sexes



Gràfic 2. Tipologia de persones emprenedores





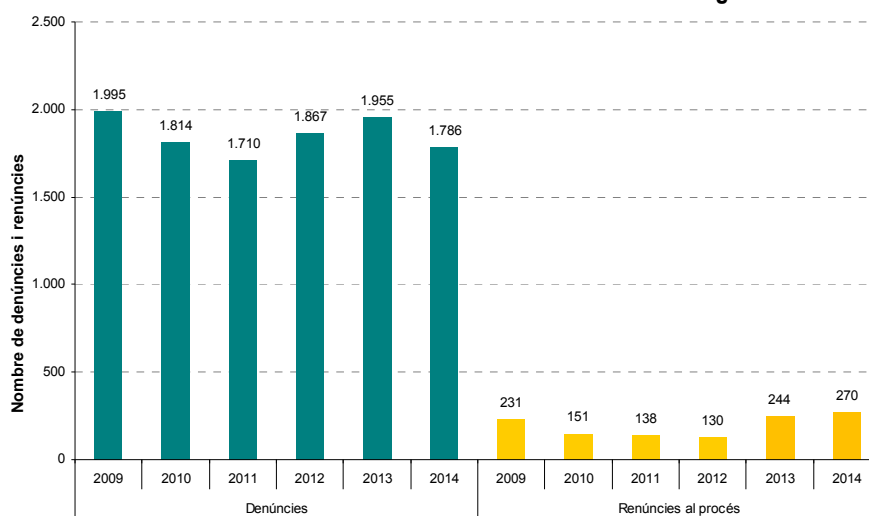
Violència contra les dones

L'Observatori Comarcal del Baix Llobregat edita trimestral i anualment notes informatives amb les dades de violència contra les dones dels partits judicials del Baix Llobregat, que edita l'Observatorio contra la Violència Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial.

Segons aquestes dades a l'any 2014 es van registrar als partits judicials del Baix Llobregat 1.785 denúncies, el 8,6% (169 denúncies) menys que l'any anterior. El descens de les denúncies de violència masclista va ser més acusat al Baix Llobregat que al conjunt de Catalunya i Espanya. Gran part de les denúncies han estat realitzades en atestat policial per part de la pròpia víctima (64,6%) si bé s'han incrementat de manera destacada les denúncies de la víctima directament als jutjats de violència (de suposar el 2% en el 2013 al 15% en 2014). S'ha d'assenyalar que no totes les víctimes denuncien les faltes i/o delictes que pateixen i que no s'ha de confondre el número de denúncies amb el nombre total d'agressions. Malgrat això, és un dels pocs indicadors existents per observar com evoluciona la violència masclista i quin impacte tenen les polítiques públiques adreçades a eradicar-la.

L'evolució anual del nombre de denúncies i renúncies en els partits judicials del Baix Llobregat va experimentar un descens destacable entre els anys 2009 i 2011 (es va passar de 1.995 denúncies al 2009 a 1.710 al 2011), i un ascens entre el anys 2012 i 2013 (1.867 i 1.955 denúncies respectivament). Al 2014 però, s'observa un descens destacable fins a 1.786 denúncies, i es continua amb el fort augment de les renúncies al procés judicial, 270 al 2014.

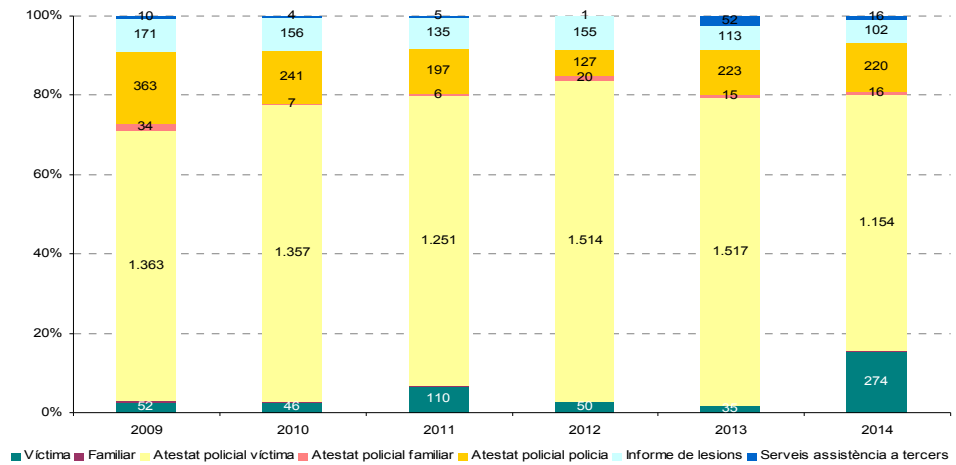
Nombre de denúncies i renúncies. Partits Judicials del Baix Llobregat. 2009-2014



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'Observatorio contra la Violència Doméstica y de Género (CGPJ).



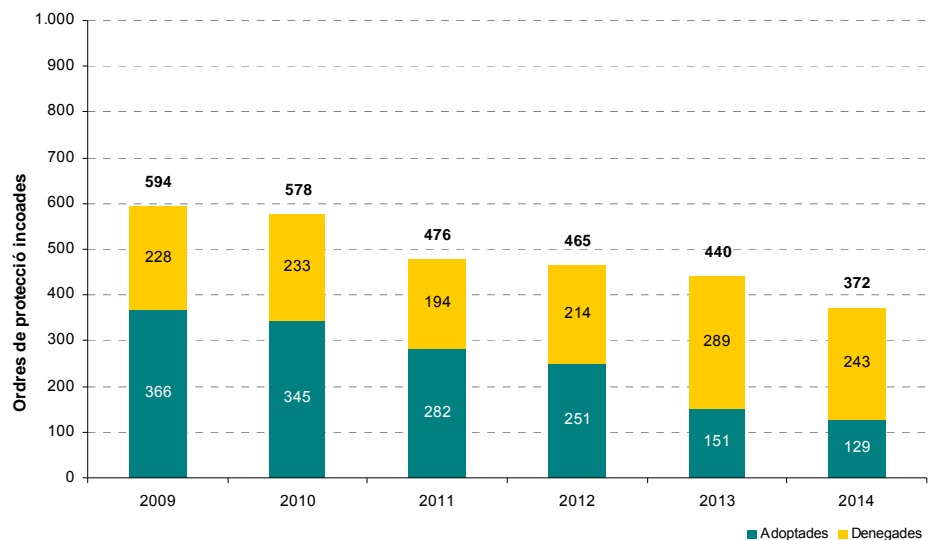
Nombre de denúncies segons instància. Partits judicials del Baix Llobregat. 2009-2014.



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'Observatorio contra la Violència Doméstica y de Género (CGPJ).

D'altra banda, els darrers anys han anat disminuint els procediments d'ordres de protecció iniciats, fins a un total de 372, de les quals 129 (34,7%) van ser adoptades i 243 (65,3%) denegades al 2014, l'any amb menys ordres de protecció iniciades a la comarca.

Nombre d'ordres de protecció incoades segons estat. Partits Judicials del Baix Llobregat. 2009-2014.

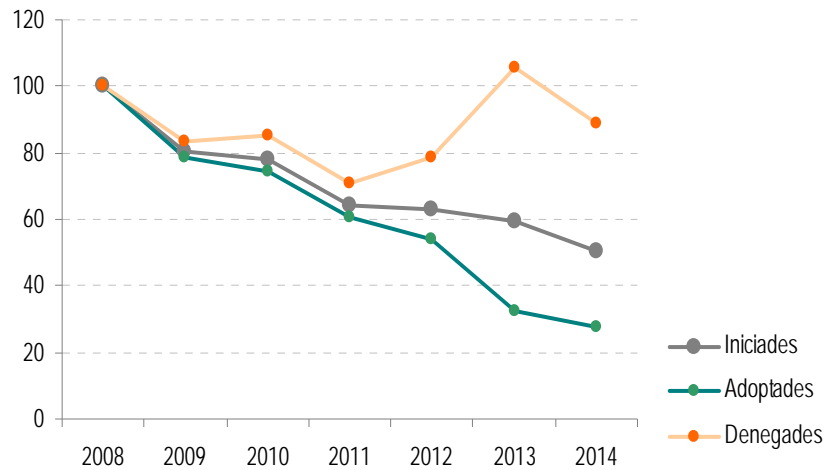


Font: OC-BL, a partir de les dades de l'Observatorio contra la Violència Doméstica y de Género (CGPJ).

La disminució de les ordres de protecció adoptades des de 2008 és constant i acusada. El 2013 va ser l'any amb major nombre d'ordres de protecció denegades. 2014 s'apropa a les xifres de 2008 i es situa com el segon any en denegació d'ordres de protecció.



Estat de les OP. Baix Llobregat. Base 100:2008.



A banda de les dades de l'Observatori contra la Violència Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial, hi ha algunes altres dades publicades recentment que són força útils per a l'anàlisi de la situació real de la violència masclista:

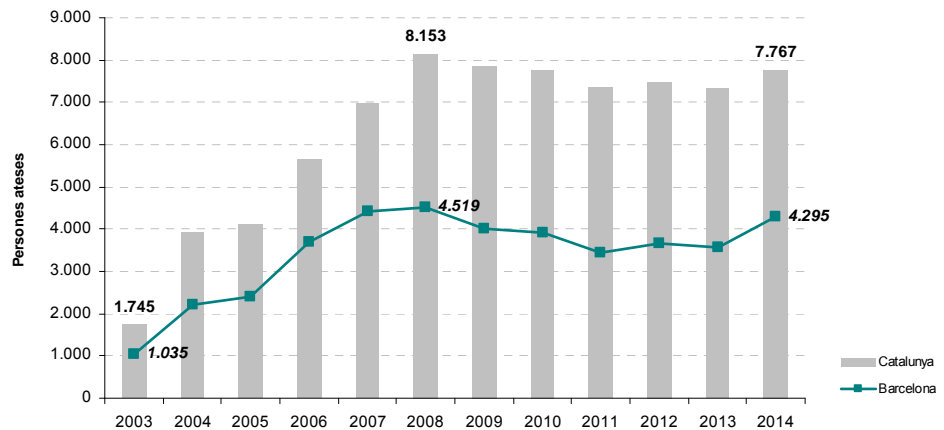
Oficina d'Atenció a la Víctima

La Oficina d'Atenció a la Víctima (OAV) és un servei gratuït que ofereix atenció, suport i orientació a les víctimes i persones perjudicades per un delictes o falta, i punt de coordinació de les ordres de protecció de les víctimes de violència masclista i de gènere que adopten els òrgans judicials de Catalunya.

Aquestes oficines depenen de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil, i tenen com a finalitat oferir a les víctimes informació i suport perquè puguin exercir els drets que els reconeix la legislació vigent, així com una atenció integral per potenciar la recuperació personal i reduir la victimització.

Al 2014 les OAV van atendre a 7.767 persones a Catalunya, el 55% de les quals eren de la demarcació de Barcelona, i des de l'any 2004 ha anat augmentant el nombre de persones ateses.

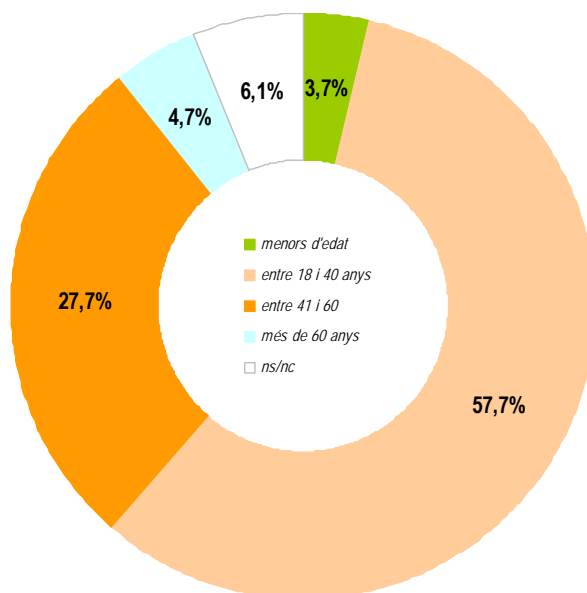
Persones ateses a les Oficines d'Atenció a les Víctimes. Evolució.





El 57,7% de les dones ateses per les OAV de Catalunya tenien entre 18 i 40 anys. El segon grup d'edat en quant més dones ateses a les OAV és el de 41 a 60 anys (27,7%). Les dones més grans de 60 anys i les menors també ateses van suposar el 5% i el 4% del total de dones ateses respectivament.

Edat de les dones ateses per les OAV de Catalunya en el 2014.



Font: OC-BL a partir de les dades publicades pel Departament de Justícia de les OAV.

Els principals delictes soferts per les persones ateses en les OAV de Catalunya al 2014 són maltractaments per violència de gènere (19,02%), violència domèstica no habitual (12%) i amenaces de violència de gènere (12,04%).

Principals delictes soferts per les persones ateses en les OAV. Catalunya 2014.

Delictes	Total	% sobre el total
Maltractaments de violència de gènere	891	19,02%
Violència domèstica no habitual	568	12,13%
Amenaces de violència de gènere	564	12,04%
Trencament de condemna	433	9,24%
Violència domèstica habitual	378	8,07%
Violència habitual de gènere	298	6,36%
Sense delicte	279	5,96%
Trencament de condem. o mesura d'alluny. de v.	265	5,66%
Agressió sexual	222	4,74%
Amenaça	198	4,23%

Font: OC-BL a partir de les dades publicades pel Departament de Justícia de les OAV.



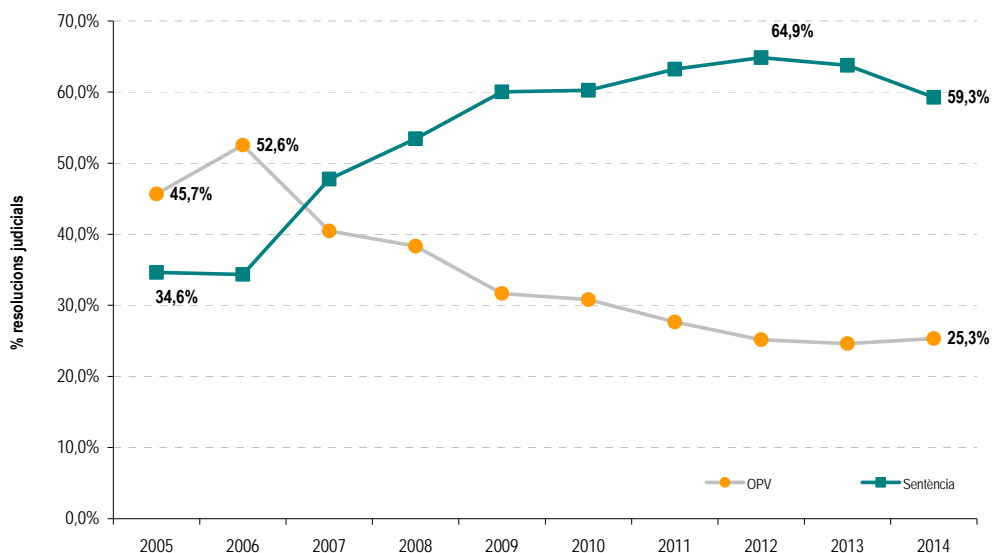
Les resolucions judicials derivades de les actuacions de les OAV són principalment les ordres de protecció en violència domèstica (OPV) i les sentències (suposen més del 85% del total). Les mesures cautelars (10%) i la fase d'execució (5%) són altres resolucions derivades de les actuacions de les OAV a Catalunya.

Des de 2004 ha variat el pes de les diferents resolucions judicials derivades. Així, han disminuït de manera significativa les mesures

cautelars (de suposar el 19% al 2004 al 10% en el 2014) i les ordres de protecció de violència domèstica (sent el 54% de les resolucions judicials derivades al 2004 a ser el 25% de les mateixes aquest darrer any). Respecte al 2013, disminueixen el nombre de sentències (674 menys) i les ordres de protecció (66 menys).

Aquestes dades confirmen les dades publicades del CGPJ, el descens progressiu de les ordres de protecció adoptades tant a Catalunya com al Baix Llobregat. Tot i amb això, cal mencionar l'increment progressiu de les sentències derivades de les actuacions de les OAV (de suposar el 27% de les resolucions al 2004 a ser el 59% en el 2014).

Evolució del pes de les OPV i sentències en el conjunt de resolucions judicials derivades de les actuacions de les OAV. Catalunya.



Font: OC-BL a partir de les dades publicades pel Departament de Justícia de les OAV.



Línia d'atenció a les dones en situació de violència. 900 900 120. Catalunya i Baix Llobregat

És un servei d'atenció telefònica permanent (24 hores al dia, 7 dies a la setmana) contra la violència masclista. Disposa de professionals, advocades i psicòlogues que poden contactar amb serveis d'emergència, si és necessari.

Des de l'Institut Català de les Dones es publica mensualment el nombre de trucades ateses segons diferents àmbits territorials (demarcacions, comarques i conjunt de Catalunya).

Alhora, anualment es publiquen dades referents a qui realitza la trucada (si és la pròpia víctima de violències, si és un familiar o amic o si és un professional); quins són els àmbits de violència (parella, familiar, laboral o sociocomunitari); quines les formes de violència (física, psíquica, sexual o econòmica) i quina és l'edat de la víctima. Aquestes dades només són disponibles per al conjunt de Catalunya.

Aquesta línia va atendre 9.227 trucades durant el 2014, 739 de les quals del Baix Llobregat (el que suposa un 8% del total de trucades a Catalunya).

En un 74% dels casos és la pròpia usuària o víctima la que truca, i en un 94,7% dels casos, és una dona la que realitza la trucada. Les franges d'edat dels 31 als 50 anys concentren el 70% de les trucades.

Trucades ateses per situació de violència masclista a Catalunya. Any 2014. Línia d'atenció a les dones en situacions de violències. 900 900 120.

Acumulat (gener 14 - desembre 14) **9.227** Mitjana mensual de trucades rebudes: **769**

Dades acumulades gener 14 - desembre 14

	Trucades	% Catalunya	Àmbits de la violència masclista	Trucades	% acumulat
Baix Llobregat	739	8,0	Parella	8.690	94,2
			Familiar	338	3,7
Catalunya	9.227	100	Laboral	30	0,3
			Sociocomunitari	169	1,8
			Total	9.227	100
Persona que truca	Trucades	% acumulat	Formes de violència masclista ⁽¹⁾	Trucades	% acumulat
La pròpia usuària	6.829	74	Física	3.243	35,1
Familiar o persona propera	2.161	23,4	Psíquica	8.731	94,6
Professional	237	2,6	Sexual i abusos sexuals	259	2,8
Total Catalunya	9.227	100	Econòmica	739	8,0
Per sexe	Trucades	% acumulat	<small>⁽¹⁾ Hi ha molts casos en què coincideix més d'una forma d'exercir violència.</small>		
Dones	8741	94,7	Edat*	Trucades	% acumulat
Homes	486	5,3	menors de 18 anys	102	1,1
Total Catalunya	9.227	100	de 19 a 30 anys	1.318	14,3
			de 31 a 40 anys	3.643	39,5
			de 41 a 50 anys	2.712	29,4
			de 51 a 60 anys	816	8,8
			de 60 anys o més	602	6,5
			no consta	34	0,4
			Total	9.227	100,0

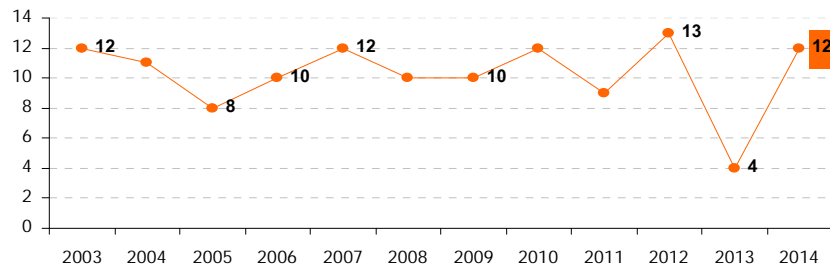
Font: Institut Català de les Dones

Darrera data d'actualització: 1 de gener de 2015

* Amb relació a la pròpia usuària



Victimes mortals violència masclista. Catalunya.



Enquesta de violència masclista

En el 2010 es realitza la primera Enquesta de Violència Masclista a Catalunya (EVMC).

La primera EVMC es va elaborar amb entrevistes telefòniques a 14.122 dones i 1.501 homes d'entre 18 i 70 anys residents a Catalunya, que vivien en una llar amb telèfon fix i que tenien capacitat d'entendre i d'expressar-se en castellà o en català. Les entrevistes es van efectuar entre el 8 d'abril i el 30 de juny de 2010, i va permetre que moltes dones expliquessin per primera vegada de forma anònima casos que no havien denunciat mai.

L'enquesta analitza la violència masclista en tots els àmbits (a la parella, a la feina, a l'espai públic) durant el 2009, i recull dades de les grans violències patides per les dones al llarg de tota la vida. L'estudi reflecteix no només els tipus de fets, sinó també el nivell d'afectació que aquests fets tenen en la víctima, i els valors i percepcions que tenim com a societat cap a aquest fenomen.

Aquestes són algunes de les dades principals:

- 1 de cada 4 dones ha patit una agressió masclista d'especial gravetat al llarg de la seva vida.
- Més d'un 80% de les dones han patit fets que consideren delictius, la majoria a mans d'un home del seu entorn, no ho denuncien.
- En l'àmbit de la parella i ex-parella, prop de 70.000 dones residents a Catalunya es consideren maltractades.
- En l'àmbit laboral, un 4% de les dones que han treballat per compte d'altri s'han vist obligades, algun cop al llarg de la seva vida, a deixar la feina a causa d'un assetjament sexual i un 5,2% han estat objecte d'acomiadaments sexistes.
- En l'espai públic, un 12,2% han patit algun tipus d'agressió sexista al carrer l'any passat, de les quals el 3,2% assenyala que els fets li van produir un impacte psicològic intens.



- Augmenta el retret social cap a la violència masclista, tot i que les dones són més pessimistes que els homes pel que fa als progressos assolits.

Enquesta europea de Violència contra les dones (2013)

L'Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA) va publicar al març de 2014 la major enquesta realitzada sobre la violència contra les dones (més de 40.000 dones entrevistades a 27 estats membres de la Unió Europea).

Aquesta enquesta pregunta sobre les possibles formes de violència (psicològica, sexual i física) contra les dones en tots els possibles àmbits de violència (familiar, laboral, espai públic i online).

Permet analitzar la situació de la violència contra les dones en cada un dels països de la Unió Europea i realitzar una comparació entre ells. La data de realització de l'enquesta (2013) i el seu contingut fa complementar la informació obtinguda a partir de l'EVMC (2010).

Aquestes són algunes de les dades principals:

- El 33% de les dones enquestades han experimentat violència física o sexual.
- El 22% han experimentat violència física o sexual per part d'una parella.
- El 5% han estat violades.
- El 43% ha experimentat algun tipus de violència psicològica per part d'una parella sentimental, com humiliacions en públic, prohibició de sortir de casa o amenaces físiques.
- El 33% han patit violència física o sexual durant la infància.
- El 18% de les dones patiren casos d'assetjament.
- L'11% de les dones han estat objecte d'assetjament sexual mitjançant les xarxes socials o els missatges electrònics (SMS). El 20% de les joves (18-29 anys) han estat víctimes d'assetjament cibernètic.
- El 32% de totes les víctimes d'assetjament sexual manifestaren que aquest va ser per part d'un cap, company de feina o client.
- El 67% de les víctimes d'assetjament sexual en l'àmbit laboral no ho van denunciar.



Recursos adreçats a les dones

Els recursos municipals adreçats a les dones tenen com a finalitat eradicar les desigualtats de gènere són molt diversos a la comarca. Els seu desplegament depèn, d'una banda, de la capacitat econòmica del consistori, de la pressió que pugui exercir el teixit associatiu i també de la voluntat política per eradicar qualsevol tipus de desigualtat de gènere.

A continuació explicarem una sèrie d'indicadors que proporcionen informació tant de la voluntat política en aquest àmbit, com del tipus de serveis que s'estan desplegant a la comarca.

Durant la legislatura 2011-2014 hi ha hagut 8 alcaldesses al Baix Llobregat, 5 de les quals ho han estat de municipis de més de 20.000 habitants¹⁰. El 80% dels ajuntaments de la comarca tenen una regidoria específica per promoure la igualtat de gènere. La regidora encarregada d'aquesta regidoria específica, en el 20% dels casos s'ocupa també de la regidoria de serveis a la persona o serveis socials, percentatge molt més reduït que en anteriors legislatures. En els ajuntaments on no hi ha regidoria específica, les polítiques d'igualtat es duen a terme des de les regidories d'acció social o serveis socials.

El 73% dels consistoris tenen un pla d'igualtat, la majoria dels quals tenen una vigència de més de dos anys. Aquests documents són plans estratègics que permeten analitzar quina és la situació actual en matèria d'igualtat i ajuden a establir quina és la situació a la que es vol arribar, tot senyalant les accions a desenvolupar per arribar-hi. A més a més 16 ajuntaments (53%) tenen un pla d'igualtat intern, és a dir, un pla que vol promoure la igualtat de gènere dins de l'organització municipal.

Per promoure l'empoderament de les dones existeixen diversos recursos a la comarca. D'una banda estan els Centres d'Informació i Recursos per a les Dones (CIRD) que són espais de participació de les dones on aquestes poden realitzar activitats, organitzar grups o fer ús de serveis d'atenció especialitzada, generalment d'assessorament jurídic i atenció psicològica. Val a dir que aquests espais s'han organitzat amb el recolzament de la Diputació de Barcelona.

¹⁰ Per més informació sobre aquest tema, remetem als *Informes d'Accés de la dona a la vida política. I i II*, realitzat per la Secretaria Tècnica del Consell de les Dones del Baix Llobregat i que es poden consultar a la pàgina web.



D'altra banda, els Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) estan subvencionats per l'Institut Català de les Dones (ICD) en els municipis de més de 20.000 habitants. El SIAD té generalment atenció jurídica i psicològica i està adreçat a totes les dones del municipi. A més a més, a l'any 2011 es va posar en marxa des del Consell Comarcal, també subvencionat per l'ICD, i en conveni amb els ajuntaments d'Abrera i Corbera de Llobregat, el SIAD Baix Llobregat. Aquest servei s'adreça a totes les dones dels municipis de menys de 20.000 habitants de la comarca que no disposen de SIAD propi, i té tres punts d'atenció a Abrera, Corbera de Llobregat i Sant Feliu de Llobregat.

Els consells municipals de dones (CMD) són òrgans de participació ciutadana que tenen com a objectiu empoderar a les dones tot articulant la seva veu en l'esfera pública. Actualment a la comarca hi ha 13 consells municipals de dones, a més a més dels grups informals i associacions que també participen en l'esfera pública i influeixen en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. Per últim, el Consell Municipal de Dones de Gavà creat l'any 2004 va passar a ser la Comissió Violeta per la Igualtat, una comissió de caràcter participatiu obert a dones i homes de la ciutat per tal d'elaborar i definir de manera col·lectiva les accions de sensibilització en matèria d'igualtat.



Municipis que tenen un Pla d'Igualtat i altres recursos adreçats a les dones. Baix Llobregat

	Període	Denominació	CIRD	SIAD	CMD
Abrera	2010-2014	Pla d'Igualtat de Gènere		SIAD Baix Llobregat	2013
Begues	2014-2018	Pla d'Igualtat de Gènere		SIAD Baix Llobregat	
Castelldefels	2014-2017	Pla d'Igualtat de Gènere	2006 CIRD	SIAD	2000
Castellví de Rosanes				SIAD Baix Llobregat	
Cervelló	2013-2015 (prorrogat)	Pla d'Igualtat de Gènere	2007 CIRD	SIAD Baix Llobregat	
Collbató				SIAD Baix Llobregat	
Corbera de Ll.	2009-2013 (prorrogat fins 2015)	Pla d'Igualtat de Gènere	2005 CIRD	Servei psicològic / SIAD Baix Llobregat	
Cornellà de Ll.	2010-2015	II Pla Transversal de Polítiques d'Igualtat	1995 CIRD	SIAD	1995
Esparreguera	en elaboració	Pla d'Igualtat 2015-2019		SIAD	
Esplugues de Ll.	2012-2015	Pla d'Igualtat de Gènere	2007 Vila Petita	SIAD	1999
Gavà	2014-2018	II Pla de Polítiques d'Igualtat de Gavà		SIAD	2004
Martorell	2014-2017	Pla d'Igualtat de Gènere		SIAD	
Molins de Rei	2004	Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes		SIAD	
Olesa de Montserrat	2014-2016	Pla Operatiu d'Igualtat	2008 la Teixidora	SIAD	
Pallejà	2014-2016 (prorrogat)	Pla d'Igualtat de Gènere		SIAD Baix Llobregat	2010
La Palma de Cervelló				SIAD Baix Llobregat	
El Papiol				SIAD Baix Llobregat	
El Prat de Llobregat	2014	Pla d'Igualtat Dones - Homes	Cases d'En Puig	SIAD	2007
Sant Andreu de la Barca	2014-2017	Pla d'Igualtat de Gènere		SIAD	
Sant Boi de Ll.	2012-2018	Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutadania	1992 Can Jordana	SIAD	1997
Sant Climent de Llobregat				SIAD Baix Llobregat	
Sant Esteve Sesrovires	2015-2019	Pla d'Igualtat de Gènere		SIAD Baix Llobregat	
Sant Feliu de Llobregat	2015-2019	III Pla d'Igualtat de Gènere		SIAD	1996
Sant Joan Despí	2013-2015 Prorroga	Pla Municipal d'Igualtat d'oportunitats Dona-Home		SIAD	1998
Sant Just Desvern	2015-2018	II Pla Municipal de Gènere		SIAD Baix Llobregat	2002
Sant Vicenç dels Horts	2010-2013 Prorrogat 2015	Pla d'Igualtat Municipal entre homes i dones		SIAD	1999
Sta. Coloma de Cervelló	2010-2014 (prorrogat)	Pla d'Acció Municipal Igualtat de Gènere (PAMIG)		SIAD Baix Llobregat	2007
Torrelles de Ll.	2009-2013 Prorrogat 2014	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entres dones i homes		SIAD Baix Llobregat	
Vallirana				SIAD Baix Llobregat	
Viladecans	2013-2016	II Pla d'Igualtat de gènere municipal		SIAD	

Font: Secretaria tècnica del Consell de les Dones del Baix Llobregat



Respecte als recursos adreçats a la prevenció i actuació contra la violència masclista, s'han de posar en relleu els circuits i protocols elaborats des dels ajuntaments. Actualment a la comarca hi ha 25 circuits o protocols de violència, dels quals 7 es troben en procés de revisió.

S'ha de posar en relleu que a tots els ajuntaments de la comarca es realitza una important tasca de sensibilització en matèria d'igualtat, especialment es materialitza amb la celebració del Dia Internacional de les Dones (8 de març) i del Dia Internacional contra la violència envers les dones (25 de novembre); a més a més, alguns municipis també commemoren altres dates significatives, com per exemple el dia Internacional de la Salut de les dones (28 de maig), entre d'altres.



Municipis que tenen un circuit o protocol de prevenció i actuació contra la violència masclista

	Inici	Actualització	Denominació
Abrera	2010	2015	Protocol Municipal d'Atenció a les víctimes de la violència masclista
Begues	2012		Protocol d'actuació contra la violència de gènere
Castelldefels	2002	2005. En revisió	Protocol i circuit d'actuació en l'àmbit de la violència de gènere i en l'entorn familiar
Castellví de Rosanes		2014	Circuit municipal d'atenció a les víctimes de violència domèstica
Cervelló	2006	2011	Circuit d'atenció i suport a dones víctimes de violència
Corbera de Llobregat	2004	En revisió	Circuit local de dones víctimes de la violència de gènere en l'àmbit familiar
Cornellà de Llobregat	2000	març-07	Protocol d'actuació i circuit d'intervenció en casos de violència de gènere
Esparreguera	2008	Pendent de revisió	Protocol i circuit d'actuació contra la violència de gènere
Esplugues de Llobregat	2005	2009	Protocol d'intervenció i circuit d'atenció local per a les dones víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella
Gavà	2009	En revisió	Protocol local d'actuació per a l'abordatge integral de la violència masclista contra les dones
Martorell	2014		Circuit municipal per a l'abordatge integral de la violència masclista
Molins de Rei	2006		Circuit local d'atenció a les dones víctimes de violència
Olesa de Montserrat	2008		Protocol i circuit d'actuació en l'àmbit de la violència de gènere i l'entorn familiar
Papiol (El)	2009	2012	Circuit d'actuació en casos de violència masclista
Prat de Llobregat (El)	2003	maig-08	Guia per la prevenció i l'actuació professional contra la violència masclista. Protocol del Prat de Ll.
Sant Andreu de la Barca	2003		Circuit de violència de gènere.
Sant Boi de Llobregat	1999	2014	Circuit local d'actuació envers la Violència Masclista
Sant Climent de Llobregat		2013	Protocol d'actuació contra la violència de gènere
Sant Esteve Sesrovires	2001		Circuit de violència de gènere
Sant Feliu de Llobregat	1999	En revisió	Protocol d'intervenció amb dones víctimes de violència de la Xarxa d'atenció a dones víctimes de violència
Sant Joan Despi	2002	2013	Protocol d'intervenció professional en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella
Sant Just Desvern	2001	2009 En revisió	Circuit d'Atenció i Suport a les Dones víctimes de violència masclista.
Sant Vicenç dels Horts	2001	2014 En revisió	Circuit d'Atenció contra la violència masclista
Santa Coloma de Cervelló	2014		Circuit d'intervenció en casos de violència masclista
Viladecans	2002	2012 En revisió	Circuit d'atenció a dones en situació de violència

Font: Secretaria tècnica del Consell de les Dones del Baix Llobregat. Enquesta de la comissió de violència contra les dones. 2009.



III Pla Transversal de Polítiques de Dones del Baix Llobregat

3 MARC CONCEPTUAL I METODOLÒGIC

4 Tota societat democràtica s'ha de basar en el principi ineludible de la
5 igualtat real i efectiva entre homes i dones en tots els àmbits, així com
6 del respecte als drets humans. La lluita per assolir aquest principi social
7 ha estat present en el transcurs de la història del moviment de les dones
8 des dels seus inicis. La teoria política que inspira el moviment de dones
9 és el feminisme o feminismes. Una teoria crítica de la societat que
10 irracionalitza i deslegitima la visió patriarcal de la realitat i que permet
11 projectar una mirada que qüestiona l'ordre existent alhora que fa una
12 proposta alternativa d'aquesta realitat.

13 El feminisme és una teoria –de fet, aglutina diferents corrents- però
14 també és una pràctica política amb molts anys d'història i que han
15 protagonitzat moltes dones que, després d'analitzar la seva realitat, van
16 prendre consciència de les injustícies que patien per la única raó de ser
17 dones i van decidir organitzar-se per eliminar aquestes discriminacions.

18 A més de ser una teoria política i una pràctica social, el feminisme és
19 també una ètica i una forma de ser i d'estar en el món que modifica la
20 vida de cadascuna de les dones i també d'homes que prenen
21 consciència. És una experiència que s'arrela en la pròpia biografia i
22 circumstàncies, transforma la manera d'estar en el món i dona força per
23 viure cada dia. És la contribució col·lectiva més important per al benestar
24 de tots els éssers vius.

25 Les conclusions del darrers Congressos de Dones del Baix Llobregat es
26 reafirmen en el fet que els avenços socials que el moviment feminista,
27 les entitats, les persones a títol individual i les administracions públiques
28 han incentivat en les darreres dècades, han permès la construcció de
29 valors, rols i altres formes de pensar alternatives a les visions tradicionals
30 basades en les diferències de gènere i en la subjugació d'un sexe vers



31 un altre, és a dir en la masculinitat tradicional o masclista vers altres tipus
32 de masculinitats.

33 Aquests valors es fonamenten en la igualtat i en l'acceptació de la
34 diferència sense generar desigualtats, sense estereotipar actituds ni
35 aptituds. Però l'aparició d'aquests valors alternatius no ha significat la
36 desaparició de l'estructura patriarcal, dels rols i dels estereotips
37 masclistes.

38 La família, l'escola, les amistats, així com els mitjans de comunicació són
39 els principals espais, institucions i àmbits que exerceixen una forta
40 influència en el procés de socialització. La família i l'escola són els
41 referents on nenes i nens aprenen a ser i estar en el món, assumeixen
42 uns determinats valors a través dels quals interpreten el món, les actituds
43 i les expectatives que han de tenir, com s'han de comportar, què han de
44 fer, és a dir, és on aprenen les normes de conducta i els valors
45 imperants, les cultures i les ideologies. Per això és on s'ha d'actuar
46 prioritàriament si volem consolidar i promoure valors igualitaris i relacions
47 entre iguals per aconseguir una societat basada en la igualtat
48 d'oportunitats entre sexes.

49 **Principi d'igualtat substantiva com a fita a assolir**

50 El principal objectiu del pla és aconseguir tant la igualtat formal o legal com la
51 igualtat substantiva o real. Quan es fa referència a la igualtat substantiva es vol
52 posar en evidència que:

- 53 ■ la igualtat en les relacions entre els gèneres ha d'incorporar també la idea
54 d'autonomia i diversitat. És a dir, no existeix en abstracte "la dona", sinó "les
55 dones", tot incorporant la seva pluralitat i diferència.
 - 56 ■ la igualtat formal o jurídica – aquella reivindicada pel feminisme liberal – és
57 una condició necessària però no suficient ja que a qualsevol àmbit de la vida
58 social trobem casos de subordinació i subjugació del sexe femení.
 - 59 ■ les limitacions de la igualtat formal posen en evidència els factors
60 estructurals que condicionen les relacions entre les dones i els homes. És a
61 dir, és el model social actual que estructura les relacions socials tot
62 subordinant un sexe vers un altre. Per tant, s'han de tenir present les causes
63 intrínseques, és a dir, els components estructurals patriarcals si
64 veritablement es vol una igualtat real.
-

65

66 En l'elaboració dels anteriors Plans Transversals de Polítiques de Dones
67 del Baix Llobregat¹¹, l'any 2007 i 2010, es va definir el marc conceptual
68 que serviria de guia i de referent teòric. En aquest marc conceptual es
69 recollien les principals polítiques d'igualtat i els elements clau per
70 desenvolupar-les. En primer lloc, les accions positives encaminades a
71 fomentar canvis estructurals i eradicar el patriarcat. En segon lloc, les
72 polítiques d'empoderament tenint present els seus tres nivells:

¹¹ *Pla Transversal de Polítiques de Dones del Baix Llobregat (2008-2010)*. Consell Comarcal del Baix Llobregat, novembre 2007.
II Pla Transversal de Polítiques de Dones del Baix Llobregat (2011-2014). Consell Comarcal del Baix Llobregat, desembre 2010.



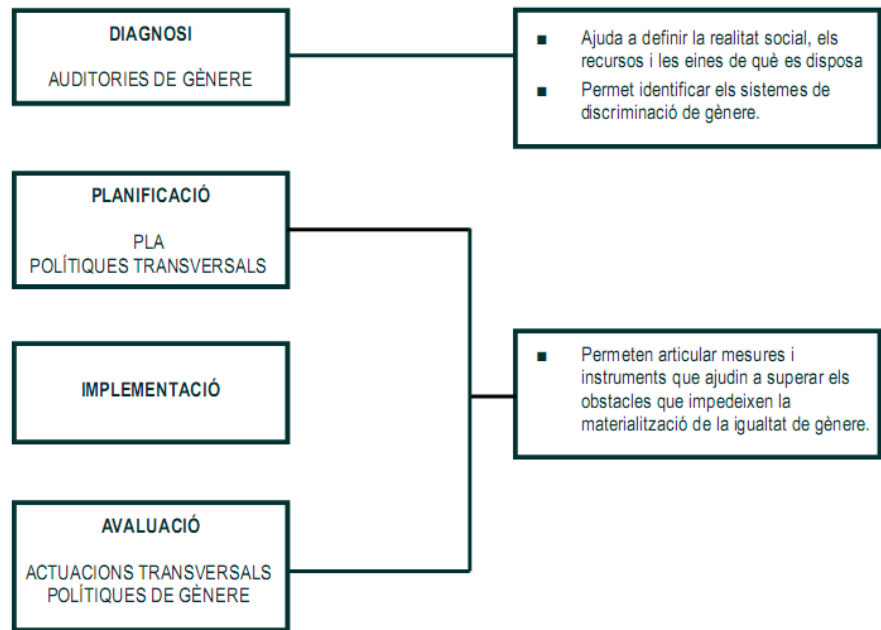
73 l'individual, aquell que afecta a les normes econòmiques, socials i
74 personals i el nivell estructural que fa referència a les relacions de poder
75 que reproduïxen les estructures existents.

76 La proposta metodològica de treball es basava en el "Gender
77 Mainstreaming" o "transversalitat" que, a grans trets, suposa tenir present
78 la perspectiva de gènere en tots els àmbits socials tot prenent
79 consciència que el gènere és un element determinant en les relacions
80 socials i en les construccions socials de la realitat. Això en termes
81 metodològics suposa integrar la perspectiva de gènere de forma
82 sistemàtica a tots els nivells de les polítiques públiques, a totes les
83 regidories, àrees i departaments i a tots els àmbits.

84 Les polítiques públiques però, s'han vist fortament modificades per la
85 crisi econòmica, que ha posat en evidència limitacions i fortaleeses del
86 Gender Mainstreaming. Pel que fa a les limitacions destaquen: la
87 ceguera de gènere en els àmbits econòmics, financer i productiu, la gran
88 dificultat d'acceptació de la perspectiva de gènere a les polítiques socio-
89 econòmiques, la consideració de les polítiques d'igualtat com polítiques
90 accessòries (d'aquelles susceptibles de passar a un 2n o 3r pla) o la
91 pèrdua de centralitat de les consideracions de justícia social, el que
92 contribueix a invisibilitzar encara més les polítiques d'igualtat. Pel que fa
93 a les fortaleeses s'ha de tenir molt present la trajectòria de les polítiques
94 d'igualtat en els darrers anys, l'oportunitat que suposa disposar de més
95 eines que mai per a la introducció de la perspectiva de gènere a les
96 polítiques públiques i per últim, convé destacar la generació d'una presa
97 de consciència col·lectiva a la societat vers les desigualtats home-dona.

98 Aquesta metodologia de treball basada en el treball transversal, la
99 continuem proposant com a eix vertebrador en aquest III Pla Transversal,
100 en convivència amb el desenvolupament d'una política específica
101 d'igualtat, tenint en compte però la trajectòria d'aquesta estratègia, i
102 prenent consciència de quines són les limitacions i oportunitats que
103 ofereix, tot adaptant-la a l'escenari actual.

104 Com a primer pas per aplicar polítiques de gènere o d'igualtat
105 d'oportunitats en tota organització cal seguir el procés de la diagnosi i
106 després la planificació, implementació i avaluació de les polítiques
107 acordades, eines metodològiques imprescindibles.



11

109 OBJECTIUS

110 A nivell genèric els principals objectius ideològics del III Pla Transversal
111 de Polítiques de Dones del Baix Llobregat són els següents:

- 112 ■ Aconseguir una societat amb plena igualtat entre sexes on les dones
113 puguin desenvolupar els seus projectes de vida en igualtat
114 d'oportunitats.
- 115 ■ Construir un nou model de ciutadania que inclogui veritablement els
116 drets de les dones en tots els àmbits (sexuals, polítics, culturals,
117 econòmics, esportius, entre d'altres) i que es basi en construccions
118 socials igualitàries, tenint present l'autonomia i diversitat de les
119 persones.
- 120 ■ Fomentar la construcció de feminitats i masculinitats alternatives
121 lliures dels rols i estereotips patriarcals.
- 122 ■ Construir un nou model econòmic basat en el benestar de les dones,
123 tenint present no només el treball productiu-remunerat sinó també el
124 treball reproductiu i de cura, imprescindible per la supervivència
125 humana.

126 Específicament, els objectius que es persegueixen en el III Pla
127 Transversal són els següents:

- 128 ■ Assolir l'eradicació de qualsevol tipus de discriminació i/o violència
129 vers les dones.
- 130 ■ Fomentar un altre model econòmic que incorpori la perspectiva de
131 gènere en el món laboral i promogui la responsabilitat social del teixit
132 empresarial.



- 133 ■ Sensibilitzar sobre la idoneïtat d'incorporar a tot tipus
134 d'organitzacions noves formes de lideratge menys competitives i
135 agressives, i més humanes, cooperatives i participatives.
- 136 ■ Arribar a l'equitat entre dones i homes.
- 137 ■ Trencar el sostre de vidre que impedeix a les dones accedir a llocs i
138 càrrecs de decisió i poder i promoure lideratges més igualitaris.
- 139 ■ Promoure actuacions en relació als usos socials del temps, que
140 facilitin que dones i homes puguin escollir com gestionar i organitzar
141 el seu temps, de forma equilibrada, i en consonància amb les seves
142 necessitats i circumstàncies laborals, personals i familiars, en les
143 diferents etapes de la seva vida.
- 144 ■ Fomentar la creació i consolidació de grups d'homes per la igualtat,
145 així com xarxes d'homes igualitaris.
- 146 El Pla Transversal permet disposar d'un marc de referència comarcal per
147 les actuacions que es desenvolupin al Baix Llobregat en el període 2015-
148 2018. És una eina de planificació, de seguiment i d'avaluació de les
149 actuacions que es portin a terme a la comarca. Per tant, el Consell de les
150 Dones del Baix Llobregat com organisme encarregat de desenvolupar el
151 III Pla ha de:
- 152 ■ Vetllar per l'execució del III Pla Transversal de Polítiques de Dones
153 del Baix Llobregat, 2015-2019.
- 154 ■ Establir mecanismes per fer de l'execució del Pla Transversal un
155 procés participatiu ja sigui de manera presencial o virtual que
156 incorpori a tots els agents implicats de la comarca.
- 157 ■ Crear mecanismes de correcció del Pla Transversal per tal
158 d'adequar-ho a la realitat canviant a partir dels resultats de
159 l'avaluació continuada.
- 160 ■ Disposar d'instruments que permetin conèixer la realitat i les
161 necessitats de les dones del Baix Llobregat d'una forma constant a
162 partir de recerques o altres eines d'observació i anàlisi.

163 **EL PAPER DEL CONSELL DE LES DONES DEL** 164 **BAIX LLOBREGAT EN EL DESENVOLUPAMENT** 165 **DEL III PLA TRANSVERSAL**

166 El Consell de les Dones del Baix Llobregat és l'òrgan participatiu
167 encarregat de desenvolupar el III Pla Transversal de Polítiques de Dones
168 del Baix Llobregat.

169 Les comissions de treball que componen el Consell de les Dones
170 s'adeqüen als eixos de treball del pla i en els propers anys
171 desenvoluparan les principals línies d'actuació definides. Es prioritzarà el
172 foment de la participació ciutadana en assumptes públics i el treball en
173 xarxa utilitzant les eines que les noves tecnologies posen a la nostra



174 disposició amb l'objectiu de compartir i intercanviar sabers i
175 coneixements.

176 També es farà especial èmfasi en la sensibilització ciutadana referida als
177 usos del temps, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i la
178 responsabilitat social de les empreses en aquest sentit.

179 El Consell de les Dones establirà un pla de treball anual on
180 s'especificaran les línies prioritàries que es desenvoluparan. A més serà
181 l'ens encarregat de fer el seguiment i avaluació del desenvolupament del
182 pla.

183 **TRANSVERSALITAT**

184 La transversalitat observada en el seu sentit més ampli, dona sentit a
185 bona part de la tasca del Consell de les Dones des de l'aprovació l'any
186 2008 del I Pla Transversal. L'assoliment dels objectius de moltes
187 polítiques públiques, però molt especialment de les polítiques d'igualtat,
188 requereixen d'un profund treball transversal que permeti a tota
189 l'organització i a totes les àrees de gestió de les administracions,
190 impregnar-se de l'esperit d'igualtat dona-home.

191 L'aplicació del "Gender Mainstreaming" com a metodologia de treball que
192 representa integrar la perspectiva de gènere de forma sistemàtica en
193 totes les polítiques, ha estructurat el marc metodològic dels diferents
194 plans transversals comarcals de polítiques de dones.

195 Així, el treball transversal del Consell de les Dones per al foment i
196 consolidació de les polítiques d'igualtat locals i comarcals durant els
197 propers anys es centrarà en:

198 1. Recolzar la creació de plans de polítiques públiques d'igualtat de
199 gènere, així com de plans d'igualtat interns a les administracions
200 públiques.

201 2. Fomentar el treball transversal entre les regidories de dones i/o
202 igualtat i altres àrees municipals o comarcals.

203 3. Promoure l'accés i manteniment de les dones a la vida política
204 local i la seva participació en els diferents àmbits públics de la
205 societat (organitzacions socials i econòmiques, entitats, etc.), tot
206 potenciant i visibilitzant el seu lideratge.

207 4. Fomentar projectes de conscienciació i sensibilització de la
208 necessitat d'eradicar les desigualtats de gènere adreçats a
209 persones amb responsabilitats polítiques, especialment aquelles
210 que ostenten càrrecs amb més poder de decisió.

211 5. Crear i consolidar mecanismes de seguiment i avaluació que
212 permetin conèixer a quines polítiques públiques i en quina
213 mesura s'aplica la perspectiva de gènere.



- 214 6. Fomentar la creació i consolidar els espais d'intercanvi
215 d'experiències i les xarxes d'igualtat.
- 216 7. Definir una estratègia que permeti avançar cap a un compromís
217 real i de primer nivell a les administracions públiques, que
218 permeti incorporar la perspectiva de gènere en totes les
219 polítiques públiques.
- 220 8. Vetllar per l'aplicació de la perspectiva de gènere als
221 pressupostos de les administracions públiques de tots els nivells.
- 222 9. Desenvolupar la normativa existent en matèria d'igualtat, en la
223 seva majoria de caràcter propositiu, cap a noves normes de
224 caràcter impositiu que garanteixin l'assoliment dels objectius
225 contemplats a cada llei.
- 226 10. Instar a les administracions públiques de la comarca a elaborar i
227 executar un pla d'igualtat intern per promoure la igualtat de
228 gènere dins de les seves organitzacions.
- 229
- 230

231 EIXOS DE TREBALL

232 La històrica tasca per la igualtat desenvolupada al Baix Llobregat i, de
233 manera consensuada i continuada, al Consell de les Dones del Baix
234 Llobregat, permet establir un avantatjós punt de partida per al
235 desenvolupament d'aquest Pla Transversal.

236 Per posar fil a l'agulla a les conclusions del 4t Congrés, els tres eixos de
237 treball a partir dels quals s'organitzarà la tasca del Consell de les Dones
238 del Baix Llobregat durant els propers quatre anys són els següents:

239



240

241 Eix nou model econòmic i productiu

242 L'actual model productiu està mancat de perspectiva de gènere. De fet,
243 es pot afirmar que existeix una ceguera de gènere de les polítiques
244 socio-econòmiques actuals, així com de les reformes estructurals
245 posades en marxa. Així, la manca de perspectiva de gènere de les
246 polítiques fiscals, macroeconòmiques i de regulació del mercat laboral
247 han provocat que els esforços institucionals per afavorir la incorporació



248 de les dones al mercat de treball hagin conviscut amb polítiques
249 estructurals que desalienaven aquesta mateixa participació.¹²

250 És un fet històricament demostrat que el mercat de treball penalitza les
251 dones. El seu treball continua sent, en el context global, un treball
252 infravalorat i a temps parcial o amb jornada reduïda. Aquesta situació
253 implica d'entrada baixos salaris, a més de contribuir a menys drets a
254 prestacions i pensions, menys possibilitats de promoció professional i
255 menys autonomia personal.

256 D'altra banda, les dones continuen protagonitzant sortides constants del
257 mercat de treball, motivades principalment per la dedicació a la cura de
258 filles i fills o de familiars en situacions de dependència, el que dificulta
259 considerablement la seva reincorporació al mercat de treball, quan així
260 ho decideixen.

261 És obvi, per tant, que aquest model de contractació, a temps parcial o
262 amb jornada reduïda, és perillós i discriminatori, ja que perpetua la
263 històrica desigualtat de les dones en la vida professional. Mesures com
264 l'organització més flexible i racional del temps de treball, el salari per
265 objectius i la promoció professional basada en mèrits deslligats del
266 "presentisme" que predomina a la nostra cultura empresarial, suposarien
267 un gran pas per a la promoció professional de les dones i per al seu
268 accés i manteniment al mercat de treball.

269 Caldria un model de contractació a temps complet que permetés una
270 nova organització del treball com a via per assolir la igualtat efectiva de
271 dones i homes. Són necessaris nous compromisos i sensibilitats a les
272 empreses, per adaptar-se als ritmes normals de vida de dones i homes,
273 tot assumint la seva responsabilitat social.

274 L'emprenedoria és contemplada com una possible solució a l'atur o a la
275 precarietat laboral imperants, molt especialment per als col·lectius
276 colpejats més durament per la crisi, com per exemple les persones joves
277 o les dones. L'emprenedoria és una bona opció per a algunes dones,
278 però no totes les dones disposen de les competències i els recursos
279 necessaris per emprendre.

280 La promoció de l'emprenedoria està directament relacionada amb la
281 carència d'un mercat laboral potent. L'enfortiment del mercat de treball
282 ha de ser prioritari, amb la creació, consolidació i expansió de fortes
283 estructures de producció i serveis.

284 Sovint l'emprenedoria esdevé per a moltes dones la única sortida a l'atur.
285 L'autoocupació és sempre un recurs molt utilitzat per les dones,
286 especialment en edats en les que el mercat laboral no les considera
287 adequades (generalment a partir dels 45 anys). En molts casos però,
288 aquesta autoocupació pot perpetuar la situació complexa que es viu,

¹² Alfama, Cruells i de la Fuente (2014): *¿Qué ha cambiado con esta crisis? El mainstreaming de género en la encrucijada.*



289 amagar activitats precàries o jornades laborals interminables, i fins i tot
290 pot arribar a nivells d'autoexplotació.

291 D'altra banda, resulta fonamental la creació i manteniment de xarxes
292 professionals que impulsin les dones cap a nous reptes i incrementin el
293 seu nivell econòmic i de reconeixement social.

294 El model econòmic actual es basa en estructures clàssiques de poder,
295 en empreses absolutament jerarquitzades i rígides, basades en
296 l'estereotip tradicional masculí, on les decisions es prenen només als
297 nivells més alts de les organitzacions. Aquests nivells són molt
298 masculinitzats, mentre que els llocs de treball ocupats històrica i
299 majoritàriament per les dones, es situen en nivells més baixos de les
300 organitzacions. Aquests models organitzatius dificulten encara més la
301 possibilitat de que les dones puguin arribar a càrrecs directius.

302 Els models macroeconòmics ordinaris es basen en factors monetaris i
303 quantitativs, sense tenir en compte altres elements fonamentals per al
304 funcionament del sistema econòmic general. Es sacrifiquen les
305 necessitats de les persones pels guanys econòmics. Per això,
306 tendències que giren al voltant de l'economia feminista posen èmfasi en
307 al importància d'incloure l'economia domèstica en aquests models, ja
308 que aquesta "economia de cura", de reproducció social, de treball no
309 remunerat, constitueix una base per a la subsistència i el benestar de la
310 societat, i també per a la mateixa existència del mercat.

311 Es treballarà, entre d'altres, per promoure mesures d'organització més
312 flexible i racional del temps de treball que facilitin la contractació a temps
313 complet, i per reclamar més presència de les dones en els llocs de
314 responsabilitat i decisió a les empreses, així com lideratges més
315 igualitaris.

316 S'incidirà en la creació i consolidació de xarxes professionals de dones,
317 especialment en l'àmbit de l'emprenedoria, la creació d'empreses,
318 l'economia social i cooperativa i els càrrecs directius i amb poder de
319 decisió a les organitzacions.

320 Es promourà la incorporació de la perspectiva de gènere al teixit
321 empresarial, així com a tots aquells serveis públics que donen suport a
322 les persones emprenedores. També es promouran accions de
323 sensibilització sobre la importància de la responsabilitat social del teixit
324 empresarial.

325 **Eix valors, rols i identitats**

326 La construcció de la masculinitat masclista i de la societat patriarcal és
327 fruit d'una cultura, d'una educació, d'una organització econòmica i d'un
328 model concret de societat, d'uns valors transmesos de generació en
329 generació i d'un aprenentatge social, per tant pot ser canviada per altres
330 tipus de masculinitats i de feminitats que es construeixen sobre uns
331 altres fonaments socials i econòmics. Per tant la coeducació, és a dir,



332 educar en igualtat d'oportunitats i sense discriminació, tot respectant les
333 diferències sexuals, és clau per aconseguir eradicar el sistema patriarcal.

334 Caminar cap a un nou concepte de masculinitat que afavoreixi relacions
335 solidàries basades en la cooperació, la igualtat, la proximitat i el
336 pacifisme, així com cercar models no sexistes que ens permetin a tots i a
337 totes desenvolupar les nostres potencialitats, són els principals objectius
338 a assolir en aquest segle XXI.

339 L'inici de segle però, ha quedat marcat per una profunda crisi econòmica
340 i social que ha fet trontollar conceptes i valors igualitaris, i en molts casos
341 ha servit d'excusa per aturar i/o suprimir canvis estructurals i vitals en el
342 camí cap a una societat més justa i igualitària. Així, les retallades de
343 recursos i de drets de les dones, la desaparició de molts dels avenços
344 dels últims anys en matèria d'igualtat, la inexistència d'una visió de
345 gènere en les estratègies de superació de la crisi, i el retorn a vells
346 estereotips i rols masculistes superats fa temps, ha generat juntament
347 amb altres factors, un profund malestar a la societat. Aquest, fonamenta
348 l'acceleració de canvis a molts nivells on es defineixen noves regles de
349 joc. Ens trobem doncs en un punt d'inflexió i en un escenari
350 potencialment obert per tal de poder avançar cap a un canvi profund a
351 valors igualitaris i de superació de la masculinitat masculista i la societat
352 patriarcal.

353 Aquest nou concepte i model de relació entre els homes i les dones
354 disposa de la seva cobertura jurídica internacional. El 28 de setembre de
355 1997 la UNESCO va organitzar a Oslo (Noruega) una reunió de
356 persones expertes per debatre sobre el tema *Rols masculins i*
357 *masculinitats des del punt de vista d'una cultura de la Pau*. El primer
358 aspecte que es va aprovar feia referència a que és indispensable
359 promoure i enfortir les polítiques i iniciatives per reduir la violència, tant
360 en l'àmbit privat com en les guerres entre estats, avançar cap a una
361 igualtat econòmica i política entre homes i dones, lluitar contra tot tipus
362 de discriminació i difondre les idees d'una cultura de la pau. Es van
363 aprovar 27 mesures i recomanacions en aquesta línia. Més tard, el 12 de
364 març de 2004, l'ONU aprovà un document en el que demana als seus
365 Estats membres que coordinin accions per implicar homes i nens en
366 polítiques d'igualtat, sense que en cap moment això representi una
367 disminució dels recursos destinats a programes específics per a dones,
368 donada la discriminació real que encara pateixen.

369 Aquesta disminució però, s'ha vist materialitzada i justificada per la crisi
370 econòmica global, un context fortament repressiu, on la crisi s'ha utilitzat
371 i encara s'utilitza com excusa per retallar drets. Així, les polítiques
372 d'igualtat es conceben actualment com un luxe, quan en realitat és tot el
373 contrari, són un dret.

374 Des d'aquest eix també es tractarà la violència masculista i les diferents
375 formes de violència contra les dones, així com les vies per eradicar-les a
376 partir de l'aplicació de mesures adequades perquè totes les dones



377 puguin exercir el seu dret a viure lliures de la violència. La violència que
378 s'exerceix contra les dones pel fet de ser-ho, impedeix que puguin
379 exercir la plena ciutadania i representa una forta lesió en els seus drets
380 bàsics. En efecte la Llei 5/2008 del Dret de les Dones a eradicar la
381 Violència Masclista estableix la definició de violència masclista indicant
382 que "el masclisme és el concepte que de forma més general defineix les
383 conductes de domini, de control i d'abús de poder dels homes sobre les
384 dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és
385 valorat per una part de la societat com a superior" (preàmbul, l).

386 Aquesta contundent definició és la que ens dóna tot el raonament teòric
387 per incorporar el treball per a l'eradicació de la violència masclista en l'eix
388 de *Valors, rols i identitats* per caminar cap a un nou concepte de
389 masculinitat igualitària. En efecte, les diverses violències contra les
390 dones que es donen avui en dia posen de manifest l'estructura patriarcal
391 que impregna tota la societat i que es basa essencialment en el discurs
392 sobre la inferioritat del sexe femení en relació al masculí.

393 Així doncs, dins de l'eix de treball *Valors, rols i identitats* es tractaran tots
394 aquells elements que tenen algun tipus de relació amb la construcció
395 social de noves formes d'entendre la realitat, en la construcció de noves
396 identitats i en la redefinició dels rols i la creació de nous valors donant
397 tota la importància a la coeducació com a estratègia clau que hauria
398 d'impregnar qualsevol actuació als centres educatius de tots els nivells,
399 tant dins com fora de les aules i també en l'àmbit familiar. En aquest
400 sentit, es continuarà amb una línia de treball específica adreçada a
401 adol·lescents i joves, entenent que aquesta és una etapa clau en la vida
402 de les persones pel que fa a la socialització i a la construcció d'identitats.
403 A més, en un moment on hi ha menys marge d'actuació a través de les
404 polítiques públiques, és fonamental centrar els esforços en l'educació
405 con a via per assolir canvis socials que aturin la reproducció dels models
406 masclistes de gènere.

407 En aquest eix també es treballarà la funció dels mitjans de comunicació
408 en el sentit que, a més d'informar del que passa, són creadors i
409 transmissors de valors, i com aquests mitjans poden fer un altre tipus de
410 periodisme no sexista. Caldrà vetllar des de les administracions
411 públiques perquè tant en els mitjans com en la publicitat no es
412 reproduïxin estereotips i valors masclistes. També es treballarà per
413 trencar les barreres d'accés i manteniment de les dones a la pràctica
414 esportiva; reconèixer que el dret a la salut de les dones és un dret humà,
415 incloent el dret a la salut sexual i reproductiva, i per garantir i consolidar
416 aquests drets.

417 En definitiva es tractaran tots aquells àmbits que, potencialment, són
418 generadors de noves formes d'entendre la realitat, que ajuden a fer
419 emergir nous valors, a difondre'ls i consolidar-los.

420

421



422 **Eix participació i lideratge**

423 La Constitució Espanyola aprovada l'any 1978 reconeix en el seu article
424 14 que “tots els espanyols són iguals davant la Llei, sense que hi hagi
425 cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o
426 qualsevol altra condició o circumstància personal o social”.

427 Prèviament l'any 1948, la Declaració Universal dels Drets Humans de les
428 Nacions Unides va reconèixer per primera vegada en un text normatiu
429 com a drets fonamentals la igualtat entre els sexes i el dret, sense cap
430 discriminació, però no va ser fins l'any 1993 que es va celebrar a Viena
431 la Conferència Mundial de Drets Humans organitzada també per les
432 Nacions Unides, en la qual per primer cop es va fer una menció expressa
433 sobre el fet que els drets de les dones eren drets humans.

434 Aquesta definició no significa que els drets humans de les dones són
435 diferents sinó que cal dotar-los del contingut específic que no hi havia en
436 la Declaració Universal dels Drets Humans. És a dir feminitzar els drets
437 humans incloent-hi els interessos i les sensibilitats de les dones. Veure
438 noves necessitats que fins ara estaven totalment amagades, com per
439 exemple el Dret a la cura que afecta a dones i homes. Una definició
440 moderna que emana de la lluita feminista i que s'engloba en el concepte
441 “ciudadania”, treball de cura, denominació que es refereix tant a la cura
442 de les persones com a l'organització de les llars en les que vivim, és a
443 dir, reivindica la responsabilitat social compartida en l'àmbit privat.

444 L'actual sistema polític és el fruit de les lluites realitzades durant anys per
445 a la consecució dels drets i deures de la ciutadania, però en el marc
446 d'aquestes lluites no sempre els drets de les dones hi eren presents. En
447 l'actualitat la participació i el lideratge de les dones en la vida política,
448 social i econòmica presenta uns valors baixos, pel que cal implementar
449 tot tipus de mesures d'acció positiva, actuacions i campanyes de
450 sensibilització que ajudin a pujar aquests índexs i aquesta representació i
451 participació.

452 L'aportació del moviment associatiu femení a les conquestes socials de
453 les dones ha estat determinant. A més, les associacions també
454 exerceixen la funció de permetre les dones ser protagonistes dels canvis
455 que s'estan produint a tots els nivells de la societat. Cap canvi social serà
456 real sense un moviment feminista fort.

457 El context neoliberal, la forta reacció del patriarcat que vivim, i la crisi
458 econòmica que és també una crisi d'igualtat que amenaça especialment
459 a les dones, esperona com mai la mobilització social i ètica, i l'activisme
460 en general. Les dones tenen un paper protagonista en la creació, gestió i
461 lideratge d'aquests moviments, que sovint no s'articulen en base als
462 criteris clàssics de l'associacionisme, si no amb estructures molt més
463 flexibles, horitzontals i adaptables a les necessitats de cada moment.

464 Aquest lideratge de les dones als moviments socials esdevé encara més
465 significatiu si es té en compte que són les dones les que estan rebent els



466 impactes més intensos de les retallades de serveis públics (sanitat,
467 educació, treballs de cura, escoles bressol, etc.), ja que comporten un
468 increment exponencial del treball domèstic, treball que majoritàriament
469 continuen realitzant les dones. Tot plegat dibuixa un panorama força
470 complicat per a la participació activa en moviments socials, comunitaris o
471 polítics, per a la qualificació professional o per a la formació cultural.

472 En l'àmbit econòmic, Sara Berbel, en el llibre *Directivas y empresarias*,
473 *Mujeres rompiendo el techo de cristal*, puntualitza que històricament el
474 rol de líder s'ha exercit des d'una posició de poder autocràtica. Les
475 empreses tradicionals amb predomini masculí han imposat un estil
476 competitiu i agressiu a l'exercici del lideratge, i les dones no han tingut
477 més opció que adaptar-se a aquest sistema per no quedar marginades
478 en l'accés i permanència en el lideratge i la direcció. Diversos estudis
479 denuncien aquesta situació i reivindiquen una forma diferent de liderar de
480 les dones que s'allunya del model autoritari i aposta per un model menys
481 jerarquitzat, pel treball en equip, per saber escoltar, comunicar,
482 desenvolupar la intuïció, la capacitat de comprensió i per promoure
483 xarxes entre elles. Altres estudis en canvi no són tan concloents i
484 consideren que no hi ha grans diferències entre la forma de liderar dels
485 homes i la de les dones.

486 Aquest debat ha donat peu a que hagi sorgit al món feminista la idea de
487 que és possible un lideratge més humà i participatiu, i que les dones
488 serien les portadores naturals d'aquest lideratge. Això no es pot afirmar
489 amb seguretat. És molt difícil que en contextos i estructures tan
490 competitives una dona pugui participar d'una manera diferent.

491 Són necessaris altres tipus de lideratges, no tan hegemònics ni
492 competitius, si no més cooperatius i participatius, i que l'educació ha de
493 trencar jerarquies per no reproduir aquesta competitivitat. La catedràtica
494 d'antropologia social Teresa del Valle, afirma que les dones són
495 socialitzades pel no poder, i els homes pel poder. S'ha de trencar amb
496 aquesta socialització i amb aquest model històric que condemna a les
497 dones a romandre en un segon pla, i molt sovint absolutament al marge
498 de la presa de decisions a tots els nivells.

499 Per tant, dins l'eix de treball *Participació i lideratge* s'aglutinen les
500 actuacions que afavoreixen a les dones i minimitzen les desigualtats
501 existents.

502 Un cop assegurat un marc d'actuació on les igualtats formals estan
503 garantides, l'aplicació de les accions afirmatives suposa una línia
504 d'actuació directa per reduir les desigualtats existents. Per tant, dins
505 d'aquest eix es treballarà per tal d'aconseguir més presència femenina
506 en els llocs de decisió ja sigui en els sectors econòmics, socials, polítics,
507 financers o productius i trencar amb la participació política
508 masculinitzada.

509



510 **Principals línies estratègiques**

511 **1. EIX NOU MODEL ECONÒMIC I PRODUCTIU**

512 **1.1. Nous models: economia social i cooperativa**

513 1.1.1. Promoure accions formatives i informatives sobre les
514 possibilitats que els diferents models d'economia social
515 poden oferir a les dones.

516 1.1.2. Incentivar la responsabilitat social i la igualtat al teixit
517 empresarial mitjançant la incorporació de clàusules de
518 responsabilitat social i d'igualtat (plans d'igualtat) a les
519 contractacions i licitacions de les administracions
520 públiques.

521 1.1.3. Prioritzar totes aquelles polítiques adreçades al benestar
522 de les persones, i a la promoció del treball en xarxa i
523 cooperatiu.

524 1.1.4. Fomentar l'emprenedoria col·lectiva i enfortir l'economia
525 social des de l'àmbit local.

526 1.1.5. Promoure la formació amb perspectiva de gènere del
527 personal tècnic dels serveis públics d'assessorament a
528 l'emprenedoria pel que fa a les possibilitats que ofereixen els
529 diferents models d'economia social i cooperativa.

530 1.1.6. Treballar per posar en valor l'economia social i
531 visibilitzar-la com una activitat de gran importància,
532 absolutament necessària i gens especulativa.

533 1.1.7. Reconèixer la important aportació de moltes dones a les
534 organitzacions sense ànim de lucre aplegades dins
535 l'anomenat *tercer sector* i potenciar la seva participació, la
536 seva visibilitat i la sostenibilitat d'aquestes entitats tan
537 necessàries pel teixit cívic i solidari de la nostra societat.

538 **1.2. Ocupació i desenvolupament professional de les** 539 **dones**

540 1.2.1. Promoure mesures d'organització més flexible i racional
541 del temps de treball que facilitin la contractació a temps
542 complert.

543 1.2.2. Reclamar més presència de les dones en els llocs de
544 responsabilitat i decisió de les empreses.

545 1.2.3. Incorporar la perspectiva de gènere a tots aquells
546 serveis que donen suport a les persones emprenedores.

547 1.2.4. Prioritzar i donar suport a totes aquelles accions que
548 tinguin per objectiu l'enfortiment del mercat de treball, amb
549 la creació, consolidació i expansió de fortes estructures de
550 producció i serveis.



- 551 1.2.5. Promoure la creació, manteniment i enfortiment de
552 xarxes professionals que impulsin les dones cap a nous
553 reptes i incrementin el seu nivell econòmic i de
554 reconeixement social.
- 555 1.2.6. Promoure canvis a la legislació que permetin que els
556 homes puguin gaudir d'un permís de paternitat que permeti
557 ampliar el de maternitat.
- 558 1.2.7. Incidir en la necessitat de que s'aturin les retallades de
559 serveis públics (sanitat, educació, tasques de cura, escoles
560 bressol, etc.) que afecten a les possibilitats de
561 desenvolupament professional i personal de les dones, i
562 fan gairebé impossible la seva participació en moviments
563 socials o la seva formació.
- 564 1.2.8. Promoure accions encaminades a posar les tasques de
565 cura, reproductives i d'economia domèstica al centre del
566 debat econòmic, ja que constitueixen la base per a la
567 subsistència i el benestar de la societat i són invisibles als
568 models econòmics actuals, basats en factors monetaris o
569 quantitatius.
- 570 1.2.9. Visibilitzar la necessitat del treball de cura i de
571 reproducció pel desenvolupament del treball remunerat.
572 S'ha de trencar amb la idea de que el mercat de treball
573 remunerat és autònom i no depèn del treball que estan
574 realitzant les dones.
- 575 1.2.10. Eradicar les accions que fomenten la idea patriarcal
576 basada en la divisió sexual del treball. La figura de l'home
577 proveïdor ha de deixar pas a la de la persona autònoma.
578 Cal dissenyar un nou model econòmic que elimini la
579 segregació basada en el gènere i que integri tots els
580 treballs en tant que aportacions al creixement econòmic.
- 581 1.2.11. Fomentar l'elaboració i execució de polítiques d'igualtat
582 dins de les empreses, especialment en aquelles de 250
583 treballadors/es o més que han de realitzar un pla d'igualtat,
584 segons la Llei estatal per a la igualtat efectiva entre dones i
585 homes (2007).
- 586 1.2.12. Promoure mesures per incentivar que els sectors del
587 mercat i les categories laborals on les dones estan
588 infrarepresentades incorporin a les dones per tal de
589 combatre la segregació tant de tipus horitzontal com
590 vertical.
- 591 1.2.13. Incorporar la perspectiva de gènere i el llenguatge no
592 sexista en tots els informes i documents de les
593 organitzacions sindicals, patronals i de les empreses.
- 594 1.2.14. Visibilitzar el treball domèstic i la seva importància pel
595 sosteniment social fent propostes de coeducació que
596 promoguin la redistribució equitativa. Fomentar que aquest
597 sigui reconegut com a treball i promoure millores laborals



598 per les treballadores domèstiques, especialment en la
599 cotització a la seguretat social i la jubilació.

600 1.2.15. Davant l'envelliment de la població, cal tenir present el
601 pes que el sector de la cura i tindrà com a generador
602 d'ocupació i de creixement econòmic -no només pel que fa
603 pròpiament a l'atenció personal a les persones grans, sinó
604 també a la indústria vinculada a aquest sector emergent.

605 1.2.16. Crear accions per a què l'Estat reconegui la importància
606 econòmica de la realització de treball reproductiu, incloent
607 la creació de pensions de jubilació contributives a persones
608 que s'han encarregat de les tasques de la llar i millorant
609 notablement les pensions de viduïtat.

610 **1.3. Organització horària i usos del temps**

611 1.3.1. Sensibilitzar al teixit empresarial sobre la importància de
612 la seva responsabilitat social.

613 1.3.2. Reorganitzar el temps en el treball assalariat, a partir
614 d'adequar els horaris que permetin equilibrar els temps
615 personals, familiars i laborals.

616 1.3.3. Promoure actuacions en relació als usos socials del
617 temps, que facilitin que les dones puguin escollir com
618 gestionar i organitzar el seu temps, de forma equilibrada, i
619 en consonància amb les seves necessitats i circumstàncies
620 laborals, personals i familiars, en les diferents etapes de la
621 seva vida.

622 1.3.4. Treballar per difondre a la comarca la iniciativa de
623 Reforma Horària.

624 1.3.5. Dret a l'alletament matern. L'Organització Mundial de la
625 Salut (OMS) recomana una lactància materna exclusiva
626 fins als sis mesos d'edat.

627 1.3.6. Reconèixer el dret de la gent gran a gaudir del seu
628 temps lliure, del seu espai. La cura de les netes i nets per
629 part de la gent gran, especialment de les dones, no és una
630 solució als problemes de conciliació de les famílies. Les
631 avies i els avis no han de sentir-se obligades a fer-ho,
632 necessiten un espai propi on desenvolupar-se com a
633 persones.

634 1.3.7. Facilitar espais i accions per tal de millorar la qualitat de
635 vida de les dones que s'encarreguen dels treballs
636 domèstics i de cura.



637

638 **2. EIX VALORS, ROLS I IDENTITATS**

639 **2.1. Coeducar com a estratègia clau**

640 2.1.1. Treballar per a la creació d'una assignatura d'igualtat
641 impartida per persones formades en igualtat de gènere a
642 tots els centres educatius.

643 2.1.2. Promoure la formació específica en gènere per a
644 professionals de l'ensenyament, i també per a la resta de
645 professionals que treballen habitualment amb infants i
646 joves: esports, cultura, lleure, etc.

647 2.1.3. Donar assessorament i recursos al professorat en
648 coeducació i pràctiques coeducatives, així com incorporar
649 la perspectiva de gènere en les metodologies
650 d'aprenentatge i en l'organització dels centres educatius i
651 formatius.

652 2.1.4. Planificar i desenvolupar propostes de formació en
653 coeducació adreçades al professorat i donar suport a les
654 existents, a més de sensibilitzar a la comunitat educativa
655 sobre la importància de la coeducació.

656 2.1.5. Fomentar el compliment de la Llei Orgànica d'Educació
657 (2006) la qual recull que cada Consell Escolar de centre ha
658 de tenir una persona encarregada de vetllar per la igualtat i
659 d'impulsar mesures coeducatives que fomentin la igualtat
660 efectiva.

661 2.1.6. Indagar, conèixer i potenciar projectes coeducatius de
662 centre, especialment en l'educació infantil, primària i
663 secundària.

664 2.1.7. Implicar en la pràctica coeducativa als serveis que
665 actualment realitzen activitats als centres educatius i
666 utilitzar a tal efecte, les xarxes ja existents, com és el cas
667 de les Xarxes d'Infància.

668 2.1.8. Fomentar l'associacionisme i especialment la implicació
669 dels pares, mares, tutores i tutors en les AMPA's.

670 2.1.9. Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en
671 les activitats extraescolars i de lleure.

672 2.1.10. Educar en la corresponsabilitat.

673 2.1.11. Sensibilitzar a les famílies de la necessitat de la igualtat
674 en el seu sí mitjançant la coresponsabilitat en el treball
675 domèstic i de cura, el tracte igualitari i sense discriminació,
676 el foment de jocs i joguines no sexistes, entre d'altres
677 accions i comportaments socials.

678 2.1.12. Organitzar tallers adreçats a pares i mares sobre la
679 coeducació a la família.



- 680 **2.2. Identitats: feminitats i masculinitats**
- 681 2.2.1. Sensibilitzar mitjançant campanyes permanents sobre la
682 necessitat de la igualtat mitjançant la corresponsabilitat en
683 el treball domèstic i de cura, el tracte igualitari i sense
684 discriminació, el foment de jocs i joguines no sexistes,
685 entre d'altres accions i comportaments socials.
- 686 2.2.2. Promoure la complicitat i la participació activa dels
687 homes en les polítiques de foment de la igualtat de gènere.
- 688 2.2.3. Fomentar la creació i consolidació de grups d'homes per
689 la igualtat així com les xarxes d'homes igualitaris.
- 690 2.2.4. Promoure l'apoderament de les dones i la seva
691 autoestima per trencar els estereotips que han construït el
692 patriarcat.
- 693 2.2.5. Treballar per a la l'establiment d'aliances entre la
694 societat civil i el poder polític que permetin assolir canvis
695 socials.
- 696 2.2.6. Incorporar els homes als treballs de cura i de la llar.
- 697 2.2.7. Fomentar la creació de grups d'homes per la igualtat.
- 698 2.2.8. Crear canals de diàleg i reflexió sobre la construcció
699 d'identitats alternatives no masculines.
- 700 2.2.9. Posar en valor les actituds femenines.
- 701 2.2.10. Fomentar la corresponsabilitat.
- 702 2.2.11. Sensibilitzar i conscienciar la societat davant la sol·licitud
703 del permís de paternitat que ha de tenir caràcter obligatori.
- 704 2.2.12. Visibilitzar la importància del treball de cura pel benestar
705 social.
- 706 2.2.13. Promoure l'apoderament de les dones i la seva
707 autoestima per trencar els estereotips que ha construït el
708 patriarcat.
- 709 2.2.14. Treballar per eradicar la violència masculina.
- 710 2.2.15. Qüestionar la doble moral de la prostitució.
- 711 2.2.16.
- 712 **2.3. Joves en clau de gènere**
- 713 2.3.1. Obrir espais de reflexió en llibertat per als i les
714 adolescents per fomentar el seu desenvolupament
715 personal sense cap tipus de dominació patriarcal.
- 716 2.3.2. Facilitar informació i orientació sexual a la gent jove i
717 fomentar relacions igualitàries.
- 718 2.3.3. Treballar de forma directa e indirecta en les activitats
719 escolars i extraescolars, la construcció d'identitats



- 720 alternatives per tal que el jovent pugui desenvolupar-se en
721 plena llibertat.
- 722 2.3.4. Augmentar el número d'activitats extraescolars basades
723 en la pràctica esportiva sense discriminació per raó de
724 sexe.
- 725 2.3.5. Fomentar l'estudi de carreres científico-tècniques on les
726 dones estan infrarepresentades.
- 727 2.3.6. Continuar amb les campanyes i accions de
728 sensibilització envers la violència masclista, i molt
729 especialment en els tipus de violència que pateixen
730 habitualment les joves.
- 731 2.3.7. Promoure formació específica detecció i abordatge de la
732 violència masclista per als professionals de l'àmbit de la
733 joventut i el lleure.
- 734 2.3.8. Incloure la perspectiva de la joventut a totes les accions i
735 polítiques que es desenvolupen des dels departaments
736 d'igualtat.
- 737 2.3.9. Promoure i donar suport als i a les alumnes dels centres
738 d'educació secundària o superior que desenvolupin treballs
739 de recerca en l'àmbit de la igualtat home-dona.

740 **2.4. Mitjans de comunicació, creadors i transmissors** 741 **de valors**

- 742 2.4.1. Fomentar la utilització de llenguatge no sexista i incluisi
743 en qualsevol tipus de comunicació, sigui aquella que es
744 realitza des les administracions públiques, des dels mitjans
745 de comunicació, organismes, organitzacions i entitats.
- 746 2.4.2. Donar a conèixer les iniciatives que actualment s'estan
747 desenvolupant a la comarca i fora d'aquesta per una
748 comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere;
749 fomentar altres actuacions realitzades a partir del treball
750 transversal entre diferents regidories i departaments per tal
751 d'implicar a totes les àrees de les administracions locals i
752 en especial els gabinets de premsa.
- 753 2.4.3. Fomentar la realització de tallers des dels mitjans de
754 comunicació locals per apropar a les dones i també altres
755 col·lectius que tradicionalment no han tingut veu i
756 presència en els mitjans.
- 757 2.4.4. Vetllar perquè la representació gràfica dels diversos
758 mitjans i les opinions radiofòniques o imatges televisives
759 corresponguin a la composició real de la societat, per la
760 qual cosa proposem encetar una guia de recomanacions o
761 indicadors a tenir en compte perquè això sigui possible.
- 762 2.4.5. Potenciar des dels mitjans de comunicació públics locals
763 la creació d'espais fixes de debat i reflexió amb l'objectiu
764 de tractar diversos temes des de la perspectiva de gènere,



- 765 donant així eines i informació a la ciutadania perquè
766 adquireixi criteri i pugui emetre opinions i judicis amb
767 coneixement de causa, sobre qualsevol tema.
- 768 2.4.6. Encetar el debat i la reflexió crítica sobre quina
769 informació s'ofereix a través dels mitjans digitals així com
770 les diverses formes de comunicació i participació que
771 s'estan fent a través de diverses plataformes virtuals per tal
772 de fomentar la visibilització de les accions de les dones i
773 promoure l'ús d'un llenguatge no sexista.
- 774 2.4.7. Fer campanyes de sensibilització ciutadana a nivell local
775 per eliminar els anuncis de contactes que encara es
776 publiquen als mitjans generalistes o als locals i comarcals.
- 777 2.4.8. Fomentar l'elaboració i difusió de projectes que facilitin la
778 recuperació de la memòria de les dones de cada municipi,
779 tan a nivell associatiu com personal. Això es pot fer de
780 moltes maneres, per exemple a través de la convocatòria
781 de beques, recerques o concursos.
- 782 2.4.9. Incidir de forma especial en les commemoracions de les
783 diades internacionals, 8 de març, Dia Internacional de les
784 Dones, 28 de maig, Dia Internacional de la Salut de les
785 Dones, 25 de novembre, Dia Internacional contra la
786 violència vers les dones i també amb les menys conegudes
787 com el dia d'Internet, 17 maig i el dia internacional del Blog,
788 31 d'agost, entre d'altres per evitar, una altra exclusió de
789 gènere. Proposar a les agendes dels mitjans temes a
790 tractar relacionats amb aquestes diades.
- 791 2.4.10. Incidir perquè des dels gabinets de premsa municipals
792 s'elaborin informacions amb perspectiva de gènere, que
793 visibilitzin les accions de les dones i facin ús d'un
794 llenguatge inclusiu.
- 795 2.4.11. Promoure l'ús de les tecnologies de la informació i la
796 comunicació entre les dones per evitar la bretxa de gènere
797 i fomentar la utilització dels mitjans digitals i les xarxes
798 socials.

799 **2.5. Dret de les dones a la salut**

- 800 2.5.1. Analitzar i concretar línies de treball específiques a partir
801 de les normatives vigents en matèria de salut sexual i
802 reproductiva i les seves modificacions.
- 803 2.5.2. Incidir en el treball que permeti fer arribar propostes als
804 diferents governs amb competències legislatives en salut i
805 els drets sexuals i reproductius de les dones.
- 806 2.5.3. Reconèixer i tractar les malalties de dones, com per
807 exemple la fibromiàlgia. Reduir la medicació excessiva.



- 808 2.5.4. Organitzar campanyes informatives i divulgatives sobre
809 les malalties menys conegudes que afecten en especial a
810 les dones.
- 811 2.5.5. Iniciar línies de treball i de col·laboració amb entitats i/o
812 institucions que treballin temes relacionats amb els
813 diferents aspectes de la salut de les dones.
- 814 2.5.6. Reclamar una informació sanitària amb perspectiva de
815 gènere.
- 816 2.5.7. Realitzar activitats i projectes de sensibilització envers el
817 cos.
- 818 2.5.8. Reclamar la presència de les entitats de dones en els
819 espais de treball i participació del model sanitari, perquè
820 aportin la seva visió i com a usuàries puguin participar en el
821 disseny, seguiment i avaluació dels serveis i plans que
822 salut que els hi afecten.
- 823 2.5.9. Estudiar les afectacions i conseqüències del context
824 socioeconòmic dels darrers anys per a la salut mental de
825 les dones.
- 826 2.5.10. Realitzar accions divulgatives sobre hàbits alimentaris
827 saludables i activitat física en les diferents etapes de la vida
828 de les dones.

829 **2.6. Esport i lleure en igualtat**

- 830 2.6.1. Promoure la formació específica en gènere per a
831 professionals de l'esport i el lleure.
- 832 2.6.2. Establir col·laboracions amb entitats i institucions de
833 l'àmbit del lleure i de l'esport per tal de promoure la igualtat
834 i la pràctica de l'esport en dones i noies, visibilitzar i
835 difondre els beneficis de la pràctica esportiva, sensibilitzar
836 vers la importància de que les dones practiquin esport i
837 donar a conèixer les esportistes d'elit i les seves fites.
- 838 2.6.3. Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en
839 les activitats esportives i de lleure.
- 840 2.6.4. Cercar i donar a conèixer les bones pràctiques que des
841 de clubs esportius, entitats o institucions s'estan realitzant
842 per facilitar l'accés de les dones a la pràctica de tots els
843 esports en igualtat de condicions.
- 844 2.6.5. Incentivar l'activitat esportiva a totes les etapes de la
845 vida de les dones.
- 846 2.6.6. Fomentar l'esport com una pràctica saludable i sociable
847 que ajuda a l'empoderament de les dones i no com una
848 eina que reforça l'esclavatge del cos femení per adequar-
849 se a uns determinats estereotips i models com lluir un cos
850 esvelt...



851 2.6.7. Promoure l'associacionisme de les esportistes i la seva
852 incorporació i participació activa a les federacions
853 esportives i clubs assolint càrrecs de responsabilitat i
854 decisió.

855 2.6.8. Treballar per a que les dones no siguin objectualitzades,
856 invisibilitzades i associades amb l'estètica al món de
857 l'esport.

858 **2.7. Violències contra les dones**

859 2.7.1. Promoure la creació de circuits locals d'acció i atenció a
860 les víctimes de violència masclista i, en el cas dels
861 existents, promoure l'actualització i l'ampliació.

862 2.7.2. Crear i reforçar els espais de treball en xarxa dels
863 diferents serveis d'atenció a les dones i als infants existents
864 a la comarca per facilitar l'intercanvi d'informació i
865 experiències.

866 2.7.3. Crear i/o cercar mecanismes de recollida de dades,
867 informació i coneixement sobre la violència masclista a la
868 comarca, així com experiències i iniciatives d'interès.

869 2.7.4. Garantir la qualitat i la continuïtat de tots els serveis i
870 recursos adreçats a les dones víctimes de violència
871 masclista i a les seves filles i fills.

872 2.7.5. Fer difusió de la informació sobre els recursos existents,
873 així com apropar-los a col·lectius potencialment
874 vulnerables amb dificultats de coneixement i d'accés a la
875 informació.

876 2.7.6. Mantenir actualitzat el mapa de recursos comarcals
877 contra la violència masclista.

878 2.7.7. Incorporar la comunitat educativa a la lluita contra la
879 violència masclista per tal d'aconseguir evitar la
880 reproducció d'estereotips i actituds masclistes entre el
881 jovent.

882 2.7.8. Incorporar a tots els serveis de joventut de la comarca a
883 la lluita contra la violència masclista i treballar
884 coordinadament amb els departaments de joventut en
885 l'àmbit de la prevenció i la conscienciació, així com en
886 l'atenció i abordatge de casos de violència masclista entre
887 joves i adol·lescents.

888 2.7.9. Establir els mecanismes de coordinació necessaris per a
889 la prevenció i correcte abordatge dels casos d'assetjament
890 a través d'internet, xarxes socials, etc., per tal d'oferir
891 recursos a les víctimes, a les seves famílies i als/a les
892 professionals que les atenen.

893 2.7.10. Incorporar els homes en la lluita contra la violència
894 masclista.



- 895 2.7.11. Fer visibles les causes de la violència masclista i
896 fomentar la presa de consciència sobre les diferents formes
897 amb les quals es manifesta: en l'àmbit de la parella,
898 familiar, laboral, social...
- 899 2.7.12. Promoure programes de suport en salut mental per a
900 dones víctimes de violència masclista.
- 901 2.7.13. Informar de manera periòdica dels casos de violència.
902 Fer un seguiment i donar informacions en positiu de dones
903 que han superat la violència masclista.
- 904 2.7.14. Fer servir, per part dels mitjans de comunicació, les
905 recomanacions i decàlegs redactats per col·lectius
906 professionals amb la finalitat de conscienciar a la societat
907 sobre aquesta problemàtica i alhora eliminar les
908 informacions estereotipades i sensacionalistes tant en els
909 mitjans escrits, com audiovisuals o digitals.

910 **3. EIX PARTICIPACIÓ I LIDERATGE**

911 **3.1. Participació social i política**

- 912 3.1.1. Promoure la participació social, comunitària i política de
913 les dones.
- 914 3.1.2. Incidir en la necessitat de que s'aturin les retallades de
915 serveis públics (sanitat, educació, tasques de cura, escoles
916 bressol, etc.) que afecten a les possibilitats de
917 desenvolupament professional i personal de les dones, i
918 fan gairebé impossible la seva participació en moviments
919 socials o la seva formació.
- 920 3.1.3. Conèixer la situació del teixit associatiu mitjançant una
921 diagnosi que proporcioni coneixement sobre com estan les
922 associacions de dones a la comarca, com participen les
923 dones en altres tipus d'entitats i quines són les noves
924 formes de participació emergents.
- 925 3.1.4. Fomentar la reflexió crítica de les associacions per tal
926 d'especificar quins són els seus objectius generals i
927 específics i com volen arribar a aconseguir-los.
- 928 3.1.5. Donar reconeixement a les associacions, especialment
929 les de dones, ja que milloren la qualitat de vida de les
930 persones, són interlocutores entre la ciutadania i
931 l'administració pública i, a nivell personal, fomenten
932 l'autoestima de les dones i les empodera per estar present
933 en un espai que ha estat assignat als homes per
934 l'estructura patriarcal de la nostra societat.
- 935 3.1.6. Conscienciar a la ciutadania i en especial a les dones
936 sobre la necessitat d'autorganitzar-se i crear teixit per tal
937 d'articular les seves veus i demandes en l'espai públic, per



- 938 millorar la seva qualitat de vida i millorar de forma
939 col·lectiva la qualitat de la nostra democràcia.
- 940 3.1.7. Indagar sobre els espais de participació actuals com ara
941 els consells municipals de dones i els espais emergents,
942 com per exemple els consells d'igualtat.
- 943 3.1.8. Fomentar mecanismes per facilitar i potenciar la
944 participació de les dones a l'esfera pública: en el teixit
945 associatiu, en el món econòmic, en l'àmbit polític, entre
946 d'altres.
- 947 3.1.9. Reflexionar i crear línies d'actuació específiques per tal
948 d'incentivar la participació i implicació de les dones en allò
949 públic. Les dones són plurals, heterogènies i tenen
950 interessos i inquietuds molt variades, és a partir d'aquestes
951 inquietuds que s'han de vehicular en espais de participació
952 sectorials, més específics.
- 953 3.1.10. Fomentar plans d'igualtat a les entitats o projectes amb
954 perspectiva de gènere.
- 955 3.1.11. Proporcionar informació i formació a les entitats sobre
956 com incorporar la perspectiva de gènere en les seves
957 activitats i en les seves estructures.
- 958 3.1.12. Proporcionar formació a les dones, especialment
959 aquelles procedents del món associatiu, en tècniques
960 comunicatives per facilitar que expressin els seus punts de
961 vista, les seves demandes i que participin en el mitjans de
962 comunicació.
- 963 3.1.13. Fomentar la utilització de les tecnologies de la informació
964 com a eina organitzativa clau tant per les entitats com pels
965 grups informals. Actualment a la xarxa existeixen múltiples
966 recursos de programari lliure que són gratuïts i accessibles
967 per a la ciutadania i que poden facilitar la feina del dia a dia
968 de les associacions i grups.
- 969 3.1.14. Indagar i reflexionar sobre noves fórmules per
970 maximitzar els recursos ja que aquests són escassos. El
971 treball coordinat i mancomunat amb altres entitats, la
972 participació virtual o els projectes que aglutinen a diferents
973 associacions poden ser vies factibles.
- 974 3.1.15. Visibilitzar com la participació ciutadana incideix en el
975 disseny i execució de les polítiques públiques i com
976 aquestes actuacions acaben sent més eficaces i eficients.
- 977 3.1.16. Promoure accions encaminades a posar les tasques de
978 cura, reproductives i d'economia domèstica al centre del
979 debat econòmic, ja que constitueixen la base per a la
980 subsistència i el benestar de la societat i són invisibles als
981 models econòmics actuals, basats en factors monetaris o
982 quantitatius.



- 983 **3.2. Lideratge i empoderament**
- 984 3.2.1. Reclamar més presència de les dones en els llocs de
985 responsabilitat i decisió de les empreses i l'exercici de
986 lideratges més igualitaris.
- 987 3.2.2. Incorporar la perspectiva de gènere a tots aquells
988 serveis que donen suport a les persones emprenedores.
- 989 3.2.3. Promoure la creació, manteniment i enfortiment de
990 xarxes professionals que impulsin les dones cap a nous
991 reptes i incrementin el seu nivell econòmic i de
992 reconeixement social.
- 993 3.2.4. Treballar per garantir la presència de dones a tots els
994 nivells de les organitzacions, i promoure mesures que
995 tendeixin a incrementar aquesta presència.
- 996 3.2.5. Sensibilitzar sobre la idoneïtat d'incorporar a tot tipus
997 d'organitzacions noves formes de lideratges menys
998 competitives i agressives, i més humanes, cooperatives i
999 participatives.
- 1000 3.2.6. Potenciar la participació de les dones en les
1001 organitzacions sindicats, especialment en els càrrecs
1002 directius per tal de que les demandes de les dones estiguin
1003 en el primer lloc de l'agenda sindical.
- 1004 3.2.7. Promoure una xarxa europea potent de treballadores i
1005 treballadors per la igualtat a la feina i la no discriminació
1006 salarial.
- 1007 3.2.8. Garantir que els nous jaciments d'ocupació vinculats a la
1008 cura, sobretot de la gent gran, gaudeixin del reconeixement
1009 i de les condicions laborals adequades, combatent la
1010 segregació vertical i la temporalitat i promovent l'accés de
1011 les dones a càrrecs directius en les empreses del sector i
1012 l'organització sindical de les treballadores.
- 1013 3.2.9. Fomentar que les dones ocupin càrrecs directius ja sigui
1014 en les organitzacions patronals, sindicals, empreses –
1015 públiques i privades-, organismes, fundacions, federacions,
1016 administracions públiques, entre d'altres.
- 1017 3.2.10. Donar recolzament i fomentar la creació de nous espais
1018 de dones que fomenten l'associacionisme de les dones i el
1019 seu empoderament. En aquest sentit, els centres de
1020 recursos per a dones existents a la comarca són espais
1021 d'empoderament que permeten la creació de xarxes de
1022 dones.
- 1023 3.2.11. Donar recolzament als projectes i actuacions per
1024 promoure l'empoderament de les dones.
- 1025 3.2.12. Donar recolzament a les iniciatives locals com ara el
1026 Premi Literari Delta amb el qual es promou la creació
1027 literària de les dones.



- 1028 3.2.13. Indagar sobre aquelles dones invisibles en la vida
1029 pública, aquelles que no han pogut articular públicament la
1030 seva veu com ara les dones grans, les nouvingudes o
1031 aquelles en risc d'exclusió social. Tenint en compte la
1032 diversitat de punts de vista i d'inquietuds, és necessari que
1033 totes les dones tinguin la possibilitat d'incidir en la gestió
1034 pública.
- 1035 3.2.14. Fomentar el disseny de polítiques d'acollida que facilitin
1036 l'apropament entre la població immigrada, les entitats i les
1037 administracions.
- 1038 3.2.15. Ajudar a que les dones que participen en les entitats
1039 prenguin consciència feminista i assumeixin càrrecs de
1040 responsabilitat.
- 1041 3.2.16. Trencar amb la participació política masculinitzada de la
1042 població immigrada.

