



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

2015-2019

2015-2019



III Pla Transversal de Polítiques de Dones del Baix Llobregat

Amb el suport de:



900 900 120
Contra la violència
masclista Atenció 24 h



2 **Contextualització**

EL DINAMISME D'UNA COMARCA

EL CONSELL DE LES DONES DEL BAIX LLOBREGAT

BALANÇ 2011-2014

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

MARC NORMATIU

MARC CONCEPTUAL I METODOLÒGIC

OBJECTIUS

EIXOS DE TREBALL

58 **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.
- Impulsar nous models de transformació social al segle XXI liderats per dones.

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



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

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.



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 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

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



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.

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



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.
- 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.

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



- 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 emprenedora*” 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'inclouï 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, Pallegà, 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

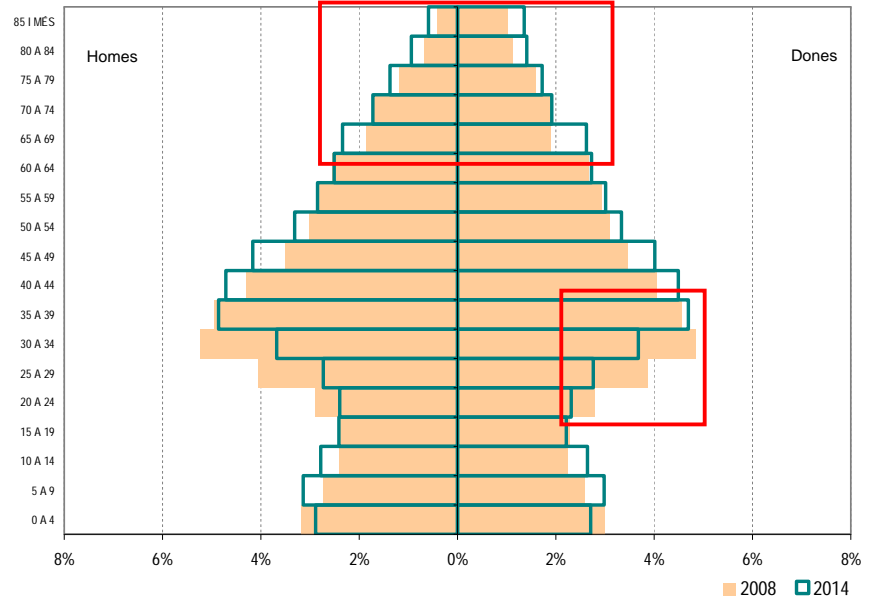
Estructura i dinàmica de la població

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.

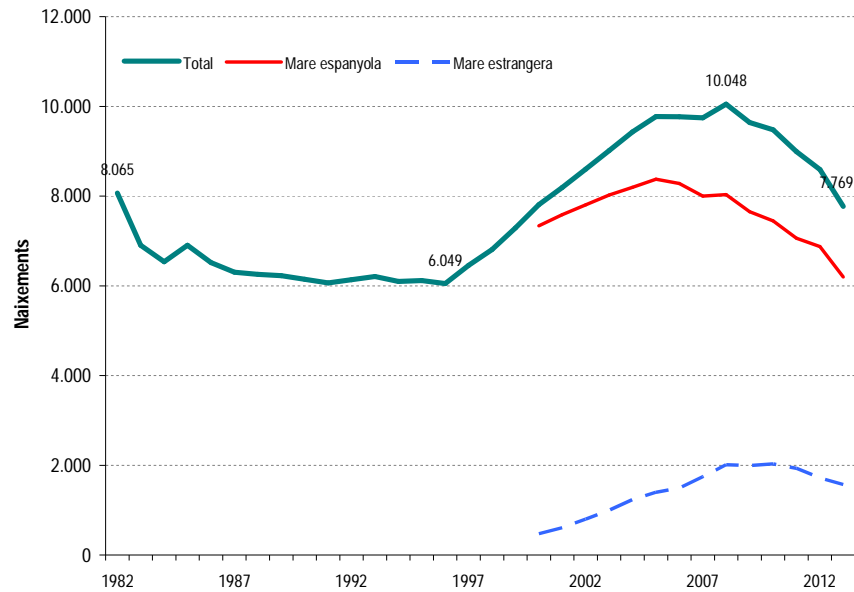
Respecte a la natalitat, l'edat mitjana a la maternitat és de 31,8 anys i, des de l'any 2000, pràcticament no ha variat. Tal i com senyala l'Observatori Comarcal del Baix Llobregat⁶, durant el 2013 continua la disminució en el nombre de naixements iniciada al 2009, principalment per la disminució del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

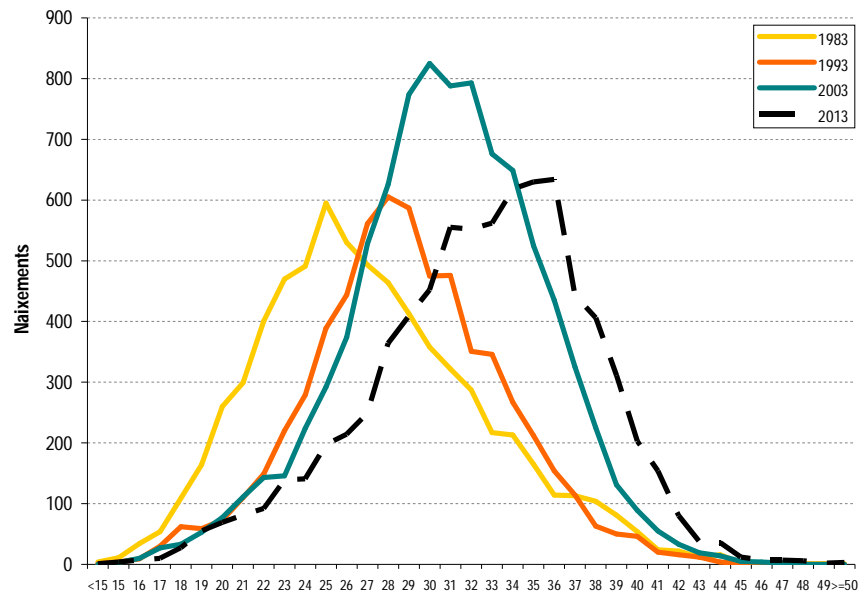


Naixements. 1982-2013. Baix Llobregat



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.



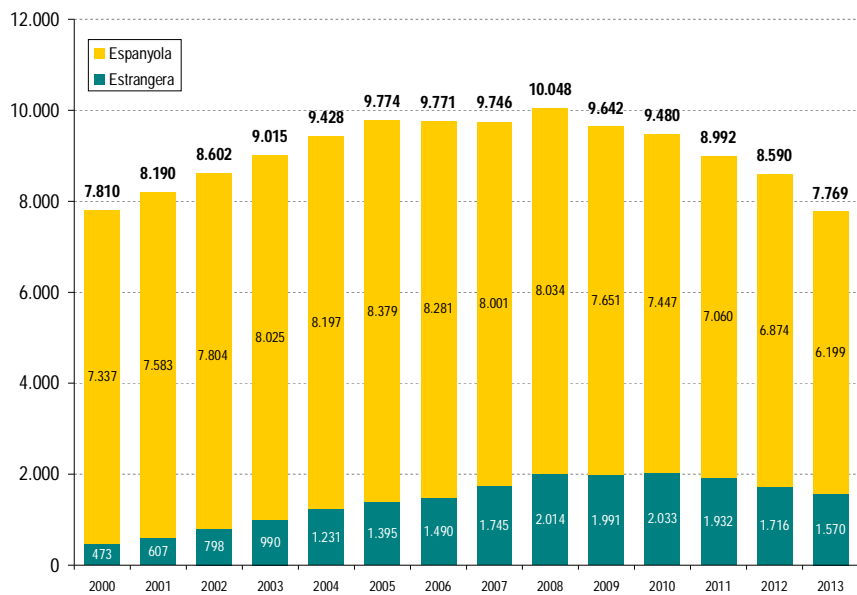
Naixements per edat i situació de convivència de la mare. 2008-2013. Baix Llobregat



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. 201

Baix Llobregat

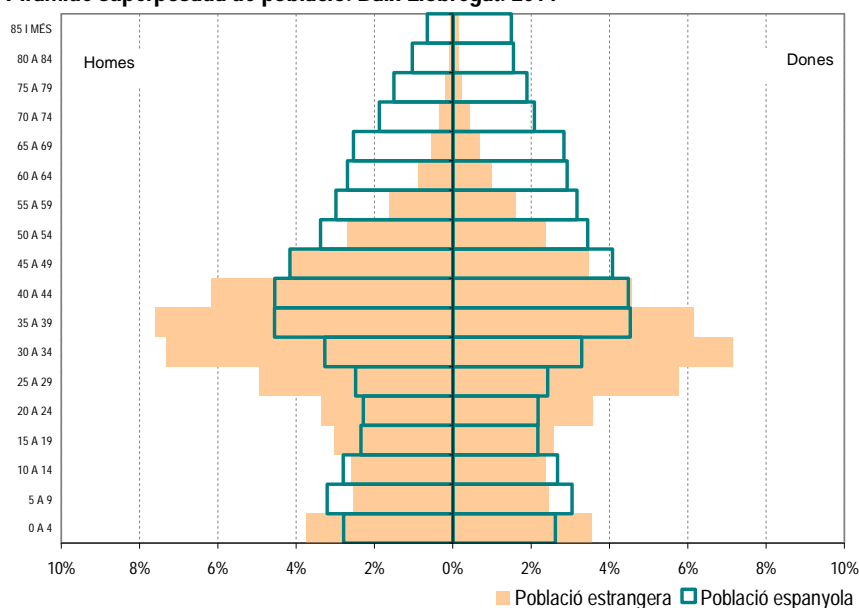
	Naixements	%
Marroc	629	40,1
Romania	96	6,1
Equador	69	4,4
Xina	66	4,2
Bolívia	63	4,0
Pakistan	44	2,8
Colòmbia	43	2,7
Rússia	33	2,1
Itàlia	31	2,0
Argentina	25	1,6
Resta de nacionalitats	471	30,0
Total	1.570	100

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 novingudes 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

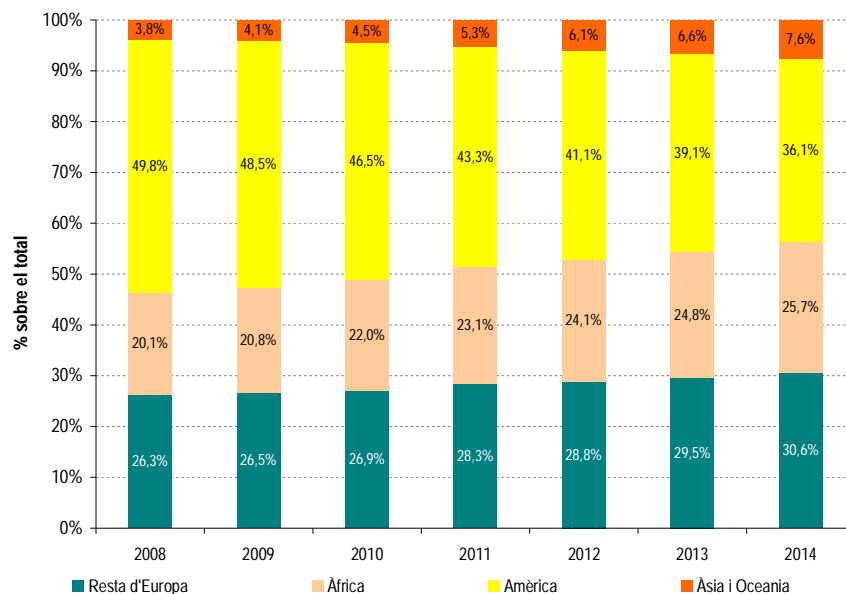
La variació es pot atribuir a fets diversos: d'una banda, al fet de la disminució dels fluxos migratoris provinents de l'exterior i l'augment de les sortides cap a l'exterior, però s'ha de tenir en compte també que els canvis en la xifra de població estrangera d'un territori no depenen només del saldo 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

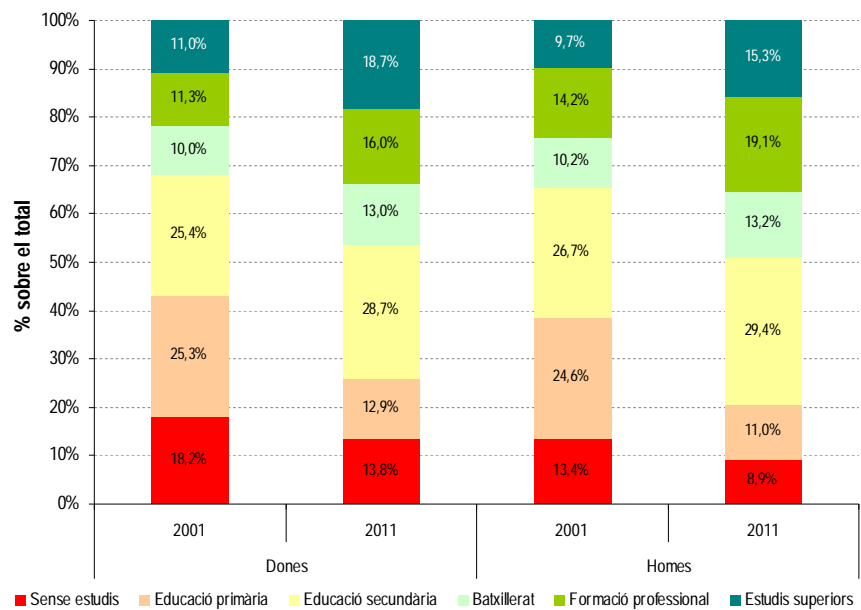
Segons dades de 2011, la majoria de la població del Baix Llobregat tenia estudis de segon grau. De les dones, el 28,7% tenia ensenyaments secundaris i 13% tenia batxillerat; en el cas dels homes el 29,4% tenia educació secundària i el 13,2% ensenyaments de batxillerat.

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.



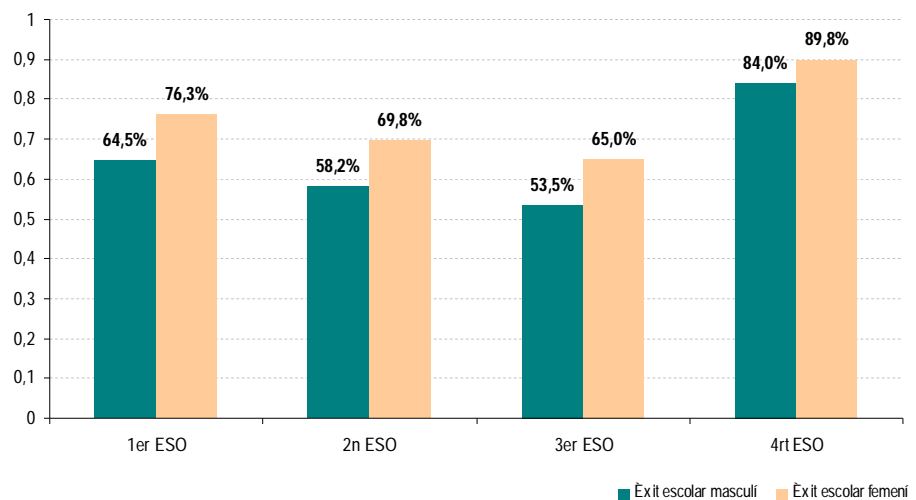
Nivell formatiu per sexe. 2001-2011. Baix Llobregat



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.

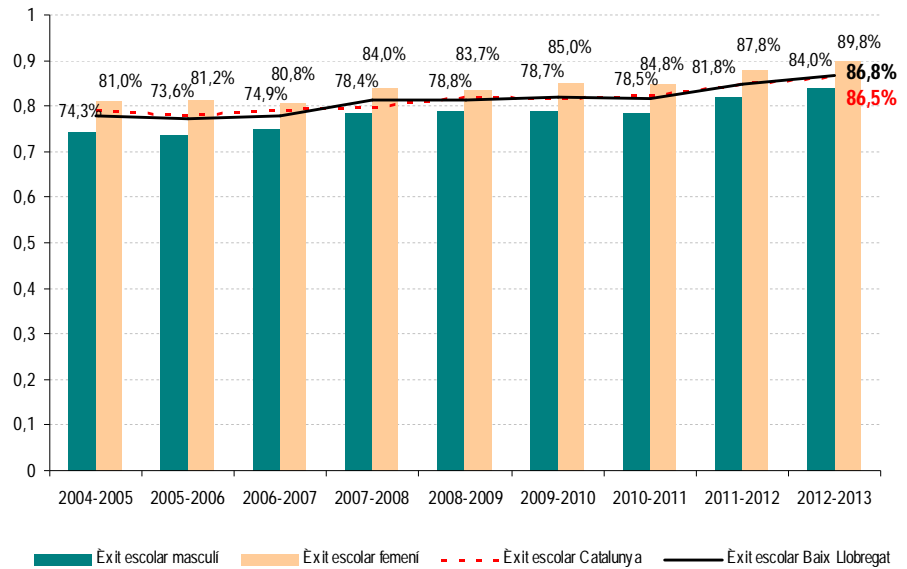
Èxit escolar en els diferents cursos de l'Educació Secundària Obligatoria. Curs 2012-2013.



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



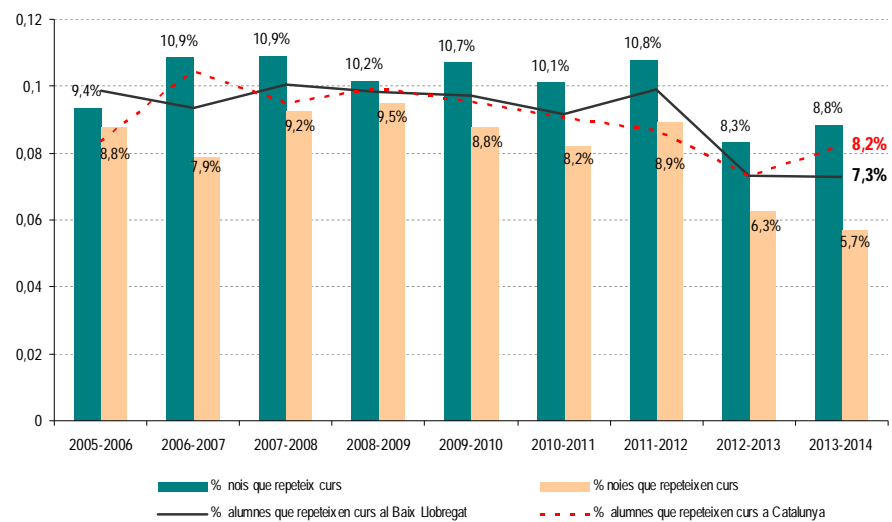
Evolució èxit escolar segons sexe (4rt d'ESO). Curs 2004-2005 a 2012-2013. Baix Llobregat.



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

El 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%

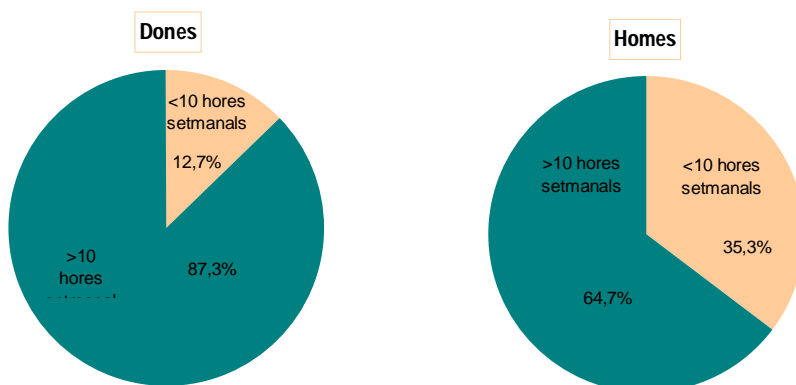
Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població. 2011. Idescat.

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.

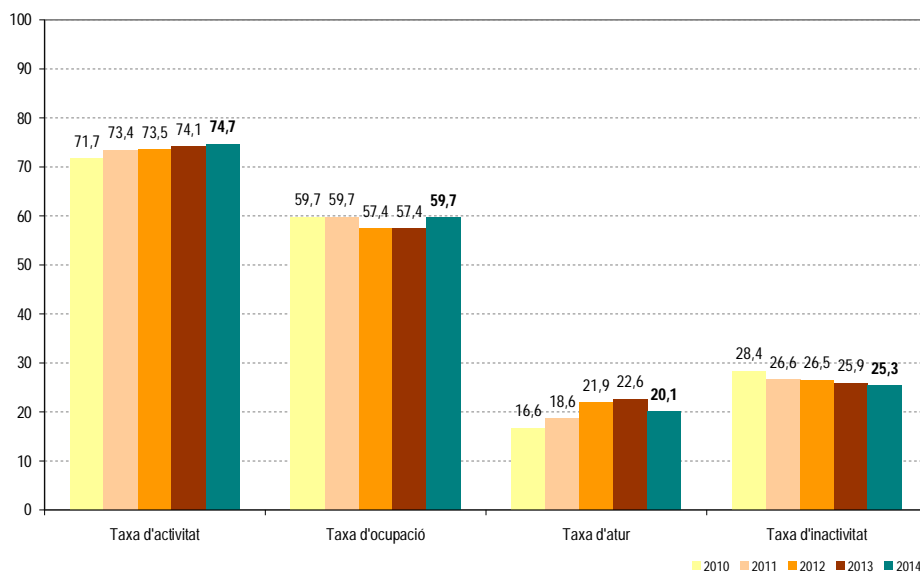


Font: OC-BL a partir de les dades de l'Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població.2011. Idescat.

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.

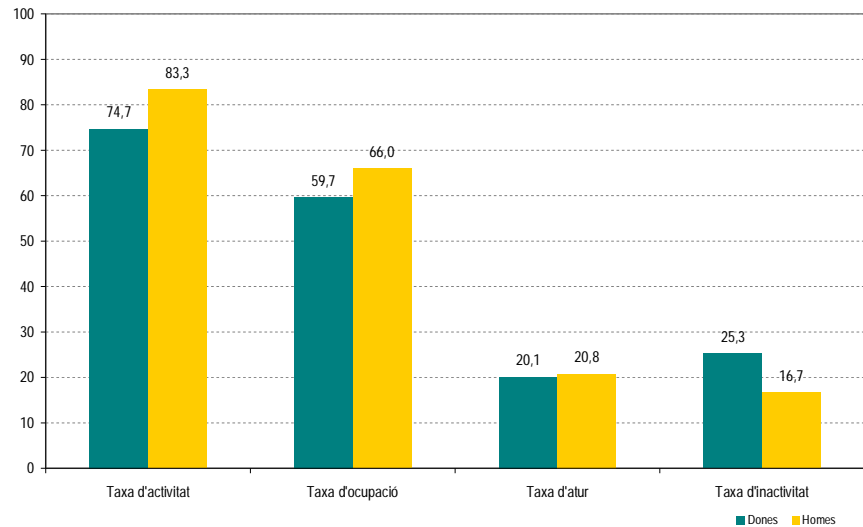
Relació amb el mercat de treball. Dones (16 a 64 anys). Catalunya



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.

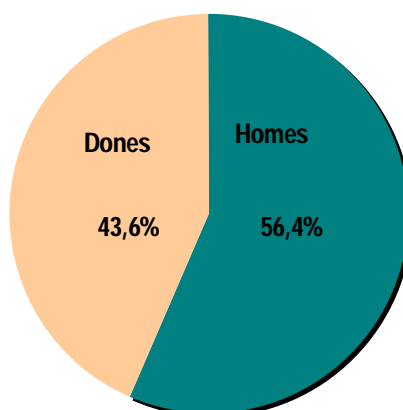


menys que en el 2008, a l'inici de la crisi). Els homes registren 117.681 contractes en el mateix període, 3.015 menys que en el 2008.

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%).

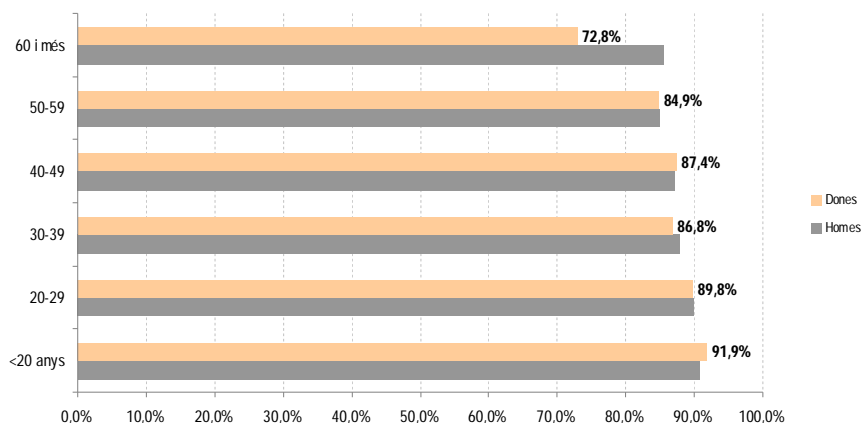
Pel que fa a la taxa de temporalitat, al 2014 el 85,6% dels nous contractes signats per dones al Baix Llobregat són temporals. En els homes aquest percentatge ha estat del 87,7%.

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.

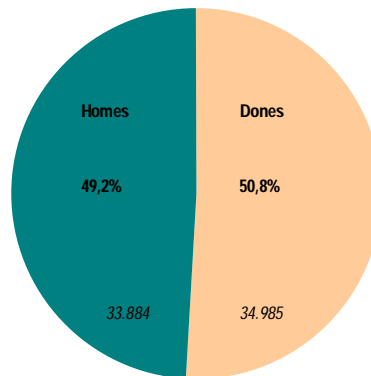
La bretxa salarial és un dels factors que propicia el risc d'exclusió social. En aquests moments, la situació de pobresa es dona sobretot en dones grans (moltes d'elles viuen soles quasi sense prestació o amb la minsa paga de viduïtat), i entre aquelles dones que són responsables úniques de famílies 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.

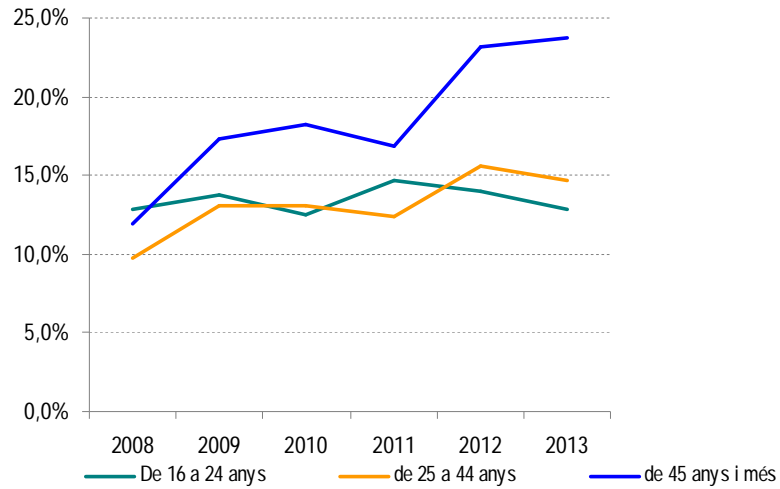
	Dones	Homes
De 16 a 24 anys	12,8%	13,8%
de 25 a 44 anys	14,7%	13,0%
de 45 anys i més	23,8%	18,0%
Total	17,7%	14,9%

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.

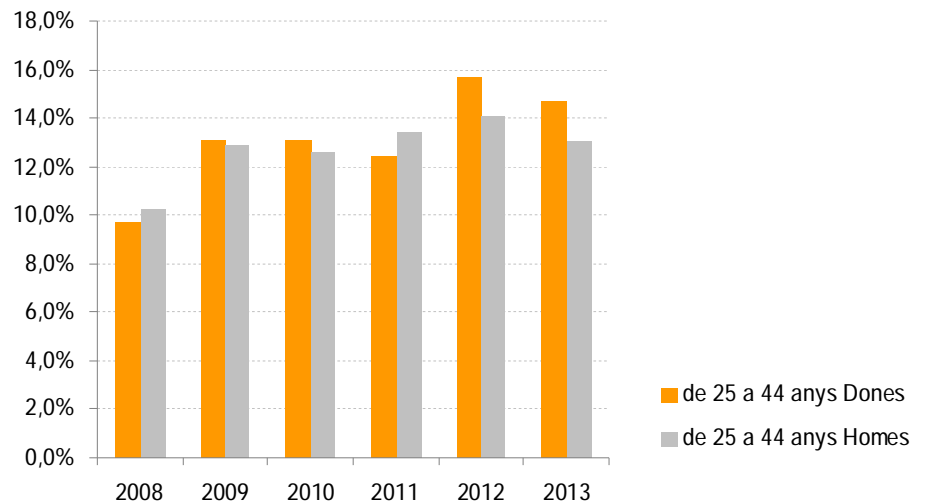
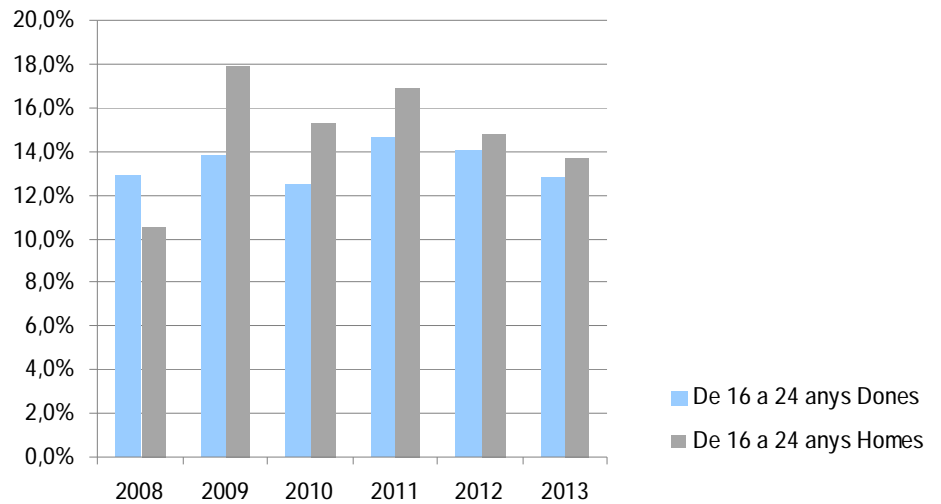


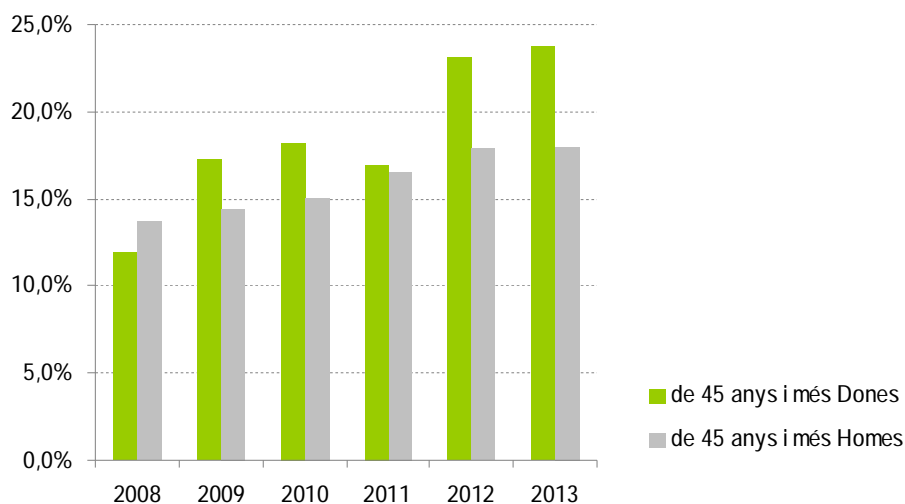
Evolució taxa d'atur registrat femení segons edats.



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%

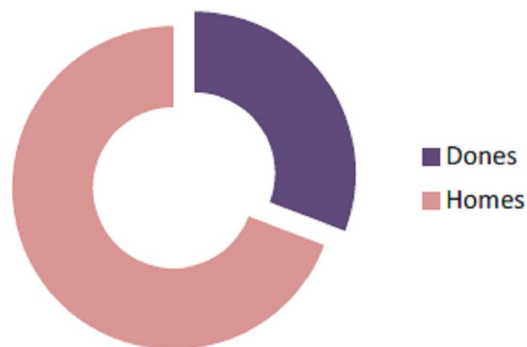


Emprenedoria

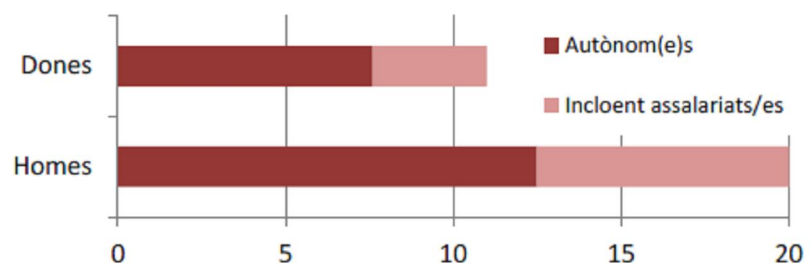
Les dones que es troben en situació d'atur sovint opten per l'emprenedoria, especialment quan estan en edats en les que el mercat laboral no les considera candidates adequades (generalment, a partir dels 45 anys, com s'ha vist anteriorment).

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





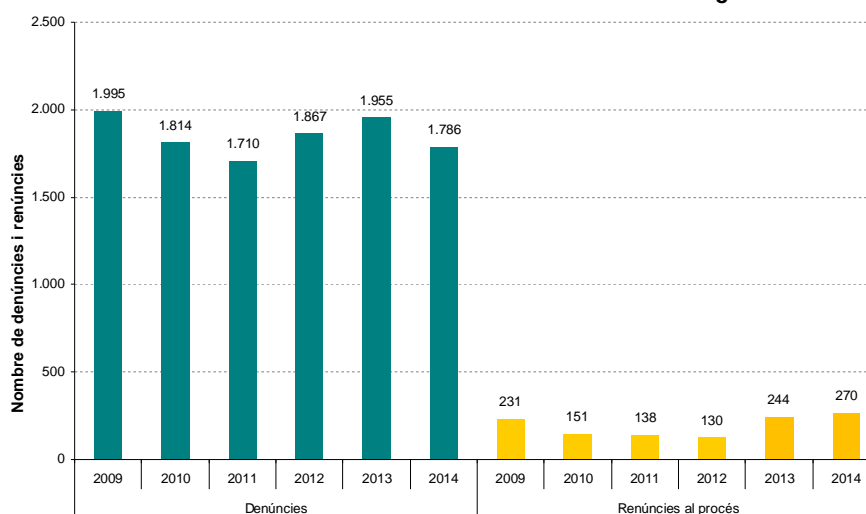
Violència contra les dones

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.

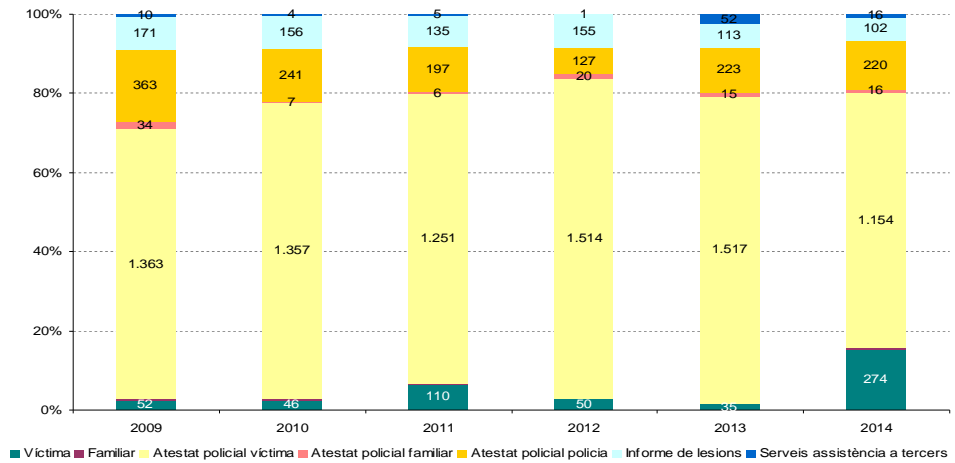
Nombre de denúncies i renúncies. Partits Judicials del Baix Llobregat. 2009-2014



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



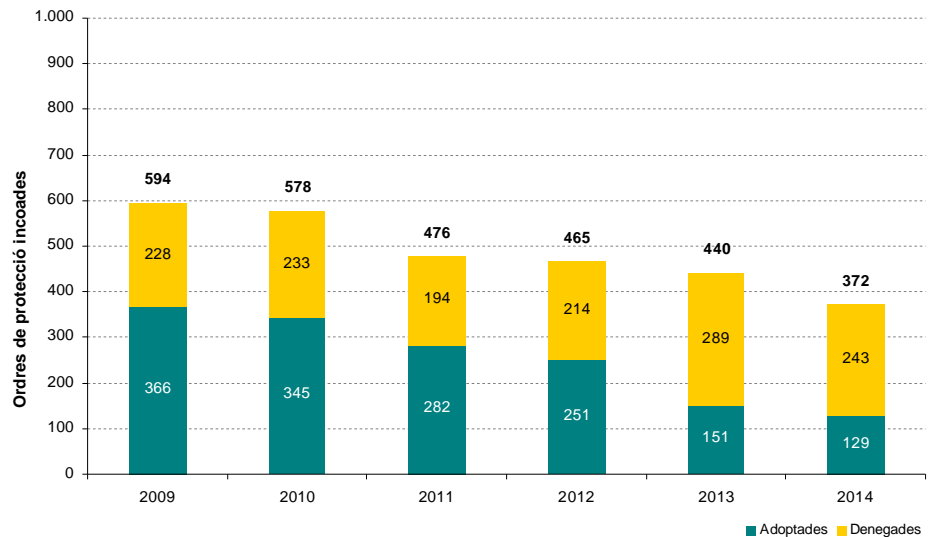
Nombre de denúncies segons instància. Partits judicials del Baix Llobregat. 2009-2014.



Font: OC-BL, a partir de les dades de l'Observatorio contra la Violència Domèstica 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.

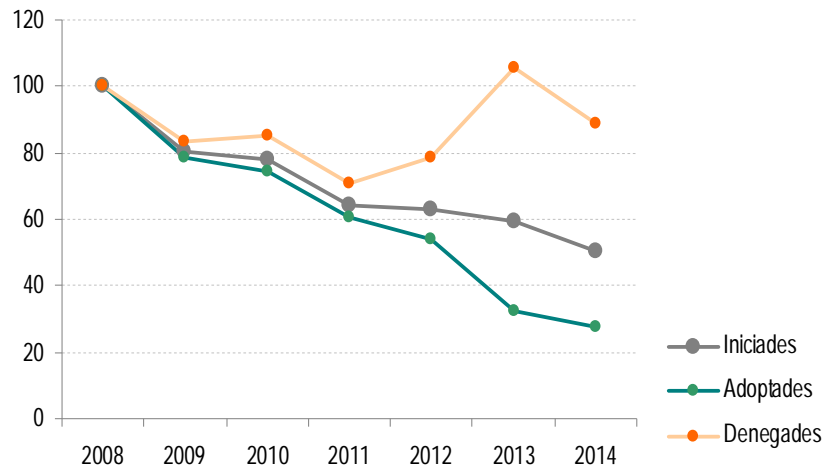


Font: OC-BL, a partir de les dades de l'Observatorio contra la Violència Domèstica y de Género (CGPJ).

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:

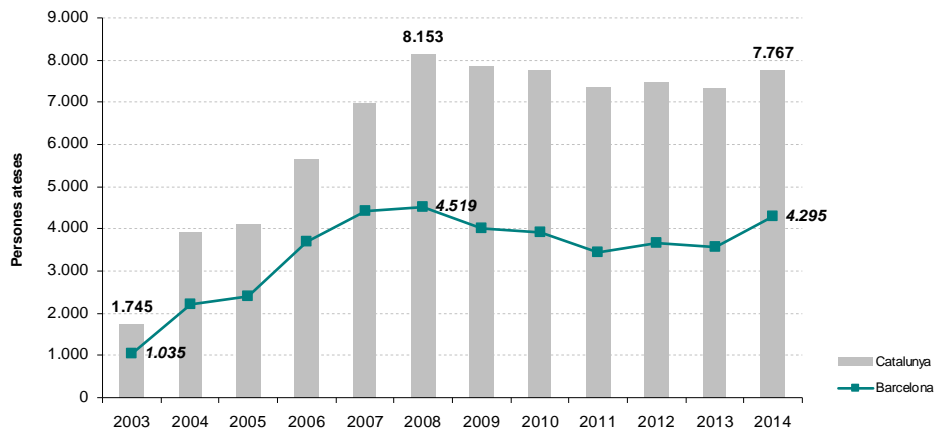
Oficina d'Atenció a la Víctima

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.

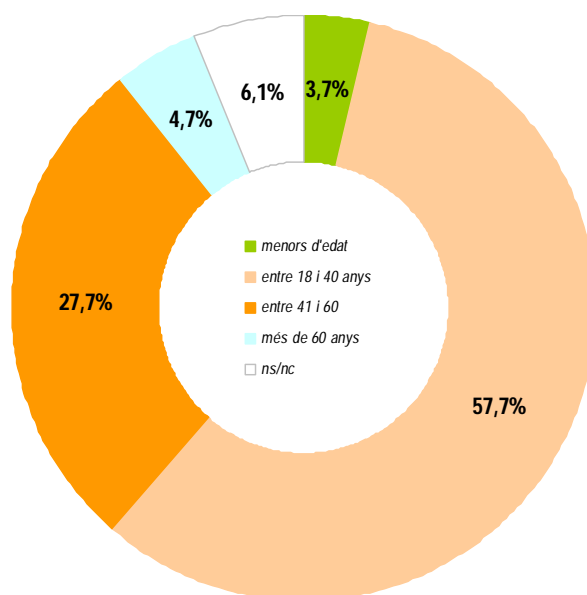
Persones ateses a les Oficines d'Atenció a les Víctimes. Evolució.





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 delictes	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.



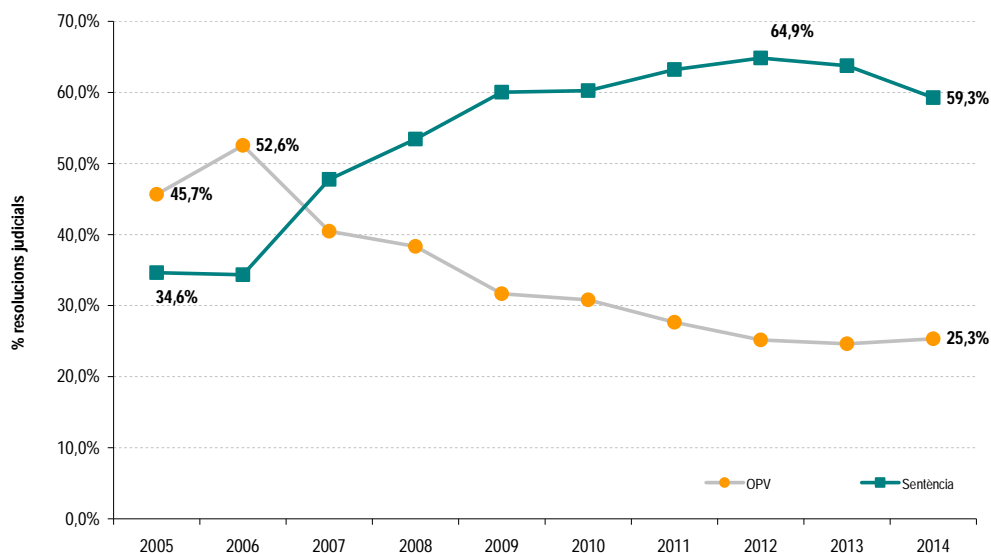
Les resolucions judicials derivades de les actuacions de les OAV són principalment les ordres de protecció en violència domèstica (OPV) i les sentències (suposen més del 85% del total). Les mesures cautelars (10%) i la fase d'execució (5%) són altres resolucions derivades de les actuacions de les OAV 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
Catalunya	9.227	100	Familiar	338	3,7
			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	Edat*	Trucades	% acumulat
Dones	8741	94,7	menors de 18 anys	102	1,1
Homes	486	5,3	de 19 a 30 anys	1.318	14,3
Total Catalunya	9.227	100	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

⁽¹⁾ Hi ha molts casos en que coincideix més d'una forma d'exercir violència.

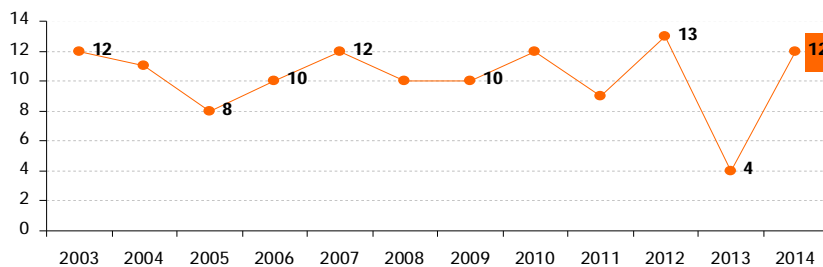
Font: Institut Català de les Dones

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% assenyalen 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, i 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.

En els darrers anys però, i degut a les retallades pressupostaries que molts ajuntaments han portat a terme en diferents àmbits, alguns serveis i recursos adreçats a les dones han vist minvada la seva capacitat de resposta.

A continuació explicarem una sèrie d'indicadors que proporcionen informació tant de la voluntat política en aquest àmbit, com del tipus de serveis desplegats 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

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.



psicològica. Val a dir que aquests espais s'han organitzat amb el recolzament de la Diputació de Barcelona.

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 destacar 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 Despí	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

MARC NORMATIU

La igualtat real i efectiva entre dones i homes en tots els àmbits s'ha emmarcat, en la història recent, en diverses normatives d'àmbit internacional, europeu, estatal i català.

Internacional

- **Carta de les Nacions Unides de l'any 1945**, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe, i per tant, posiciona el principi d'igualtat en la categoria de dret humà.
- **Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona**, Assemblea General de les Nacions Unides de l'any 1967.
- **Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de tota forma de discriminació contra la dona (CEDAW)**.
- **IV Conferència Mundial de la Dona, Beijing 1995**.

Europa

- **Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015**, que marca les cinc prioritats bàsiques de la UE en matèria d'igualtat: Independència econòmica de les dones, Salari igual per treball igual o per treball d'igual valor, Igualtat en la presa de decisions, Dignitat, integritat i fi de la violència sexista, i Igualtat en l'acció exterior.
- **Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020)**, que pretén garantir la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació.



Espanya

- **Constitució espanyola de 1978**, situa la igualtat com a valor constitucional que impregna tot l'ordenament jurídic, juntament amb altres valors com la llibertat, la justícia i el pluralisme polític. En l'art. 14, a més, proclama el dret a la igualtat davant la llei (igualtat formal) i a la no discriminació per raó de sexe, i, en l'art. 53.2, configura aquest dret com un dret especialment protegit. La Constitució espanyola no sols reconeix la igualtat com un dret protegit, sinó que també, en l'art. 9.2, consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives eliminant els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitant la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmic, cultural i social. També es recull el principi d'igualtat en diversos àmbits com: en l'accés a càrrecs i funcions públiques (art. 23.2); en el compliment dels deures fiscals (art. 31.1); en el dret a contraure matrimoni amb plena igualtat jurídica (32.1); en el deure i el dret a treballar, a escollir la professió i a rebre la remuneració suficient per satisfer les necessitats individuals i familiars sense discriminació per raó de sexe (art. 35.1) i en la igualtat de les filles i els fills davant la llei amb independència de la seva filiació (art. 39.2).
- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**, que fa referència a la igualtat des d'una estratègia dual: la incorporació de la transversalitat com a estratègia, i l'aplicació, alhora, de les accions positives com a eina.

Catalunya

- **Estatut d'autonomia de Catalunya de l'any 2006**, el qual incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts del seu articulat: art. 15, que recull, entre d'altres, el dret de totes les persones a viure lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació, així com el dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal; art. 19, que reflecteix el valor de l'equitat de gènere garantint explícitament el dret de les dones a desenvolupar la seva personalitat i capacitat i a viure amb dignitat, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats; el cap. V, instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe.
- **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**. Es tracta d'una llei global y transversal que eleva al màxim rang normatiu competencial l'exigència d'eradicació de la violència masclista i de les estructures socials i estereotips culturals que la perpetuen.
- **Llei 17/2015, de 17 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que té per objecte establir i regular els mecanismes i recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. La llei estableix les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració Local en matèria de polítiques d'igualtat, i modifica l'organització



administrativa de la Generalitat situant l'Institut Català de les Dones adscrit al Departament de la Presidència. Aquesta adscripció, encaminada a garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere a totes les actuacions polítiques, s'hauria de veure també reflectida a l'Administració Local. En el cap. III, la Llei senyala els mecanismes per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes en l'Administració pública per mitjà de polítiques de contractació pública, subvencions, ajuts, beques i llicències administratives.

MARC CONCEPTUAL I METODOLÒGIC

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

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

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

Les conclusions del darrers Congressos de Dones del Baix Llobregat es reafirmen en el fet que els avenços socials que el moviment feminista, les entitats, les persones a títol individual i les administracions públiques han incentivat en les darreres dècades, han permès la construcció de valors, rols i altres formes de pensar alternatives a les visions tradicionals basades en les diferències de gènere i en la subjugació d'un sexe vers un altre, és a dir en la masculinitat tradicional o masclista vers altres tipus de masculinitats.

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



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

Principi d'igualtat substantiva com a fita a assolir

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

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

En l'elaboració dels anteriors Plans Transversals de Polítiques de Dones del Baix Llobregat¹¹, l'any 2007 i 2010, es va definir el marc conceptual que serviria de guia i de referent teòric. En aquest marc conceptual es recollien les principals polítiques d'igualtat i els elements clau per desenvolupar-les. En primer lloc, les accions positives encaminades a fomentar canvis estructurals i eradicar el patriarcat. En segon lloc, les polítiques d'empoderament tenint present els seus tres nivells: l'individual, aquell que afecta a les normes econòmiques, socials i personals i el nivell estructural que fa referència a les relacions de poder que reproduïxen les estructures existents.

La proposta metodològica de treball es basava en el "Gender Mainstreaming" o "transversalitat" que, a grans trets, suposa tenir present la perspectiva de gènere en tots els àmbits socials tot prenent consciència que el gènere és un element determinant en les relacions

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.

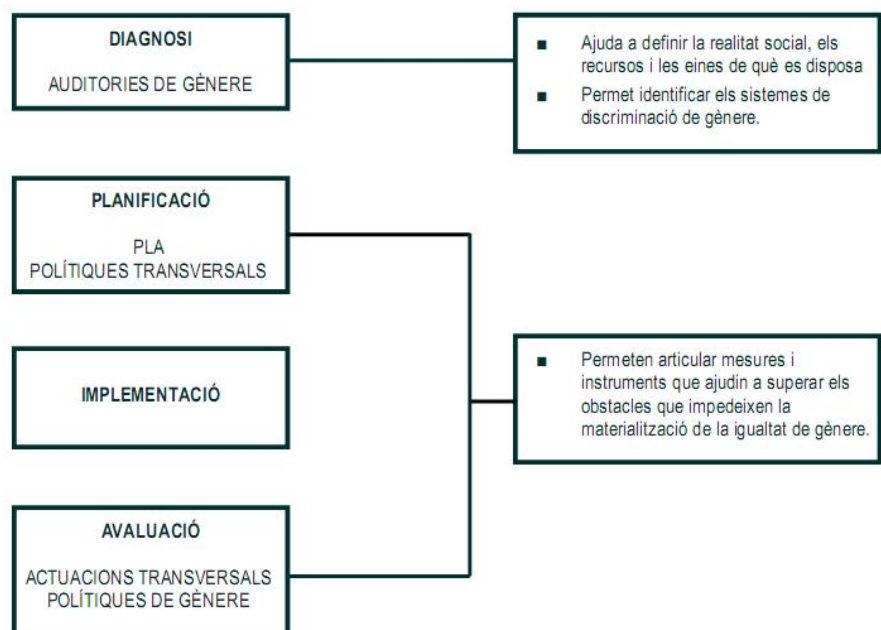


socials i en les construccions socials de la realitat. Això en termes metodològics suposa integrar la perspectiva de gènere de forma sistemàtica a tots els nivells de les polítiques públiques, a totes les regidories, àrees i departaments i a tots els àmbits.

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

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

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





OBJECTIUS

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

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

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

- Assolir l'eradicació de qualsevol tipus de discriminació i/o violència vers les dones.
- Fomentar un altre model econòmic que incorpori la perspectiva de gènere en el món laboral i promogui la responsabilitat social del teixit empresarial.
- Sensibilitzar sobre la idoneïtat d'incorporar a tot tipus d'organitzacions noves formes de lideratge menys competitives i agressives, i més humanes, cooperatives i participatives.
- Arribar a l'equitat entre dones i homes.
- Trencar el sostre de vidre que impedeix a les dones accedir a llocs i càrrecs de decisió i poder i promoure lideratges més igualitaris.
- Promoure actuacions en relació als usos socials del temps, que facilitin que dones i homes puguin escollir com gestionar i organitzar el seu temps, de forma equilibrada, i en consonància amb les seves necessitats i circumstàncies laborals, personals i familiars, en les diferents etapes de la seva vida.
- Fomentar la creació i consolidació de grups d'homes per la igualtat, així com xarxes d'homes igualitaris.

El Pla Transversal permet disposar d'un marc de referència comarcal per les actuacions que es desenvolupin al Baix Llobregat en el període 2015-2018. És una eina de planificació, de seguiment i d'avaluació de les actuacions que es portin a terme a la comarca. Per tant, el Consell de les



Dones del Baix Llobregat com organisme encarregat de desenvolupar el III Pla ha de:

- Vetllar per l'execució del III Pla Transversal de Polítiques de Dones del Baix Llobregat, 2015-2019.
- Establir mecanismes per fer de l'execució del Pla Transversal un procés participatiu ja sigui de manera presencial o virtual que incorpori a tots els agents implicats de la comarca.
- Crear mecanismes de correcció del Pla Transversal per tal d'adequar-ho a la realitat canviant a partir dels resultats de l'avaluació continuada.
- Disposar d'instruments que permetin conèixer la realitat i les necessitats de les dones del Baix Llobregat d'una forma constant a partir de recerques o altres eines d'observació i anàlisi.

EL PAPER DEL CONSELL DE LES DONES DEL BAIX LLOBREGAT EN EL DESENVOLUPAMENT DEL III PLA TRANSVERSAL

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

Les comissions de treball que componen el Consell de les Dones s'adeqüen als eixos de treball del pla i en els propers anys desenvoluparan les principals línies d'actuació definides. Es prioritzarà el foment de la participació ciutadana en assumptes públics i el treball en xarxa utilitzant les eines que les noves tecnologies posen a la nostra disposició amb l'objectiu de compartir i intercanviar sabers i coneixements.

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

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

TRANSVERSALITAT

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



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

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

1. Recolzar la creació de plans de polítiques públiques d'igualtat de gènere, així com de plans d'igualtat interns a les administracions públiques.
2. Fomentar el treball transversal entre les regidories de dones i/o igualtat i altres àrees municipals o comarcals.
3. Promoure l'accés i manteniment de les dones a la vida política local i la seva participació en els diferents àmbits públics de la societat (organitzacions socials i econòmiques, entitats, etc.), tot potenciant i visibilitzant el seu lideratge.
4. Fomentar projectes de conscienciació i sensibilització de la necessitat d'eradicar les desigualtats de gènere adreçats a persones amb responsabilitats polítiques, especialment aquelles que ostenten càrrecs amb més poder de decisió.
5. Crear i consolidar mecanismes de seguiment i avaluació que permetin conèixer a quines polítiques públiques i en quina mesura s'aplica la perspectiva de gènere.
6. Fomentar la creació i consolidar els espais d'intercanvi d'experiències i les xarxes d'igualtat.
7. Definir una estratègia que permeti avançar cap a un compromís real i de primer nivell a les administracions públiques, que permeti incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques.
8. Vetllar per l'aplicació de la perspectiva de gènere als pressupostos de les administracions públiques de tots els nivells.
9. Desenvolupar la normativa existent en matèria d'igualtat, en la seva majoria de caràcter propositiu, cap a noves normes de caràcter impositiu que garanteixin l'assoliment dels objectius contemplats a cada llei.
10. Instar a les administracions públiques de la comarca a elaborar i executar un pla d'igualtat intern per promoure la igualtat de gènere dins de les seves organitzacions.



EIXOS DE TREBALL

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

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



Eix nou model econòmic i productiu

L'actual model productiu està mancat de perspectiva de gènere. De fet, es pot afirmar que existeix una ceguera de gènere de les polítiques socio-econòmiques actuals, així com de les reformes estructurals posades en marxa. Així, la manca de perspectiva de gènere de les polítiques fiscals, macroeconòmiques i de regulació del mercat laboral han provocat que els esforços institucionals per afavorir la incorporació de les dones al mercat de treball hagin conviscut amb polítiques estructurals que desalienaven aquesta mateixa participació.¹²

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

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

És obvi, per tant, que aquest model de contractació, a temps parcial o amb jornada reduïda, és perillós i discriminatori, ja que perpetua la històrica desigualtat de les dones en la vida professional. Mesures com l'organització més flexible i racional del temps de treball, el salari per objectius i la promoció professional basada en mèrits deslligats del "presentisme" que predomina a la nostra cultura empresarial, suposarien

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



un gran pas per a la promoció professional de les dones i per al seu accés i manteniment al mercat de treball.

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

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

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

Sovint l'emprenedoria esdevé per a moltes dones la única sortida a l'atur. L'autoocupació és sempre un recurs molt utilitzat per les dones, especialment en edats en les que el mercat laboral no les considera adequades (generalment a partir dels 45 anys). En molts casos però, aquesta autoocupació pot perpetuar la situació complexa que es viu, amagar activitats precàries o jornades laborals interminables, i fins i tot pot arribar a nivells d'autoexplotació.

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

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

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



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

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

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

Eix valors, rols i identitats

La construcció de la masculinitat masclista i de la societat patriarcal és fruit d'una cultura, d'una educació, d'una organització econòmica i d'un model concret de societat, d'uns valors transmesos de generació en generació i d'un aprenentatge social, per tant pot ser canviada per altres tipus de masculinitats i de feminitats que es construeixen sobre uns altres fonaments socials i econòmics. Per tant la coeducació, és a dir, educar en igualtat d'oportunitats i sense discriminació, tot respectant les diferències sexuals, és clau per aconseguir eradicar el sistema patriarcal.

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

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

Aquest nou concepte i model de relació entre els homes i les dones disposa de la seva cobertura jurídica internacional. El 28 de setembre de



1997 la UNESCO va organitzar a Oslo (Noruega) una reunió de persones expertes per debatre sobre el tema *Rols masculins i masculinitats des del punt de vista d'una cultura de la Pau*. El primer aspecte que es va aprovar feia referència a que és indispensable promoure i enfortir les polítiques i iniciatives per reduir la violència, tant en l'àmbit privat com en les guerres entre estats, avançar cap a una igualtat econòmica i política entre homes i dones, lluitar contra tot tipus de discriminació i difondre les idees d'una cultura de la pau. Es van aprovar 27 mesures i recomanacions en aquesta línia. Més tard, el 12 de març de 2004, l'ONU aprovà un document en el que demana als seus Estats membres que coordinin accions per implicar homes i nens en polítiques d'igualtat, sense que en cap moment això representi una disminució dels recursos destinats a programes específics per a dones, donada la discriminació real que encara pateixen.

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

Des d'aquest eix també es tractarà la violència masclista i les diferents formes de violència contra les dones, així com les vies per eradicar-les a partir de l'aplicació de mesures adequades perquè totes les dones puguin exercir el seu dret a viure lliures de la violència. La violència que s'exerceix contra les dones pel fet de ser-ho, impedeix que puguin exercir la plena ciutadania i representa una forta lesió en els seus drets bàsics. En efecte la Llei 5/2008 del Dret de les Dones a eradicar la Violència Masclista estableix la definició de violència masclista indicant que "el masclisme és el concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, de control i d'abús de poder dels homes sobre les dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior" (preàmbul, l).

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

Així doncs, dins de l'eix de treball *Valors, rols i identitats* es tractaran tots aquells elements que tenen algun tipus de relació amb la construcció social de noves formes d'entendre la realitat, en la construcció de noves identitats i en la redefinició dels rols i la creació de nous valors donant tota la importància a la coeducació com a estratègia clau que hauria d'impregnar qualsevol actuació als centres educatius de tots els nivells, tant dins com fora de les aules i també en l'àmbit familiar. En aquest sentit, es continuarà amb una línia de treball específica adreçada a



adolescents i joves, entenen que aquesta és una etapa clau en la vida de les persones pel que fa a la socialització i a la construcció d'identitats. A més, en un moment on hi ha menys marge d'actuació a través de les polítiques públiques, és fonamental centrar els esforços en l'educació com a via per assolir canvis socials que aturin la reproducció dels models masculistes de gènere.

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

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

Eix participació i lideratge

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

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

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



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

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

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

Aquest lideratge de les dones als moviments socials esdevé encara més significatiu si es té en compte que són les dones les que estan rebent els impactes més intensos de les retallades de serveis públics (sanitat, educació, treballs de cura, escoles bressol, etc.), ja que comporten un increment exponencial del treball domèstic, treball que majoritàriament continuen realitzant les dones. Tot plegat dibuixa un panorama força complicat per a la participació activa en moviments socials, comunitaris o polítics, per a la qualificació professional o per a la formació cultural.

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

Aquest debat ha donat peu a que hagi sorgit al món feminista la idea de que és possible un lideratge més humà i participatiu, i que les dones serien les portadores naturals d'aquest lideratge. Això no es pot afirmar



amb seguretat. És molt difícil que en contextos i estructures tan competitives una dona pugui participar d'una manera diferent.

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

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

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



Principals línies estratègiques

1. EIX NOU MODEL ECONÒMIC I PRODUCTIU

1.1. Nous models: economia social i cooperativa

- 1.1.1. Promoure accions formatives i informatives sobre les possibilitats que els diferents models d'economia social poden oferir a les dones.
- 1.1.2. Incentivar la responsabilitat social i la igualtat al teixit empresarial mitjançant la incorporació de clàusules de responsabilitat social i d'igualtat (plans d'igualtat) a les contractacions i licitacions de les administracions públiques.
- 1.1.3. Prioritzar totes aquelles polítiques adreçades al benestar de les persones, i a la promoció del treball en xarxa i cooperatiu.
- 1.1.4. Fomentar l'emprenedoria col·lectiva i enfortir l'economia social des de l'àmbit local.
- 1.1.5. Promoure la formació amb perspectiva de gènere del personal tècnic dels serveis públics d'assessorament a l'emprenedoria pel que fa a les possibilitats que ofereixen els diferents models d'economia social i cooperativa.
- 1.1.6. Treballar per posar en valor l'economia social i visibilitzar-la com una activitat de gran importància, absolutament necessària i gens especulativa.
- 1.1.7. Reconèixer la important aportació de moltes dones a les organitzacions sense ànim de lucre aplegades dins l'anomenat *tercer sector* i potenciar la seva participació, la seva visibilitat i la sostenibilitat d'aquestes entitats tan necessàries pel teixit cívic i solidari de la nostra societat.



1.2. Ocupació i desenvolupament professional de les dones

- 1.2.1. Promoure mesures d'organització més flexible i racional del temps de treball que facilitin la contractació a temps complet.
- 1.2.2. Reclamar més presència de les dones en els llocs de responsabilitat i decisió de les empreses.
- 1.2.3. Incorporar la perspectiva de gènere a tots aquells serveis que donen suport a les persones emprenedores.
- 1.2.4. Prioritzar i donar suport a totes aquelles accions que tinguin per objectiu l'enfortiment del mercat de treball, amb la creació, consolidació i expansió de fortes estructures de producció i serveis.
- 1.2.5. Promoure la creació, manteniment i enfortiment de xarxes professionals que impulsin les dones cap a nous reptes i incrementin el seu nivell econòmic i de reconeixement social.
- 1.2.6. Promoure canvis a la legislació que permetin que els homes puguin gaudir d'un permís de paternitat que permeti ampliar el de maternitat.
- 1.2.7. Incidir en la necessitat de que s'aturin les retallades de serveis públics (sanitat, educació, tasques de cura, escoles bressol, etc.) que afecten a les possibilitats de desenvolupament professional i personal de les dones, i fan gairebé impossible la seva participació en moviments socials o la seva formació.
- 1.2.8. Promoure accions encaminades a posar les tasques de cura, reproductives i d'economia domèstica al centre del debat econòmic, ja que constitueixen la base per a la subsistència i el benestar de la societat i són invisibles als models econòmics actuals, basats en factors monetaris o quantitius.
- 1.2.9. Visibilitzar la necessitat del treball de cura i de reproducció pel desenvolupament del treball remunerat. S'ha de trencar amb la idea de que el mercat de treball remunerat és autònom i no depèn del treball que estan realitzant les dones.
- 1.2.10. Eradicar les accions que fomenten la idea patriarcal basada en la divisió sexual del treball. La figura de l'home proveïdor ha de deixar pas a la de la persona autònoma. Cal dissenyar un nou model econòmic que elimini la segregació basada en el gènere i que integri tots els treballs en tant que aportacions al creixement econòmic.



- 1.2.11. Fomentar l'elaboració i execució de polítiques d'igualtat dins de les empreses, especialment en aquelles de 250 treballadors/es o més que han de realitzar un pla d'igualtat, segons la Llei estatal per a la igualtat efectiva entre dones i homes (2007).
- 1.2.12. Promoure mesures per incentivar que els sectors del mercat i les categories laborals on les dones estan infrarepresentades incorporin a les dones per tal de combatre la segregació tant de tipus horitzontal com vertical.
- 1.2.13. Incorporar la perspectiva de gènere i el llenguatge no sexista en tots els informes i documents de les organitzacions sindicals, patronals i de les empreses.
- 1.2.14. Visibilitzar el treball domèstic i la seva importància pel sosteniment social fent propostes de coeducació que promoguin la redistribució equitativa. Fomentar que aquest sigui reconegut com a treball i promoure millores laborals per les treballadores domèstiques, especialment en la cotització a la seguretat social i la jubilació.
- 1.2.15. Davant l'envelliment de la població, cal tenir present el pes que el sector de la cura i tindrà com a generador d'ocupació i de creixement econòmic -no només pel que fa pròpiament a l'atenció personal a les persones grans, sinó també a la indústria vinculada a aquest sector emergent.
- 1.2.16. Crear accions per a què l'Estat reconegui la importància econòmica de la realització de treball reproductiu, incloent la creació de pensions de jubilació contributives a persones que s'han encarregat de les tasques de la llar i millorant notablement les pensions de viduïtat.

1.3. Organització horària i usos del temps

- 1.3.1. Sensibilitzar al teixit empresarial sobre la importància de la seva responsabilitat social.
- 1.3.2. Reorganitzar el temps en el treball assalariat, a partir d'adequar els horaris que permetin equilibrar els temps personals, familiars i laborals.
- 1.3.3. Promoure actuacions en relació als usos socials del temps, que facilitin que les dones puguin escollir com gestionar i organitzar el seu temps, de forma equilibrada, i en consonància amb les seves necessitats i circumstàncies laborals, personals i familiars, en les diferents etapes de la seva vida.
- 1.3.4. Treballar per difondre a la comarca la iniciativa de Reforma Horària.



- 1.3.5. Dret a l'alletament matern. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) recomana una lactància materna exclusiva fins als sis mesos d'edat.
- 1.3.6. Reconèixer el dret de la gent gran a gaudir del seu temps lliure, del seu espai. La cura de les netes i nets per part de la gent gran, especialment de les dones, no és una solució als problemes de conciliació de les famílies. Les avies i els avis no han de sentir-se obligades a fer-ho, necessiten un espai propi on desenvolupar-se com a persones.
- 1.3.7. Facilitar espais i accions per tal de millorar la qualitat de vida de les dones que s'encarreguen dels treballs domèstics i de cura.

2. EIX VALORS, ROLS I IDENTITATS

2.1. Coeducar com a estratègia clau

- 2.1.1. Treballar per a la creació d'una assignatura d'igualtat impartida per persones formades en igualtat de gènere a tots els centres educatius.
- 2.1.2. Promoure la formació específica en gènere per a professionals de l'ensenyament, i també per a la resta de professionals que treballen habitualment amb infants i joves: esports, cultura, lleure, etc.
- 2.1.3. Donar assessorament i recursos al professorat en coeducació i pràctiques coeducatives, així com incorporar la perspectiva de gènere en les metodologies d'aprenentatge i en l'organització dels centres educatius i formatius.
- 2.1.4. Planificar i desenvolupar propostes de formació en coeducació adreçades al professorat i donar suport a les existents, a més de sensibilitzar a la comunitat educativa sobre la importància de la coeducació.
- 2.1.5. Fomentar el compliment de la Llei Orgànica d'Educació (2006) la qual recull que cada Consell Escolar de centre ha de tenir una persona encarregada de vetllar per la igualtat i d'impulsar mesures coeducatives que fomentin la igualtat efectiva.
- 2.1.6. Indagar, conèixer i potenciar projectes coeducatius de centre, especialment en l'educació infantil, primària i secundària.
- 2.1.7. Implicar en la pràctica coeducativa als serveis que actualment realitzen activitats als centres educatius i utilitzar a tal efecte, les xarxes ja existents, com és el cas de les Xarxes d'Infància.



- 2.1.8. Fomentar l'associacionisme i especialment la implicació dels pares, mares, tutores i tutors en les AMPA's.
- 2.1.9. Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats extraescolars i de lleure.
- 2.1.10. Educar en la corresponsabilitat.
- 2.1.11. Sensibilitzar a les famílies de la necessitat de la igualtat en el seu sí mitjançant la coresponsabilitat en el treball domèstic i de cura, el tracte igualitari i sense discriminació, el foment de jocs i joguines no sexistes, entre d'altres accions i comportaments socials.
- 2.1.12. Organitzar tallers adreçats a pares i mares sobre la coeducació a la família.

2.2. Identitats: feminitats i masculinitats

- 2.2.1. Sensibilitzar mitjançant campanyes permanents sobre la necessitat de la igualtat mitjançant la corresponsabilitat en el treball domèstic i de cura, el tracte igualitari i sense discriminació, el foment de jocs i joguines no sexistes, entre d'altres accions i comportaments socials.
- 2.2.2. Promoure la complicitat i la participació activa dels homes en les polítiques de foment de la igualtat de gènere.
- 2.2.3. Fomentar la creació i consolidació de grups d'homes per la igualtat així com les xarxes d'homes igualitaris.
- 2.2.4. Recolzar i promoure iniciatives al territori en relació amb els drets LGBT, reconeguts recentment per la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- 2.2.5. Promoure l'apoderament de les dones i la seva autoestima per trencar els estereotips que han construït el patriarcat.
- 2.2.6. Treballar per a la l'establiment d'aliances entre la societat civil i el poder polític que permetin assolir canvis socials.
- 2.2.7. Incorporar els homes als treballs de cura i de la llar.
- 2.2.8. Fomentar la creació de grups d'homes per la igualtat.
- 2.2.9. Crear canals de diàleg i reflexió sobre la construcció d'identitats alternatives no masculinistes.
- 2.2.10. Posar en valor les actituds femenines.
- 2.2.11. Fomentar la corresponsabilitat.
- 2.2.12. Sensibilitzar i conscienciar la societat davant la sol·licitud del permís de paternitat que ha de tenir caràcter obligatori.



- 2.2.13. Visibilitzar la importància del treball de cura pel benestar social.
- 2.2.14. Promoure l'apoderament de les dones i la seva autoestima per trencar els estereotips que ha construït el patriarcat.
- 2.2.15. Treballar per eradicar la violència masclista.
- 2.2.16. Qüestionar la doble moral de la prostitució.

2.3. Joves en clau de gènere

- 2.3.1. Obrir espais de reflexió en llibertat per als i les adolescents per fomentar el seu desenvolupament personal sense cap tipus de dominació patriarcal.
- 2.3.2. Facilitar informació i orientació sexual a la gent jove i fomentar relacions igualtatàries.
- 2.3.3. Treballar de forma directa e indirecta en les activitats escolars i extraescolars, la construcció d'identitats alternatives per tal que el jovent pugui desenvolupar-se en plena llibertat.
- 2.3.4. Augmentar el número d'activitats extraescolars basades en la pràctica esportiva sense discriminació per raó de sexe.
- 2.3.5. Fomentar l'estudi de carreres científico-tècniques on les dones estan infrarepresentades.
- 2.3.6. Continuar amb les campanyes i accions de sensibilització envers la violència masclista, i molt especialment en els tipus de violència que pateixen habitualment les joves.
- 2.3.7. Promoure formació específica detecció i abordatge de la violència masclista per als professionals de l'àmbit de la joventut i el lleure.
- 2.3.8. Incloure la perspectiva de la joventut a totes les accions i polítiques que es desenvolupen des dels departaments d'igualtat.
- 2.3.9. Promoure i donar suport als i a les alumnes dels centres d'educació secundària o superior que desenvolupin treballs de recerca en l'àmbit de la igualtat home-dona.

2.4. Mitjans de comunicació, creadors i transmissors de valors

- 2.4.1. Fomentar la utilització de llenguatge no sexista i incluiu en qualsevol tipus de comunicació, sigui aquella que es realitza des les administracions públiques, des dels mitjans de comunicació, organismes, organitzacions i entitats.



- 2.4.2. Donar a conèixer les iniciatives que actualment s'estan desenvolupant a la comarca i fora d'aquesta per una comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere; fomentar altres actuacions realitzades a partir del treball transversal entre diferents regidories i departaments per tal d'implicar a totes les àrees de les administracions locals i en especial els gabinets de premsa.
- 2.4.3. Fomentar la realització de tallers des dels mitjans de comunicació locals per apropar a les dones i també altres col·lectius que tradicionalment no han tingut veu i presència en els mitjans.
- 2.4.4. Vetllar perquè la representació gràfica dels diversos mitjans i les opinions radiofòniques o imatges televisives corresponguin a la composició real de la societat, per la qual cosa proposem encetar una guia de recomanacions o indicadors a tenir en compte perquè això sigui possible.
- 2.4.5. Potenciar des dels mitjans de comunicació públics locals la creació d'espais fixes de debat i reflexió amb l'objectiu de tractar diversos temes des de la perspectiva de gènere, donant així eines i informació a la ciutadania perquè adquireixi criteri i pugui emetre opinions i judicis amb coneixement de causa, sobre qualsevol tema.
- 2.4.6. Encetar el debat i la reflexió crítica sobre quina informació s'ofereix a través dels mitjans digitals així com les diverses formes de comunicació i participació que s'estan fent a través de diverses plataformes virtuals per tal de fomentar la visibilització de les accions de les dones i promoure l'ús d'un llenguatge no sexista.
- 2.4.7. Fer campanyes de sensibilització ciutadana a nivell local per eliminar els anuncis de contactes que encara es publiquen als mitjans generalistes o als locals i comarcals.
- 2.4.8. Fomentar l'elaboració i difusió de projectes que facilitin la recuperació de la memòria de les dones de cada municipi, tan a nivell associatiu com personal. Això es pot fer de moltes maneres, per exemple a través de la convocatòria de beques, recerques o concursos.
- 2.4.9. Incidir de forma especial en les commemoracions de les diades internacionals, 8 de març, Dia Internacional de les Dones, 28 de maig, Dia Internacional de la Salut de les Dones, 25 de novembre, Dia Internacional contra la violència vers les dones i també amb les menys conegudes com el dia d'Internet, 17 maig i el dia internacional del Blog, 31 d'agost, entre d'altres per evitar, una altra exclusió de gènere. Proposar a les agendes dels mitjans temes a tractar relacionats amb aquestes diades.



2.4.10. Incidir perquè des dels gabinets de premsa municipals s'elaborin informacions amb perspectiva de gènere, que visibilitzin les accions de les dones i facin ús d'un llenguatge inclusiu.

2.4.11. Promoure l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació entre les dones per evitar la bretxa de gènere i fomentar la utilització dels mitjans digitals i les xarxes socials.

2.5. Dret de les dones a la salut

2.5.1. Analitzar i concretar línies de treball específiques a partir de les normatives vigents en matèria de salut sexual i reproductiva i les seves modificacions.

2.5.2. Incidir en el treball que permeti fer arribar propostes als diferents governs amb competències legislatives en salut i els drets sexuals i reproductius de les dones.

2.5.3. Reconèixer i tractar les malalties de dones, com per exemple la fibromiàlgia. Reduir la medicació excessiva.

2.5.4. Organitzar campanyes informatives i divulgatives sobre les malalties menys conegudes que afecten en especial a les dones.

2.5.5. Iniciar línies de treball i de col·laboració amb entitats i/o institucions que treballin temes relacionats amb els diferents aspectes de la salut de les dones.

2.5.6. Reclamar una informació sanitària amb perspectiva de gènere.

2.5.7. Realitzar activitats i projectes de sensibilització envers el cos.

2.5.8. Reclamar la presència de les entitats de dones en els espais de treball i participació del model sanitari, perquè aportin la seva visió i com a usuàries puguin participar en el disseny, seguiment i avaluació dels serveis i plans que salut que els hi afecten.

2.5.9. Estudiar les afectacions i conseqüències del context socioeconòmic dels darrers anys per a la salut mental de les dones.

2.5.10. Realitzar accions divulgatives sobre hàbits alimentaris saludables i activitat física en les diferents etapes de la vida de les dones.



2.6. Esport i lleure en igualtat

- 2.6.1. Promoure la formació específica en gènere per a professionals de l'esport i el lleure.
- 2.6.2. Establir col·laboracions amb entitats i institucions de l'àmbit del lleure i de l'esport per tal de promoure la igualtat i la pràctica de l'esport en dones i noies, visibilitzar i difondre els beneficis de la pràctica esportiva, sensibilitzar vers la importància de que les dones practiquin esport i donar a conèixer les esportistes d'elit i les seves fites.
- 2.6.3. Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats esportives i de lleure.
- 2.6.4. Cercar i donar a conèixer les bones pràctiques que des de clubs esportius, entitats o institucions s'estan realitzant per facilitar l'accés de les dones a la pràctica de tots els esports en igualtat de condicions.
- 2.6.5. Incentivar l'activitat esportiva a totes les etapes de la vida de les dones.
- 2.6.6. Fomentar l'esport com una pràctica saludable i sociable que ajuda a l'empoderament de les dones i no com una eina que reforça l'esclavatge del cos femení per adequar-se a uns determinats estereotips i models com lluir un cos esvelt...
- 2.6.7. Promoure l'associacionisme de les esportistes i la seva incorporació i participació activa a les federacions esportives i clubs assolint càrrecs de responsabilitat i decisió.
- 2.6.8. Treballar per a que les dones no siguin objectualitzades, invisibilitzades i associades amb l'estètica al món de l'esport.

2.7. Violències contra les dones

- 2.7.1. Promoure la creació de circuits locals d'acció i atenció a les víctimes de violència masclista i, en el cas dels existents, promoure l'actualització i l'ampliació.
- 2.7.2. Crear i reforçar els espais de treball en xarxa dels diferents serveis d'atenció a les dones i als infants existents a la comarca per facilitar l'intercanvi d'informació i experiències.
- 2.7.3. Crear i/o cercar mecanismes de recollida de dades, informació i coneixement sobre la violència masclista a la comarca, així com experiències i iniciatives d'interès.



- 2.7.4. Garantir la qualitat i la continuïtat de tots els serveis i recursos adreçats a les dones víctimes de violència masclista i a les seves filles i fills.
- 2.7.5. Fer difusió de la informació sobre els recursos existents, així com apropar-los a col·lectius potencialment vulnerables amb dificultats de coneixement i d'accés a la informació.
- 2.7.6. Mantenir actualitzat el mapa de recursos comarcals contra la violència masclista.
- 2.7.7. Incorporar la comunitat educativa a la lluita contra la violència masclista per tal d'aconseguir evitar la reproducció d'estereotips i actituds masclistes entre el jovent.
- 2.7.8. Incorporar a tots els serveis de joventut de la comarca a la lluita contra la violència masclista i treballar coordinadament amb els departaments de joventut en l'àmbit de la prevenció i la conscienciació, així com en l'atenció i abordatge de casos de violència masclista entre joves i adol·lescents.
- 2.7.9. Establir els mecanismes de coordinació necessaris per a la prevenció i correcte abordatge dels casos d'assetjament a través d'internet, xarxes socials, etc., per tal d'oferir recursos a les víctimes, a les seves famílies i als/a les professionals que les atenen.
- 2.7.10. Incorporar els homes en la lluita contra la violència masclista.
- 2.7.11. Fer visibles les causes de la violència masclista i fomentar la presa de consciència sobre les diferents formes amb les quals es manifesta: en l'àmbit de la parella, familiar, laboral, social...
- 2.7.12. Promoure programes de suport en salut mental per a dones víctimes de violència masclista.
- 2.7.13. Informar de manera periòdica dels casos de violència. Fer un seguiment i donar informacions en positiu de dones que han superat la violència masclista.
- 2.7.14. Fer servir, per part dels mitjans de comunicació, les recomanacions i decàlegs redactats per col·lectius professionals amb la finalitat de conscienciar a la societat sobre aquesta problemàtica i alhora eliminar les informacions estereotipades i sensacionalistes tant en els mitjans escrits, com audiovisuals o digitals.



3. EIX PARTICIPACIÓ I LIDERATGE

3.1. Participació social i política

- 3.1.1. Promoure la participació social, comunitària i política de les dones.
- 3.1.2. Incidir en la necessitat de que s'aturin les retallades de serveis públics (sanitat, educació, tasques de cura, escoles bressol, etc.) que afecten a les possibilitats de desenvolupament professional i personal de les dones, i fan gairebé impossible la seva participació en moviments socials o la seva formació.
- 3.1.3. Conèixer la situació del teixit associatiu mitjançant una diagnosi que proporcioni coneixement sobre com estan les associacions de dones a la comarca, com participen les dones en altres tipus d'entitats i quines són les noves formes de participació emergents.
- 3.1.4. Fomentar la reflexió crítica de les associacions per tal d'especificar quins són els seus objectius generals i específics i com volen arribar a aconseguir-los.
- 3.1.5. Donar reconeixement a les associacions, especialment les de dones, ja que milloren la qualitat de vida de les persones, són interlocutores entre la ciutadania i l'administració pública i, a nivell personal, fomenten l'autoestima de les dones i les empodera per estar present en un espai que ha estat assignat als homes per l'estructura patriarcal de la nostra societat.
- 3.1.6. Conscienciar a la ciutadania i en especial a les dones sobre la necessitat d'autorganitzar-se i crear teixit per tal d'articular les seves veus i demandes en l'espai públic, per millorar la seva qualitat de vida i millorar de forma col·lectiva la qualitat de la nostra democràcia.
- 3.1.7. Indagar sobre els espais de participació actuals com ara els consells municipals de dones i els espais emergents, com per exemple els consells d'igualtat.
- 3.1.8. Fomentar mecanismes per facilitar i potenciar la participació de les dones a l'esfera pública: en el teixit associatiu, en el món econòmic, en l'àmbit polític, entre d'altres.
- 3.1.9. Reflexionar i crear línies d'actuació específiques per tal d'incentivar la participació i implicació de les dones en allò públic. Les dones són plurals, heterogènies i tenen interessos i inquietuds molt variades, és a partir d'aquestes inquietuds que s'han de vehicular en espais de participació sectorials, més específics.



- 3.1.10. Fomentar plans d'igualtat a les entitats o projectes amb perspectiva de gènere.
- 3.1.11. Proporcionar informació i formació a les entitats sobre com incorporar la perspectiva de gènere en les seves activitats i en les seves estructures.
- 3.1.12. Proporcionar formació a les dones, especialment aquelles procedents del món associatiu, en tècniques comunicatives per facilitar que expressin els seus punts de vista, les seves demandes i que participin en el mitjans de comunicació.
- 3.1.13. Fomentar la utilització de les tecnologies de la informació com a eina organitzativa clau tant per les entitats com pels grups informals. Actualment a la xarxa existeixen múltiples recursos de programari lliure que són gratuïts i accessibles per a la ciutadania i que poden facilitar la feina del dia a dia de les associacions i grups.
- 3.1.14. Indagar i reflexionar sobre noves formules per maximitzar els recursos ja que aquests són escassos. El treball coordinat i mancomunat amb altres entitats, la participació virtual o els projectes que aglutinen a diferents associacions poden ser vies factibles.
- 3.1.15. Visibilitzar com la participació ciutadana incideix en el disseny i execució de les polítiques públiques i com aquestes actuacions acaben sent més eficaces i eficients.
- 3.1.16. Promoure accions encaminades a posar les tasques de cura, reproductives i d'economia domèstica al centre del debat econòmic, ja que constitueixen la base per a la subsistència i el benestar de la societat i són invisibles als models econòmics actuals, basats en factors monetaris o quantitius.

3.2. Lideratge i empoderament

- 3.2.1. Reclamar més presència de les dones en els llocs de responsabilitat i decisió de les empreses i l'exercici de lideratges més igualitaris.
- 3.2.2. Incorporar la perspectiva de gènere a tots aquells serveis que donen suport a les persones emprenedores.
- 3.2.3. Promoure la creació, manteniment i enfortiment de xarxes professionals que impulsin les dones cap a nous reptes i incrementin el seu nivell econòmic i de reconeixement social.
- 3.2.4. Treballar per garantir la presència de dones a tots els nivells de les organitzacions, i promoure mesures que tendixin a incrementar aquesta presència.



- 3.2.5. Sensibilitzar sobre la idoneïtat d'incorporar a tot tipus d'organitzacions noves formes de lideratges menys competitives i agressives, i més humanes, cooperatives i participatives.
- 3.2.6. Potenciar la participació de les dones en les organitzacions sindicats, especialment en els càrrecs directius per tal de que les demandes de les dones estiguin en el primer lloc de l'agenda sindical.
- 3.2.7. Promoure una xarxa europea potent de treballadores i treballadors per la igualtat a la feina i la no discriminació salarial.
- 3.2.8. Garantir que els nous jaciments d'ocupació vinculats a la cura, sobretot de la gent gran, gaudeixin del reconeixement i de les condicions laborals adequades, combatent la segregació vertical i la temporalitat i promovent l'accés de les dones a càrrecs directius en les empreses del sector i l'organització sindical de les treballadores.
- 3.2.9. Fomentar que les dones ocupin càrrecs directius ja sigui en les organitzacions patronals, sindicals, empreses – públiques i privades-, organismes, fundacions, federacions, administracions públiques, entre d'altres.
- 3.2.10. Donar recolzament i fomentar la creació de nous espais de dones que fomenten l'associacionisme de les dones i el seu empoderament. En aquest sentit, els centres de recursos per a dones existents a la comarca són espais d'empoderament que permeten la creació de xarxes de dones.
- 3.2.11. Donar recolzament als projectes i actuacions per promoure l'empoderament de les dones.
- 3.2.12. Donar recolzament a les iniciatives locals com ara el Premi Literari Delta amb el qual es promou la creació literària de les dones.
- 3.2.13. Indagar sobre aquelles dones invisibles en la vida pública, aquelles que no han pogut articular públicament la seva veu com ara les dones grans, les novingudes o aquelles en risc d'exclusió social. Tenint en compte la diversitat de punts de vista i d'inquietuds, és necessari que totes les dones tinguin la possibilitat d'incidir en la gestió pública.
- 3.2.14. Fomentar el disseny de polítiques d'acollida que facilitin l'apropament entre la població immigrada, les entitats i les administracions.
- 3.2.15. Ajudar a que les dones que participen en les entitats prenguin consciència feminista i assumeixin càrrecs de responsabilitat.

