

II Pla de Polítiques d'Igualtat de Gavà

2014-2018



Índex

0. Presentació	2
1. Marc conceptual de les polítiques d'igualtat	6
1.1 Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política	6
1.2 El paper dels governs locals	7
1.3 Els Plans d'Igualtat	8
2. Marc normatiu	9
2.1 Àmbit Internacional	9
2.2 Àmbit Comunitari	10
2.3 Àmbit estatal, autonòmic i local	11
3. Metodologia	16
4. Diagnosi	17
4.1 Dades territorials i sociodemogràfiques	18
4.2 Compromís amb la igualtat	35
4.3 Violència masclista	37
4.4 Drets i qualitat de vida	42
4.5 Treballs i temps	50
4.6 Lideratge i participació de les dones	56
5. Pla d'Acció	59
6. Glossari	78
▪ Bibliografia utilitzada	81
▪ Annex 1. Avaluació	

o. Presentació

La ciutat de Gavà, seguint els principis de la Carta – Agenda Mundial dels Drets Humans a la Ciutat, la Carta Europea de Salvaguarda dels Drets humans, la Carta Europea per la Igualtat de Dones i Homes a la Vida Local i a través del Pla de Polítiques d'Igualtat vetllem per garantir que es respectin els valors compartits d'igualtat, diversitat i no discriminació en tots els escenaris del municipi.

La Igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un compromís col·lectiu de la ciutat de Gavà. L'Ajuntament, les associacions i les entitats treballem per garantir els drets de les dones i homes. Considerem que el camí cap a la igualtat de fet i de dret implica el reconeixement previ de les desigualtats existents i la voluntat d'actuar per eradicar-les, creant un entorn que afavoreixi el desenvolupament de la igualtat real i efectiva i on es reconeguin i s'atenguin les aportacions i les necessitats d'homes i dones per construir un futur lliure de sexismes.

Contextualització II Pla de Polítiques Igualtat 2014 – 2018

La ciutat de Gavà fa anys que treballa per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i està compromesa a afavorir l'impuls de la posició social, econòmica, política, laboral i cultural de les dones, ja que la realitat continua evidenciant la persistència de desigualtats i desavantatges entre la situació dels homes i les dones en molts àmbits que impedeixen que ambdós sexes puguin desenvolupar-se en igualtat d'oportunitats. Desavantatges que es veuen agreujats per crisis com l'actual i que, davant del risc de retrocedir en els avenços fets, obliguen a refermar-se en la lluita pels drets de les dones i la igualtat.

Abans de disposar del I Pla, ja es desenvolupaven accions en relació la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la ciutat. Concretament, existia el Programa Dona que recollia un conjunt d'accions i commemoracions i es coordinava des de Serveis Socials.

En el transcurs de l'any 2006 l'Ajuntament s'acull al Primer Programa d'Agents per la Igualtat de la Diputació de Barcelona i posteriorment, s'acull al segon Programa d'Agents per la Igualtat.

Durant aquest anys, l' Ajuntament ha fet una aposta clara per les polítiques d'igualtat, reflexa de l'organigrama municipal. Així, el 2008 es crea la Regidoria d'Igualtat a Ciutadania, que l'any 2011 passa a ser l' Àrea d'Igualtat i Ciutadania, ampliant les seves competències i, el febrer de 2014, es converteix en Àmbit d'Igualtat i Ciutadania. Les noves reubicacions dins l'organigrama municipal es visibilitza el compromís i l'esforç que s'ha anat fent en els darrers anys en situar la igualtat com un element transversal i prioritari del govern municipal.

El març de 2008 l'Ajuntament de Gavà, amb la Regidoria d'Igualtat i Ciutadania ja creada, signa la seva adhesió a la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local amb la voluntat de donar un nou impuls a les polítiques d'igualtat i treballar en xarxa amb altres ens locals i supralocals nacionals i europeus. Fruit d'aquesta acció s'adopta el compromís d'aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els àmbits de l'Administració i a elaborar un pla municipal d'igualtat com a eina que vertebrí aquestes accions.

Així, el novembre de 2008 s'aprova el **Pla de Polítiques d'Igualtat 2008 – 2012** que recull les accions del govern municipal en relació a la conciliació i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. El 2013, s'aprova per Decret d'Alcaldia, la pròrroga del Pla de Polítiques d'Igualtat per tal de poder seguir implementant aquelles accions que resten per desplegar, convertir-se així en el Pla de Polítiques d'Igualtat 2008 – 2013.

El **Pla de Polítiques d'Igualtat 2008-2013**, ha estat un producte col·lectiu que va néixer de la democràcia participativa, de les aportacions de les dones de la ciutat, de les associacions, entitats i professionals.

El Pla és l'element vertebrador de les polítiques d'igualtat municipal i s'ha articulat des de l'Àmbit d'Igualtat i Ciutadania de l'Ajuntament de Gavà, però està format per un conjunt d'accions que es coordinen i es programen de forma transversal amb altres àrees i departaments de l'Ajuntament. Sent un pas ferm cap un Gavà igualitari i de les persones, un repte per a tots i totes i és l'eix vertebrador des del qual s'han desenvolupat les accions de ciutat en relació a la igualtat.

L'any 2012, s'aprova el Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Gavà, desenvolupat amb l'objectiu de seguir fomentant la cultura d'igualtat en el si de l'Ajuntament i la coherència entre les polítiques públiques a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb les polítiques internes de l'Ajuntament.

L'any 2013, es signa la Declaració de Gavà, que és una declaració de principis a través de la qual els i les cosignants es comprometen a “contribuir a la consecució dels Objectius de

Desenvolupament del Mil·lenni i el respecte als principis de la Carta-Agenda Mundial dels Drets Humans a la Ciutat que, entre d'altres, promulguen el dret a la igualtat de les dones i els homes promovent accions encaminades a eliminar els estereotips de gènere i qualsevol forma de discriminació directa o indirecta per raons de sexe”.

Quan es crea la Comissió Violeta per la Igualtat, el 2013, s'elabora el **Manifest d'Igualtat de la ciutat de Gavà** un manifest en què es proposen un seguit de recomanacions per incorporar la igualtat en el dia a dia i en la diversitat de les entitats.

Durant aquests anys, a Gavà i a la resta de l'estat s'han viscut transformacions que han afectat a la ciutadania, com la crisi econòmica o canvis en la legislació estatal o autonòmica. S'han aprovat o proposat noves lleis, com la llei 5/2008 del dret a les dones a eradicar la violència masclista, o la proposta de la nova llei d'avortament de l'estat espanyol, que han donat noves mirades i recursos a les dones i/o n'han retallat i vulnerat d'altres.

Les polítiques d'igualtat de la ciutat també s'ha adaptat aquests canvis, i trobem accions noves o que no estaven plantejades en el Pla però que s'han impulsat tenint en compte necessitats del moment, seguint els criteris de flexibilitat i dinamisme marcats en el Pla.

Els Plans tenen una vigència determinada, finalitzada la qual han de ser revisats i avaluats per tal de donar continuïtat a les polítiques i accions implementades.

Així, a inicis del 2014, s'avalua el **I Pla de Polítiques d'Igualtat (2008-2013)**. Aquesta **avaluació** ha estat una eina d'anàlisi de resultats i de la construcció de noves línies i estratègies, que ha permès marcar les bases i el punt de partida per a la elaboració del **II Pla de Polítiques d'Igualtat** de la ciutat de Gavà.

Amb la col·laboració i el suport tècnic de la Diputació de Barcelona i amb la participació de la ciutadania, s'elabora el **II Pla de Polítiques d'Igualtat 2014 – 2018**.

Des del març, s'ha treballat amb l'elaboració del II Pla, que compta amb un diagnòstic i un procés participatiu, a través d'entrevistes, sessions participatives amb el personal tècnic, ciutadania, Comissió Violeta, comunitat educativa, teixit empresarial, entitats, grups polítics i enquestes a dones al carrer.

L'objectiu de II Pla és desenvolupar un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el municipi. Els àmbits en que es divideixen el conjunt de les actuacions són:

- Compromís amb la igualtat
- Violència masclista
- Drets i qualitat de vida
- Treballs i temps
- Lideratge i participació de les dones

El II Pla, segueix els criteris de transversalitat, dinamisme, flexibilitat i temporalitat plantejats també en el primer Pla, però amb el recorregut, treball previ i l' experiència de tots aquests anys.

Amb aquest II Pla, es consoliden accions i el camí iniciat en el primer, i també es plantegen accions i mirades noves, fent èmfasi per exemple en la complicitat dels homes.

Es tracta d'un document que cal entendre com un instrument d'actuació, una guia que ha d'orientar la tasca municipal en la consecució de la completa igualtat, a tots els nivells, entre homes i dones.

Emma Blanco Anguera

Tinenta d'alcalde i Presidenta de l'Àmbit d'Igualtat i Ciutadania de l'Ajuntament de Gavà

1. Marc conceptual de les polítiques d'igualtat

La **igualtat de dones i homes** és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals i europeus, així com a la Constitució Espanyola de 1978. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes i vertebrava el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat i d'estructures i organitzacions específiques.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 El paper dels governs locals

L'administració pública local, per les seves pròpies característiques que la configuren com un govern proper a la ciutadania i a la realitat social, es situa en una posició idònia per assumir un paper actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, dins del marc de les seves competències. Així ho reconeix la pròpia Carta Europea d'Autonomia Local quan estableix que (...) *l'exercici de les responsabilitats públiques ha d'incumbir, preferentment, a les autoritats més properes als ciutadans (...)*¹.

¹ Article 4.3 de la Carta Europea d'Autonomia Local

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

De la mà del progrés normatiu i institucional, i amb la presència cada cop més evident del moviment associatiu de dones, els Governos Locals inicien una etapa de forta implicació política amb la igualtat, que va més enllà d'una postura assistencialista, adoptant mesures de sensibilització i de transformació social. A partir de la dècada dels 90, els Governos Locals adquireixen un paper protagonista en el desenvolupament d'aquestes polítiques, creant estructures tècniques específiques com les **Regidories de Dones o d'igualtat**, impulsant serveis per les dones, creant programes estables, destinant recursos econòmics i humans, com les **agents d'igualtat**, i incorporant la **transversalitat de gènere** com estratègia per introduir el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals.

1.3 Els Plans d'Igualtat

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

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

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

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

2. Marc normatiu

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

2.1 Àmbit Internacional

En l'àmbit internacional, el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere.

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

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

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

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

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

2.2 Àmbit Comunitari

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

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

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

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

La legislació europea compta amb diverses **directives** principalment referides a l'àmbit del treball, igualtat salarial, permisos laborals i qüestions relatives a la seguretat social. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, donant lloc a la *Ley Orgànica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.

2.3 Àmbit estatal, autonòmic i local

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

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

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les **accions preventives** i en la consideració de la **dimensió transversal** de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar **accions positives** per part dels poders públics a l'empara de la licitud constitucional.

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

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

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

PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ LLEI 3/2007	
Pautes generals d'actuació dels poders públics	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Principi de transversalitat. ▪ Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments. ▪ Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'Administració General de l'Estat que inclogui informe d'impacte de gènere. ▪ Col·laboració entre les Administracions Públiques. Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.
Foment de la igualtat en el principals àmbits socials	<p>Incorporació de la perspectiva de gènere en: Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.</p> <p>Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.</p>
Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesures acció positiva a través de la negociació col·lectiva. ▪ Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva. ▪ Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formació i promoció professional. ▪ Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. ▪ Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat. ▪ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: <ul style="list-style-type: none"> - Permís de paternitat de 13 dies. - Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat. - Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social. - Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció. - Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima. - Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada. ▪ Modificacions de la Seguretat Social: <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat. - Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims. - Prestació econòmica paternitat. ▪ Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directe o indirecte per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.
<p>Creació d'organismes específics</p>	<p>Creació d'una Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri. Constitució d'un Consell de participació de la dona, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.</p>

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

L'àmbit competencial inclou:

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

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

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

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

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

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

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

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la **Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista**, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària. La Llei defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles totes les formes en què

s'exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots el àmbits en què es pot produir (en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari).

Els principals objectius de la Llei són:

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

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

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

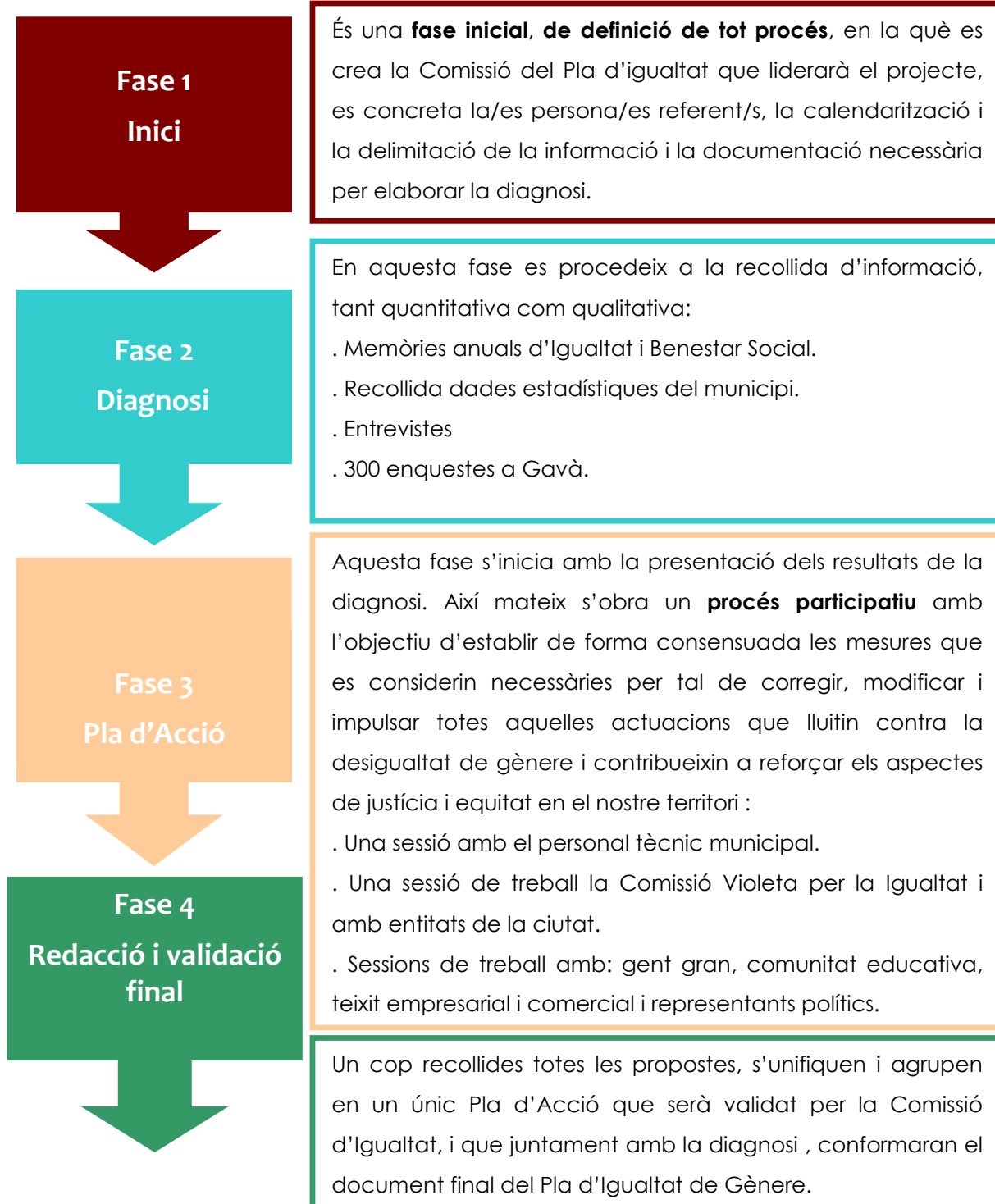
Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

Com ja hem dit, l'administració pública local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeix la **Carta Europea d'Autonomia Local** i també la **Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local**. Igualment, la **Llei orgànica 2/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes**, en el seu article 21, reconeix les entitats locals integraran el dret de igualtat en l'exercici de les seves competències i col·laboraran a tal efecte, amb el resta d'administracions públiques.

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

3. Metodologia

Per tal d'articular tot el procés d'elaboració del nou Pla, cal diferenciar **quatre fases**:



Fase 5

Presentació del Pla d'Igualtat

Es proposen 5 àmbits d'intervenció que tenen a veure amb diferents realitats de la vida quotidiana de dones i homes del municipi :

Àmbit	Contingut
1. Compromís amb la Igualtat	La incorporació de la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.
2. Violència masclista	L'impacte de la violència masclista, sensibilització i conscienciació social, i grau de coneixement dels recursos.
3. Drets i qualitat de vida	El lloc que ocupa la sostenibilitat de la vida en la política pública local, i com és promouen les condicions per a que totes les persones gaudeixin d'una vida digna.
4. Treballs i temps	La redistribució equitativa dels temps i els treballs tan en l'àmbit públic com privat.
5. Lideratge i participació de les dones	L'accés a una democràcia equitativa i participativa, que promogui la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

4. Diagnosi

La diagnosi de gènere és un recull d'informació sobre els diferents àmbits de la realitat municipal que analitza l'Ajuntament des de la perspectiva de gènere tot i visibilitzant el treball desenvolupat vers les polítiques d'igualtat i evidenciant els punts forts i febles de l'organització municipal.

La finalitat d'una diagnosi de gènere, és la de projectar una nova perspectiva en les polítiques locals. Permet identificar necessitats i problemàtiques de dones i homes,

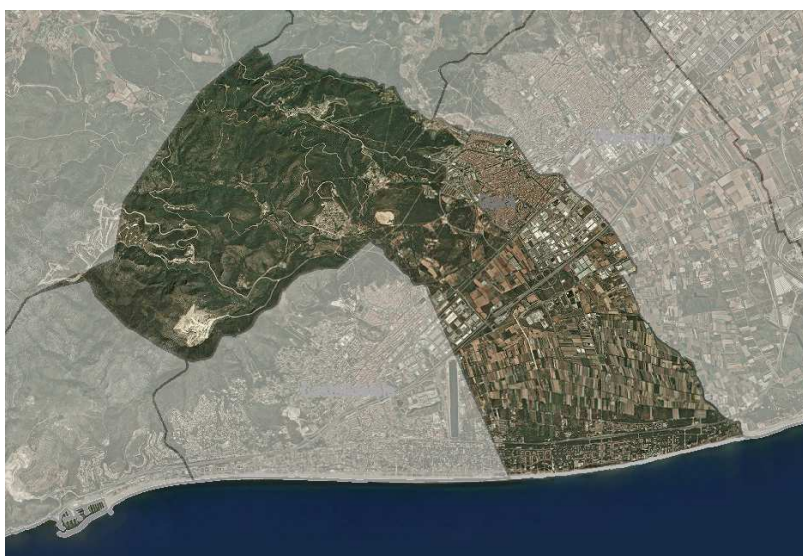
conèixer les respostes i/o els recursos existents per a les dones o en matèria d'igualtat així com apuntar, de manera fonamentada, les futures línies de treball en un municipi.

El principal objectiu, és oferir elements d'anàlisi i diagnosticar la realitat municipal des d'una perspectiva de gènere, per tal d'integrar efectivament aquesta dimensió en les estructures, polítiques i programes del municipi, amb la finalitat de contribuir a la construcció d'una societat veritablement igualitària.

4.1. Dades territorials i contextualització

Gavà és un dels municipis principals de la comarca del Baix Llobregat , situat a la costa, a l'àmbit de la **primera corona metropolitana**. Amb una superfície de 31 quilòmetres quadrats i amb més de 46.000 habitants, el terme municipal s'estén des del litoral fins a la serra de Ponent, darrers contraforts del massís de Garraf. Limita amb els termes de Sant Climent de Llobregat (NE) i de Viladecans (E) per la riera de Sant Llorenç, que fa de partió de termes ja prop de la seva capçalera sota la serra de Roca Salena, més amunt dels contraforts del Sitjar, fins a l'estany de la Murtra, ran del litoral.

A migdia hi ha la mar, i a ponent el municipi confronta amb el de Castelldefels des de la Pleta del Cérvol fins un petit tram de la riera dels Canyars, que desglossa directament a la mar. Més a ponent, per un petit sector, solidant amb el municipi de Sitges, de la comarca del Garraf. A tramuntana el municipi confronta amb Begues .



▪ Principals activitats econòmiques del municipi

L'economia del municipi, abans agrícola, ha esdevingut els darrers anys eminentment industrial i de serveis. A inicis del segle XX, la població s'ocupava en les feines de la pagesia, també en les obres de la doble via del ferrocarril i en la recol·lecció de la Palma del Margalló, al massís de Garraf. A partir dels anys 50 la immigració s'intensifica estimulada per l'expansió de la construcció i de la metal·lúrgia.

Noves indústries s'instal·laren al terme, del ram tèxtil (Serra Balet, el 1926), del químic (Societat Anònima d'Hules, el 1931), de materials de construcció (Formo), a més d'un seguit de petites empreses que complementaren les majors.

Des del decenni dels seixanta els sectors de la producció industrial més importants han estat encapçalats pel ram del metall, el químic, el tèxtil, la fabricació de material elèctric, la de productes de matèries plàstiques, activitats d'impressió, materials per a la construcció, etc. Vora el límit amb Castelldefels, a migdia de la carretera C-245, s'ha creat el polígon industrial Camí Ral, que té continuació vers el terme veí.

Un altre dels factors que han incidit els darrers anys en l'economia del municipi és el turisme i l'estiueig, desenvolupat, sobretot, a partir dels anys seixanta. S'hi han construït molts xalets i blocs d'apartaments, sobretot a Gavàmar, l'antic barri marítim de Gavà.

▪ Disseny de la ciutat

El municipi comprèn el poble de Gavà, que n'és el cap, el raval de Can Espinós i diverses urbanitzacions, com Bruguers, la Pineda, Can Ribes, Can Llong, les Dunes, la Pava, Pine Beach, etc.

A la carretera de Barcelona a Santa Creu de Calafell, als Rierals, va néixer el barri de la Barceloneta, davant la fàbrica Roca. Sota la via del tren, on ja hi havia diverses indústries, entre les quals la fàbrica d'hules, s'inicià una barriada que no prosperarà perquè el pla del 1959 va preveure que la zona fos d'ús industrial. Els anys vint s'inicià a ponent la

urbanització de les Colomeres, que avui és una de les barriades més densificades, i on s'ha substituït els xalets primitius, de planta baixa i jardí, per blocs alts de pisos; el barri és limitat al NW per la carretera de Begues i els primers replans de la serra de les Ferreres, per ponent per la moderna via de Joan Carles I, que limita el nucli urbà actual i enllaça amb la carretera de Santa Creu de Calafell. Als anys 50 al SW del nucli antic es formà el barri de les Panes, darrere la fàbrica Serra Balet, unit amb l'anterior per l'avinguda de Joan Maragall; a llevant d'aquesta, l'avinguda d'Àngela Roca portà a la urbanització del desaparegut parc modernista anomenat American Lake. Finalment, cal mencionar que al decenni dels seixanta s'urbanitzà el terreny del Mas Tintorer.

Actualment forma un continu urbà amb la ciutat de Viladecans que té més de 65.000 habitants.

- **Infraestructures, transports, equipaments i serveis.**

La via principal de comunicació havia estat tradicionalment la carretera de Barcelona a Santa Creu de Calafell (C- 245 i C-246). Una altra carretera és la de Gavà a Begues, antic camí carreter que s'unia amb el camí ral. Des de Gavà, pel raval de Can Tries, a la riera de Sant Llorenç, es pot arribar fins a Sant Climent. Actualment, l'enllaç més directe amb Barcelona és l'autovia de Castelldefels (C-32), per mitjà d'un ramal que surt de la pineda dels Nou Rals, on hi ha el nucli de Gavamar, i l'autopista de Garraf (C-32), que té una sortida al mateix terme. El 1881 hi fou inaugurada l'estació de ferrocarril de la línia Barcelona-Vilanova i la Geltrú.

El Gavabús, que es va posar en marxa el març de 2003 amb el cofinançament de l'Ajuntament de Gavà i de l'Entitat Metropolitana del Transport, arriba als barris de la Sentiu i de ca l'Espinós i duplica la freqüència de pas al barri de Gavà Mar. Hi ha tres autobusos que enllacen Gavà Mar, l'estació de RENFE i el nucli urbà. En el cas de la Sentiu i ca l'Espinós, els autobusos alternativament.

Altres apostes pel transport públic han estat el desviament de la línia Gavabús, que cobreix el recorregut entre Castelldefels i Barcelona a través de la C-31, per l'avinguda d'Europa, acostant el servei als veïns veïnes de Gavà Mar. Així mateix, l'L-97, entre Castelldefels i Barcelona per la C-32, enllaça amb la C-245 a l'alçada de Viladecans. A aquestes millores cal

afegir la duplictat del servei d'autobús entre Gavà i Begues que ha comportat canvis en el trajecte amb l'objectiu de potenciar el caràcter urbà de la línia i d'apropar el transport públic als nous barris de Gavà.

▪ **Serveis i equipaments urbans**

- 2 Llars d'infants públiques i 11 de privades.
- 6 CEIPS.
- 1 Escola d'Educació Especial.
- 2 Centres d'Educació Secundària i Cicles Formatius.
- 6 Centres concertats i 1 de privat.
- Museu. Patrimoni cultural i natural.
- Parc Arqueològic *Mines de Gavà*.
- 2 Biblioteques.
- 2 CAPS
- Casals municipals, per a joves i per a gent grans
- SIAD

A més a més hi ha centres escolars fins al batxillerat i la formació professional, així com diverses instal·lacions esportives, entre les quals destaca el complex esportiu Diagonal, amb l'estadi d'atletisme de la Bòbila.

4.2 Característiques sociodemogràfiques

L'elaboració de les polítiques municipals i, especialment, el disseny de les polítiques de benestar i qualitat de vida de la població s'han de basar en l'anàlisi de les realitats socials de la població i de les seves transformacions. Per tal de fer efectiu el principi d'igualtat, doncs, cal dissenyar polítiques transversals que atenguin a les diverses situacions de les persones, reconeixent les diferències, visibilitzant les experiències de les dones que, o bé per les seves circumstàncies personals i socials poden patir o pateixen una situació de discriminació directa o indirecta, o bé poden tenir necessitats específiques a l'hora d'accedir als recursos i serveis municipals.

En aquest sentit, és imprescindible començar aquest diagnòstic amb les dades relatives a les característiques sociodemogràfiques i a les tendències que s'han registrat en els últims anys. Per això, es posa especial èmfasi en l'estructura de la població, les seves característiques bàsiques i les dades desagregades, sempre que sigui possible, per sexe i edat.

Per a fer una lectura de les dades de diagnosi bàsiques en clau de gènere és important:

- ❖ Observar les presències i les absències dels grups de dones i d'homes i les possibles explicacions d'aquests fets.
- ❖ Conèixer les característiques dels grups d'homes i de dones, les coincidències i les diferències.
- ❖ Comprovar si les característiques i les diferències són visibles i si es tenen en compte.
- ❖ Percebre quina relació tenen les característiques, semblances i diferències amb els rols de gènere i quines variacions es poden observar al llarg del temps.

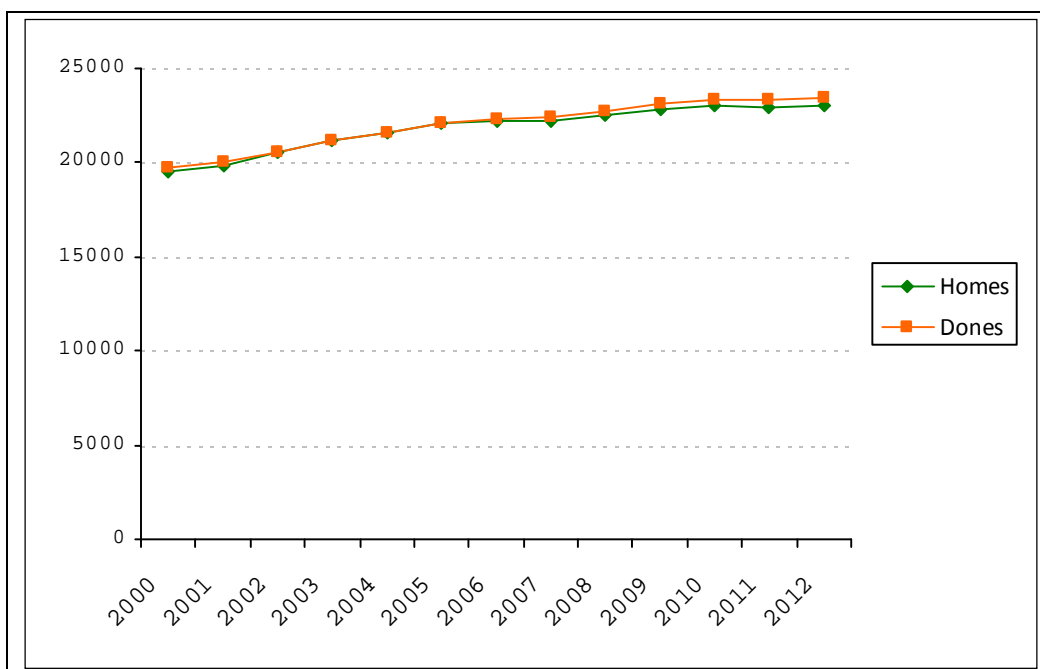
▪ **Composició i dinàmica de la població de Gavà.**

Durant la segona meitat del Segle XX, Gavà fa el salt de petita ciutat a quasi ciutat mitjana tenint en compte els índexs europeus. Segons dades de l'any 2013 el nombre d'habitants de Gavà es situa en 46.377 persones.

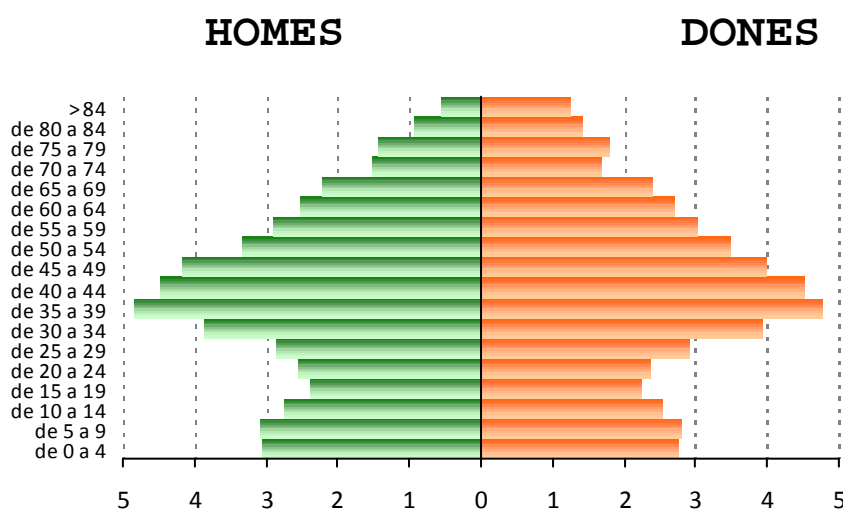
Les etapes de creixement de la població són paral·leles a les de la demarcació de la població de Barcelona i Catalunya. A grans trets, hi ha un fort creixement durant la dècada dels '60 i '70, quan la immigració es va intensificar degut a l'expansió de la construcció i de la metal·lúrgia.

Després d'uns quants anys d'estabilització (35.204 habitants l'any 1991), la població tornà a créixer de forma considerable durant els primers anys del segle XXI, arribant als més de 46.000 habitants registrats al 2013. Entre els anys 2000 i 2010, la població ha crescut en un 17.08% (IDESCAT).

Gràfic 1: Creixement de la població 2000-2012, per sexe.



Gràfic 2: Piràmide de la població de Gavà, 2013.



Si bé la distribució de la població per sexe és força equitativa, actualment la població de Gavà compta amb una lleugera majoria de dones. Segons las dades d'Hermes del 2013, al municipi hi viuen 23.473 dones (50,61%) i 22.904 homes (49,39%). Davant d'aquesta situació es fa necessari analitzar també les dades relatives a la relació de masculinitat/ feminitat en el municipi. Aquest índex fa visible el nombre d'homes per a cada 100 dones i el nombre de dones per a cada 100 homes i mesura, així, el pes de cada grup respecte l'altre. **La relació de feminitat és lleugerament superior i es situa en un 102.48%.**

Taula 1. Relació de masculinitat/ feminitat (Hermes, 2013)

Àmbit territorial	FEMINITAT	MASCULINITAT
Municipi de Gavà	102.48%	97.58%
Comarca	102.2%	98.02 %
Demarcació de Barcelona	104.36%	95.83 %
Catalunya	102.77 %	97.31 %

Taula 2. Població Gavà per sexe i edat, 2013.

ANY	EDAT	HOMES	DONES	TOTAL	% H	% D
2013	de 5 a 9	1.430	1.298	2.728	3,08	2,8
2013	de 0 a 4	1.413	1.280	2.693	3,05	2,76
2013	de 10 a 14	1.265	1.182	2.447	2,73	2,55
2013	de 15 a 19	1.104	1.041	2.145	2,38	2,24
2013	de 20 a 24	1.176	1.101	2.277	2,54	2,37
2013	de 25 a 29	1.327	1.351	2.678	2,86	2,91
2013	de 30 a 34	1.792	1.823	3.615	3,86	3,93
2013	de 35 a 39	2.247	2.215	4.462	4,85	4,78
2013	de 40 a 44	2.069	2.104	4.173	4,46	4,54
2013	de 45 a 49	1.934	1.857	3.791	4,17	4
2013	de 50 a 54	1.543	1.615	3.158	3,33	3,48
2013	de 55 a 59	1.353	1.393	2.746	2,92	3
2013	de 60 a 64	1.165	1.255	2.420	2,51	2,71
2013	de 65 a 69	1.028	1.108	2.136	2,22	2,39
2013	de 70 a 74	702	777	1.479	1,51	1,68
2013	de 75 a 79	663	835	1.498	1,43	1,8
2013	de 80 a 84	428	657	1.085	0,92	1,42
2013	> 84	265	581	846	0,57	1,25
TOTAL		22.904	23.473	46.377	49,39	50,61

Analitzant les dades que fan referència a la població per grups d'edat cal destacar diversos fenòmens:

- 1) **En primer lloc, es pot destacar la presència nombrosa del grup de població infantil, factor que fa imprescindible tenir en compte les necessitats de les persones que s'ocupen de la seva cura, sense oblidar que segueixen sent majoritàriament dones.** (mares, àvies, cangurs o altres membres de la xarxa familiar i social).

Durant els darrers anys, s'ha registrat a tota la zona del Baix Llobregat un canvi en la seva estructura de població: el pas progressiu d'un gràfic de piràmide demogràfica de base estreta a una piràmide amb una base més ampla i amb més capacitat de reemplaçament. Això mostra l'ampliació de la població jove i la disminució dels grups d'edat relatius a les franges més ancianes de la població.

En aquest sentit, les dades indiquen al municipi de Gavà un **índex d'envelliment del 85,08%**. **Això significa que la població infantil és més nombrosa que la població de més de 65 anys.⁽²⁾**

Taula 3. Índex d'envelliment (Hermes, 2013)

Àmbit territorial	Dones	Homes	Total
Municipi de Gavà	99.97%	71.44%	85.08%
Comarca	98.84%	72.15 %	85.12 %
Demarcació de Barcelona	127.35%	86.24 %	106.18 %
Catalunya	123.60 %	85.96 %	104.23 %

D'altra banda s'observa que la població infantil està formada per un nombre lleugerament superior de nens que de nenes.

Així, l'Índex de primera infantesa⁽³⁾, que mesura el pes de la primera infantesa respecte els grups d'adults en edat de treballar, segregat per sexe, assenyala una major proporció d'infants en el grup d'homes. Això vol dir que neixen més nens que nenes i que els grups d'homes adults és inferior al de les dones.

² L'índex d'envelliment és el quocient entre el nombre de persones de més de 65 anys i el nombre de joves menors de 15 anys; si el resultat és superior a 100 significa que les persones grans són més nombroses que la població d'infants; si és menor de 100, en canvi, la població infantil és més nombrosa que la població de més de 65 anys.

³ Quocient entre el nombre d'infants de 0-4 anys i la població potencialment activa de 16 a 64

Taula 4. Índex de primera infantesa (IDESCAT, 2013)

Àmbit territorial	Dones	Homes	Total
Municipi de Gavà	8.23 %	9.12%	8.67%
Comarca	8.65 %	9.03 %	8.84 %
Demarcació de Barcelona	7.95 %	8.40 %	8.18 %
Catalunya	8.12 %	8.44 %	8.28 %

- 2) **Al municipi de Gavà es registra una forta acumulació de població jove adulta en edat de treballar. En particular és destacable la presència d'un nombrós grup de població entre els 35 i 39 anys.** La presència de dones en edat productiva es considera estratègica pel desenvolupament econòmic local, ja que el col·lectiu de les dones acostuma a tenir una elevada proporció de formació mitja i alta i per això la seva presència esdevé un bon indicador de dinamisme i creixement, així com de cohesió, equitat i innovació⁴.
- 3) **Pel que fa a la població jove⁵, entre els 16 i els 25- 29 anys, és destacable que la població jove resident al municipi representa gairebé el 10 % de la població, amb una lleugera prevalença d'homes joves.** De manera similar, l' Índex de dependència infantil i juvenil⁶, desagregat per sexe, dona una proporció d'infants una mica superior en el grup dels homes. Aquest fenomen està relacionat amb la major mortalitat dels homes en edat adulta i amb la petita diferència positiva de naixements de nens respecte als de nenes, que s'ha esmentat abans.

Malgrat això, en poblacions reduïdes la proporció de població jove no es considera que tingui efectes directes en la futura estructura de població ja que hi poden haver fenòmens de mobilitat i de canvi de residència, especialment en les futures etapes de transició (25-29 i 30-34 anys), en les que les persones organitzen el seu esquema familiar i laboral.

⁴ Resultats de SEMIGRA Selective Migration and Unbalanced Sex Ratio in Rural Region, estudi del programa UE de recerca desenvolupament territorial.

⁵ A la UE es considera etapa jove al període comprès entre els 16 i 24 anys. El Pla Nacional de Joventut de Catalunya considera l'etapa entre els **16 i 29 anys**),

⁶ Aquest índex expressa la relació entre la població infantil i la població potencialment activa. Quan aquest índex creix significa que hi ha més proporció d'infants respecte a la població en edat de treballar.

Taula 5. Taxa de joventut⁷ (16-24 anys) (Hermes, 2013)

Àmbit territorial	Dones	Homes	Total
Municipi de Gavà	8.28 %	9.03%	8.65%
Comarca	8.12 %	8.77 %	8.44 %
Demarcació de Barcelona	8.05 %	8.85 %	8.44 %
Catalunya	8.23%	8.90 %	8.56 %

Taula 6. Índex de dependència infantil i juvenil (Hermes, 2013)

Àmbit territorial	Dones	Homes	Total
Municipi de Gavà	25.45 %	27.87%	26.66%
Comarca	26.61 %	27.77 %	27.19 %
Demarcació de Barcelona	24.27 %	25.59 %	24.93 %
Catalunya	24.72%	25.62 %	25.18%

4) Per últim és destacable una clara tendència cap a la feminització de la vellesa.

A mesura que augmenta l'edat, hi ha més dones que homes. Cal remarcar així la presència d'un nombrós grup de dones de més de 70 anys que viuen al municipi i, fins i tot, les dones de més de 85 anys són més del doble que els homes de la mateixa franja d'edat.

Per tant, al municipi de Gavà, tant l'índex de dependència senil com el de sobre envelliment, són significativament superiors en el cas de la població femenina, com es pot observar a les taules 7 i 8⁸. Així, cal seguir treballant per a desenvolupar actuacions dirigides a mantenir el benestar de la població gran, posant especial atenció a les diverses experiències de les dones grans que viuen al municipi.

⁷ La taxa de joventut expressa la proporció de població jove; Quocient entre el nombre de joves menors de 15 anys i el nombre de persones de 16 a 64 anys. S'expressa en tant per cent.

⁸ L'índex de dependència senil, que expressa la relació entre la població més gran de 65 anys i la població potencialment activa, es calcula com a quocient entre el nombre de persones de més de 65 anys i el nombre de persones de 16 a 64 anys. S'expressa en tant per cent; l'índex de sobre envelliment: Quocient entre el nombre de persones de 85 anys i més i el nombre de persones de 65 anys i més. S'expressa en tant per cent. Mostra com s'estructura la població de 65 anys i més i quin pes té en aquesta població la població més gran, la de més de 85 anys.

Taula 7. Índex de dependència senil (Hermes, 2013)

Àmbit territorial	Dones	Homes	Total
Municipi de Gavà	25.44 %	19.91%	22.68%
Comarca	26.30 %	20.03 %	23.14 %
Demarcació de Barcelona	30.91 %	22.07 %	26.47 %
Catalunya	30.56 %	22.02 %	26.24 %

Taula 8. Índex de sobre envelliment (Hermes, 2013)

Àmbit territorial	Dones	Homes	Total
Municipi de Gavà	14.68%	6.13%	10.22%
Comarca	14.81%	8.27 %	11.96 %
Demarcació de Barcelona	17.65%	10.58 %	14.69 %
Catalunya	17.82 %	11.02 %	14.93 %

▪ **Maternitat i característiques de les llars**

Les dades relatives a la maternitat i les característiques de les llars al municipi de Gavà són escasses. És possible, només, senyalar l'índex sintètic de fecunditat⁹, indicador que fa referència al nombre mitjà de fills o filles per dona i que, en el cas de Gavà, com a tota Catalunya, és especialment baix, si es compara amb el context europeu.

A Gavà aquest índex es correspon amb un 1,44 filles o fills per dona.

Taula 9. Índex sintètic de fecunditat (Hermes, 2012)

Àmbit territorial	Índex
Municipi de Gavà	1.44
Comarca	1.51
Demarcació de Barcelona	1.47
Catalunya	1.39

⁹ Expressa el nombre de fills o filles que tindria una dona hipotètica al final de la seva vida reproductiva, si al llarg d'aquesta vida el seu comportament fos idèntic al que reflecteix la sèrie de taxes específiques de fecunditat per edat.

Tot i que no hi ha més dades actualitzades sobre maternitat (les dades del IDESCAT daten de l'any 2001) és possible fer algunes observacions, tenint en compte les tendències que actualment s'han registrat en varies zones de Catalunya.

En primer lloc, és destacable que en els darrers anys les dones són mares majoritàriament a una edat adulta, a partir dels 27 anys. Al voltant dels 33 anys es concentra la gran majoria de dones que tenen el seu primer fill o filla, però cada vegada més creix el grup de dones que esdevenen mares després dels 40 anys. De fet, en aquesta franja d'edat es tenen més filles i fills que entre els 20 i els 26 anys.

Tanmateix, cal tenir en compte també que els estudis especialitzats en la matèria assenyalen la tendència a l'augment dels casos d'embarassos adolescents¹⁰.

Respecte a la composició de les llars, només recordar que cada cop menys es pot parlar d'un únic model de família.

Malgrat que les llars formades per parelles casades i amb descendència es mantenen com la tipologia predominant de l'organització familiar, la seva importància numèrica és cada cop menor.

Tot i que no es disposa de dades actualitzades (les dades del IDESCAT són del 2001) les tendències dels darrers anys apunten a un número en constant creixement de nuclis formats per parelles que conviuen de manera estable (heterosexuals i homosexuals) amb o sense descendència.

Entre els canvis més rellevants destaquen també, per una banda, el fort increment de llars monomarentals i monoparentals, és a dir, unitats familiars formades per mare i descendència, o per pare i descendència. Per l'altra banda, s'observa també l'augment del nombre de llars unipersonals.

Tant els nuclis monoparentals com les llars unipersonals són marcadament feminitzades, ja que sense dubte són nuclis composts o encapçalats majoritàriament per dones. Les llars unipersonals feminitzades representen en 60% i en famílies monomarentals s'arriba al

¹⁰ La taxa d'interrupció voluntària de l'embaràs a Espanya per 100 dones de 15 a 19 anys és de 12,7 l'any 2009, el darrer disponible. Font: *Indicadores clave del sistema nacional de salud de España*. Ministerio de Sanidad y Política Social 2012.

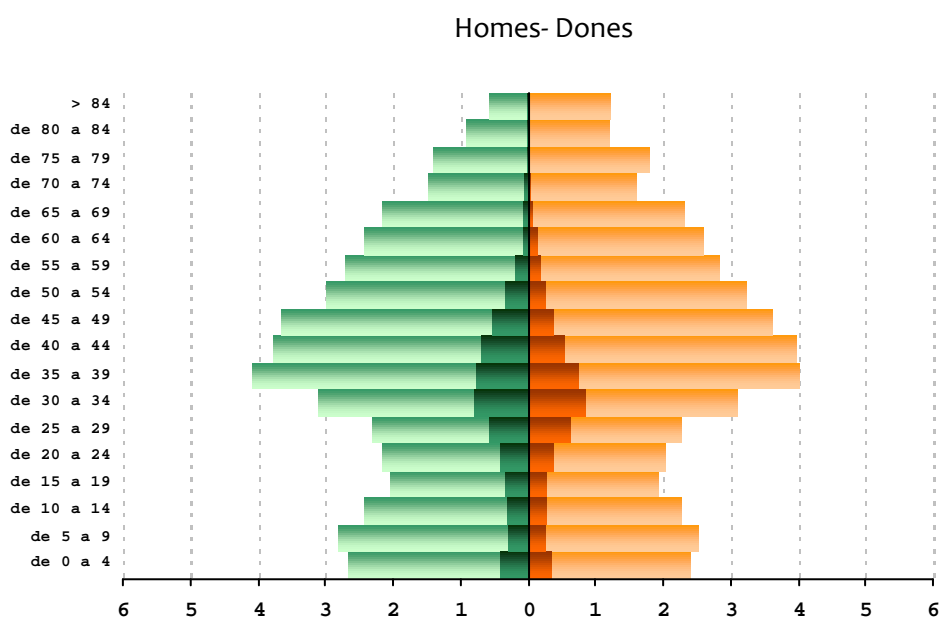
79,9%¹¹. Amb tot, destaquen : d'una banda, les famílies monomarentals formades per dones que consten com a solteres, separades o divorciades i que viuen amb les seves filles i fills. Ens els darrers anys, però, el pes demogràfic dels pares sols amb filles i/o fills ha anat pujant lleugerament. D'altra banda, les llars unipersonals constituïdes per dones grans que viuen soles per causa de viduitat.

La visibilitat i el reconeixement de la forta diversitat, així com de la multitud de situacions i factors que caracteritzen els diferents models de família, són les primeres qüestions que caldria treballar per aconseguir l'adequació de les polítiques i els recursos municipals a aquestes realitats cada cop més presents en les nostres societats.

- **Població amb nacionalitat estrangera**

Les piràmides de població compostes són imatges congelades de l'estructura de la població per sexe i edat que a més permeten distingir el pes i la distribució d'una determinada part de la població. En aquest cas, s'ha analitzat la població amb nacionalitat estrangera en relació al total de la població.

Gràfic 3. Població amb nacionalitat estrangera, Gavà 2013.



¹¹ Llars i famílies a Catalunya, Idescat, 2001.

Les dades de l'any 2013 registren que a Gavà la població amb nacionalitat estrangera representa l'11,20% de la població, percentatge que està per sota de la demarcació de Barcelona i Catalunya (encara que les diferències són petites).

D'altra banda, l'Índex autòctona que indica la proporció de població nascuda en el municipi, és d'un 22%, en la línia de les ciutats de la primera corona metropolitana.

Taula 10. Taxa d'estrangeria global¹²: (Hermes, 2013)

Àmbit territorial	Dones	Homes	Total
Municipi de Gavà	10.71%	11.70%	11.20%
Comarca	10.49%	11.63 %	11.05 %
Demarcació de Barcelona	13.05%	14.85 %	13.93 %
Catalunya	14.33 %	16.37 %	15.34 %

Taula 11. Índex autòctona (Hermes, 2013)h ;

Àmbit territorial	Índex
Municipi de Gavà	22.97%
Comarca	60.91%
Demarcació de Barcelona	60.88%

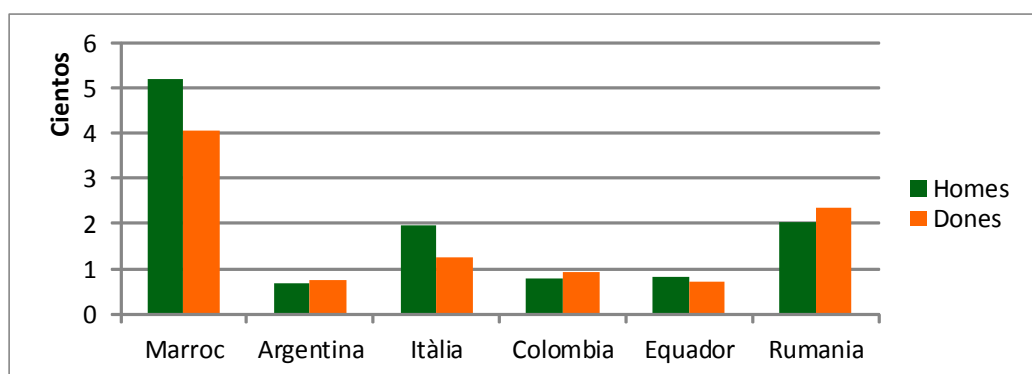
Cal destacar que la població amb nacionalitat estrangera es caracteritza per ser majoritàriament masculina , encara que la diferència numèrica és molt subtil. Així, tot i que l'experiència migratòria sempre s'ha associat amb el sexe masculí, cal tenir en compte que la participació de les dones en aquest fenomen ha augmentat considerablement en els darrers anys, fruit de diversos projectes de natura familiar, però també de decisions i eleccions individuals.

¹² Quocient entre la població resident amb nacionalitat estrangera i el total de la població. S'expressa en tant per cent.

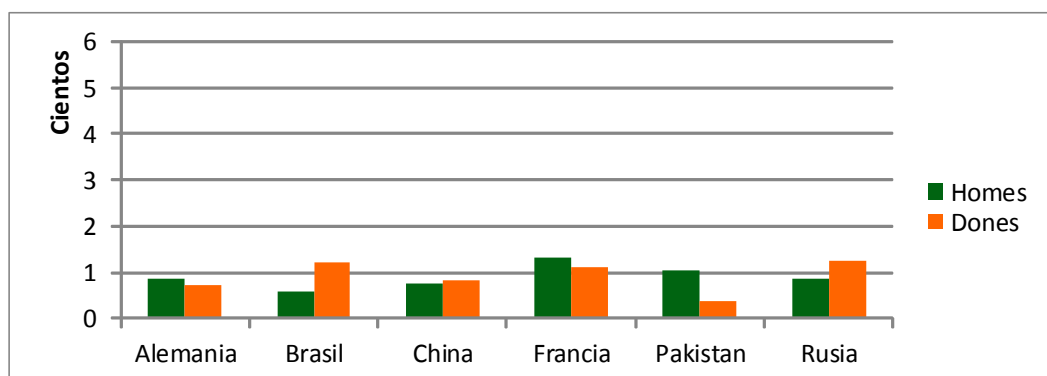
Pel que fa la procedència, hi ha una gran diversitat i riquesa cultural al municipi de Gavà, amb una representació de més de 90 països d'arreu del món.

Segons dades d'Hermes del 2013, del total de 5.193 persones procedents d'altres continents l'any 2013, 1.665 provenien d'altres països de la UE, i 337 de la resta d'Europa. En particular en el municipi destaca la població marroquí, tant femenina com masculina. (Gràfic 4). Tot i que el nombre d'homes és lleugerament superior al de les dones, no deixa de ser significativa la presència d'aquest nombrós grup de dones marroquines. En canvi, en el grup de població d'origen llatinoamericà hi ha majoritàriament dones (1.400 persones, 801 dones i 599 homes). Concretament, **les dades revelen que les dones són més nombroses que els homes en el col·lectiu de Brasil, Argentina i Colòmbia; així com, també, de Romania i Rússia. Tanmateix hi han col·lectius marcadament masculins, com és el cas de la població Pakistanesa i Africana (1.101 persones, 637 homes i 464 dones).**

Gràfic 4. Principals nacionalitats residents a Gavà, per sexe. Elaboració pròpia a partir de dades lliurades per l'ajuntament de Gavà (juny, 2014).



Gràfic 5. Principals nacionalitats residents a Gavà, per sexe (2014).



Taula 12. Elaboració pròpia a partir de dades lliurades per l'Ajuntament .

PROCEDÈNCIA	HOMES	DONES	TOTAL
Marroc	520	406	926
Argentina	70	76	146
Itàlia	197	126	323
Colòmbia	80	93	173
Equador	82	72	154
Romania	202	235	437
Alemanya	87	73	160
Brasil	58	122	180
China	77	83	160
França	131	112	243
Pakistan	103	38	141
Rússia	86	126	212
Total	827	781	1608

Respecte als grups d'edats de la població amb nacionalitat estrangera, les dades assenyalen, com és usual, una concentració en les edats centrals, joves i adults-joves en edat de treballar. Tot i així, cal dir que les migracions dels darrers anys també han aportat població infantil. Hi ha en general poques persones grans.

Per últim s'observa, encara que de forma subtil, que les dones immigrants són una mica més joves que els grups d'homes. Així en el cas de les dones, l'índex de població juvenil nascuda a l'estranger és lleugerament superior als dels homes, com es pot observar en la taula 14.

Taula 13. Població estrangera a Gavà, per grups d'edat, 2013.

Any 2013 Edat	% Espanya		% Estranger	
	dones	homes	dones	Homes
de 5 a 9	2,54	2,8	0,25	0,28
de 0 a 4	2,42	2,66	0,34	0,39
de 10 a 14	2,27	2,43	0,28	0,3
de 15 a 19	1,95	2,04	0,29	0,34
de 20 a 24	2,02	2,15	0,36	0,39
de 25 a 29	2,27	2,29	0,64	0,57
de 30 a 34	3,09	3,09	0,84	0,78
de 35 a 39	4,03	4,08	0,75	0,76
de 40 a 44	3,99	3,77	0,55	0,69
de 45 a 49	3,62	3,66	0,38	0,51
de 50 a 54	3,23	2,99	0,25	0,34
de 55 a 59	2,82	2,71	0,18	0,2
de 60 a 64	2,58	2,43	0,12	0,08
de 65 a 69	2,31	2,14	0,08	0,08
de 70 a 74	1,62	1,48	0,05	0,04
de 75 a 79	1,78	1,41	0,02	0,02
de 80 a 84	1,21	0,92	0,01	0,01
> 84	1,23	0,57	0,02	0

Taula 14. Taxa de població juvenil nascuda a l'estranger¹³ (2013)

Àmbit territorial	Dones	Homes	Total
Municipi de Gavà	17.51%	16.72%	16.93%
Comarca	18.27%	17.09 %	17.67 %
Demarcació de Barcelona	23.40%	22.12 %	22.75 %
Catalunya	24.85 %	23.56 %	24.19 %

4.2 Compromís amb la igualtat

Al municipi de Gavà el compromís amb el desenvolupament de polítiques d'igualtat té una llarga trajectòria¹⁴. Compta amb una estructura organitzativa que s'ha anat reforçant i que disposa de recursos tècnics i, en general, d'un bon nivell de recolzament polític.

La reubicació de la Regidoria d'Igualtat dins de l'organigrama municipal fa visible aquest compromís i l'esforç que s'ha anat fent en els darrers anys per a situar la igualtat com un element transversal i prioritari del govern municipal.

L'any 2011, la Regidoria amplia les seves competències i passa a ser l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania. Recentment, al febrer del 2014, es converteix en "Àmbit". Tal com expressa l'actual alcaldessa:

"Fa anys vam veure que era necessari establir una regidoria que donés impuls a les polítiques d'igualtat, el feminisme és una part important de les nostres polítiques i volíem fer-les extensibles...donar visibilitat a les polítiques d'igualtat. L'Ajuntament té un grau de sensibilització cada vegada superior sobre la temàtica. Fer visibles les polítiques ha fet molt...Però encara manca".

¹³ Quocient entre la població resident amb nacionalitat estrangera de 15-29 anys i el total de la població de 15-29 anys, tal com ho defineix el Pla Nacional de Joventut de Catalunya. S'expressa en tant per cent.

¹⁴ Per un aprofundiment de les dades sobre l'organigrama polític i tècnic de l'Ajuntament de Gavà, de la seva organització interna, del recorregut del compromís institucional amb les polítiques de gènere i de les accions desenvolupades en el municipi en els darrers anys es recomana la lectura del Pla d'Igualtat Intern i les Memòries de l'Àmbit d'Igualtat disponibles a la base de dades de l'Ajuntament.

Més enllà de la existència d'organismes tècnics i polítics per a la implementació de les polítiques d'igualtat, cal destacar que el municipi de Gavà disposa també de:

- **Un Servei d'Informació i Atenció a les dones (SIAD)**
 - ✓ Punt de trobada de dones, amb espais de formació, sensibilització i accés lliure a les noves tecnologies i centre de documentació.
 - ✓ Centre de referència en polítiques d'igualtat adreçat a dones i homes del municipi, i a entitats i col·lectius que treballen per l'equitat a la ciutat.
 - ✓ Servei d'atenció especialitzat en dones que pateixen violència masclista.
 - ✓ Punt d'informació, assessorament i atenció integral a les dones.
 - ✓ Servei gratuït i confidencial, i compte amb atenció jurídica i psicològica.

El SIAD és un servei a peu de carrer, que permet tenir un coneixement de primera mà de la situació de les dones, fet que el converteix en un instrument eficaç per l'abordatge de les desigualtats.

- Un **Pla d'igualtat Intern**, actualitzat a l'any 2012
- Un **Pla d'Igualtat Municipal 2008-2013** que ha sigut l'element vertebrador de les polítiques d'igualtat municipals desenvolupades fins a l'actualitat. Actualment, ha sigut objecte d'una atenta avaluació per part de l'equip tècnic i polític de l'Ajuntament.

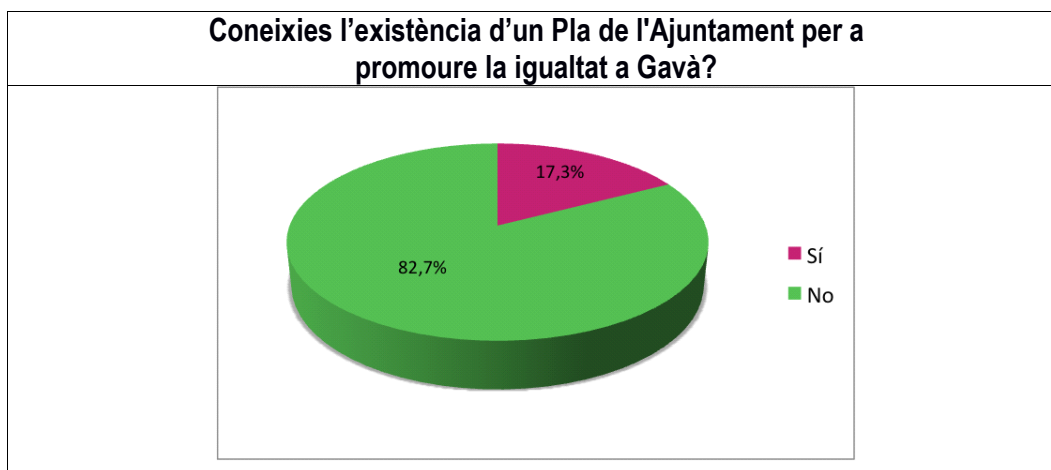
Malgrat que l'avaluació del Pla sigui força positiva, entre les principals dificultats trobades, destaquen els **obstacles que existeixen per coordinar i programar accions de forma transversal amb altres àrees i departaments de l'Ajuntament**. Sovint la manca de costum a treballar en equip i de forma coordinada, així com la parcel·lació de l'estructura burocràtica que regeix el treball institucional, suposen un obstacle a l'hora d'aplicar la perspectiva de gènere d'una forma transversal.

Altres problemàtiques poden derivar de la insuficiència de formació dirigida a la capacitat del personal polític i tècnic de l'Administració per tal d'aplicar la perspectiva de gènere en l'àrea d'interès que escaigui, segons la Regidoria de la que es formi part. Incorporar la

perspectiva de gènere en la tasca diària no és una qüestió que depengui de la predisposició o del grau de conscienciació individual, sinó de la formació i l'entrenament adequats. En aquest sentit, les reticències i fins i tot prejudicis que poden sorgir a l'hora d'incorporar aquesta perspectiva, tenen el seu origen en bona mesura en el desconeixement i la inseguretat que aquest provoca.

Per últim, no podem deixar de mencionar els resultats de la enquesta realitzada amb les dones del municipi: la majoria de les dones enquestades no coneixen l'existència del Pla d'Igualtat Municipal. Com es veu al gràfic següent, només un 17,3% de les entrevistades sabien que existia una planificació d'aquesta mena.

Gràfic 6. Informe Enquesta d'Opinió i Sessions Participatives, 2014. Fundació Surt.



4.3 Violència masclista

- **Incidència de la violència masclista.**

Les dades relatives a la incidència de la violència masclista en el territori són escasses. Només disposem de les dades relatives al nombre d'assumptes penals tractats en el Jutjat competent que correspon al Partit Judicial del municipi de Gavà i que, en aquest cas, es troba al mateix municipi: El jutjat de Violència sobre la dona n° 1 de Gavà.

Des d'una perspectiva quantitativa, **les dades de l'any 2013 extretes del "Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial" registren 608 assumptes penals en matèria de violència masclista.** Tot i així, no és possible conèixer quina proporció correspon al municipi de Gavà.

Tanmateix, cal tenir present que per valorar la incidència de la violència masclista en un territori, la dada del número de denúncies als Jutjats de Violència té limitacions de diferent caire. Per una banda els Jutjats de Violència només prenen en consideració els casos de violència dins l'àmbit familiar, davant de tot el ventall de manifestacions de violència de gènere que s'han definit pels moviments feministes i organismes internacionals. D'altra banda, tal com han posat de manifest les juristes i advocades especialitzades, la major part de dones que pateixen violència masclista no denuncien.

Malgrat que sovint es pensa que la violència de gènere és quelcom visible, realment el percentatge de dones que fan visible aquesta situació a través de la denúncia penal representa un percentatge molt baix del total de dones que se sospita que segueixen patint aquest tipus de violència. A més a més, la detecció de casos de violència i la possibilitat de denunciar de les dones, són especialment reduïdes en els casos de dones amb poca xarxa social, dones grans o dones que viuen en cases aïllades fora del nucli urbà.

Per tots aquests motius, des del Pla, es recomana obrir una línia de recerca sobre la violència de gènere al municipi, recerca que hauria de ser no només quantitativa¹⁵, per descobrir la seva incidència a Gavà, sinó també qualitativa, per conèixer les experiències de les dones que sobreviuen a la violència masclista en les seves diferents manifestacions i graus.

- **Serveis i Recursos municipals contra la violència masclista.**

La lluita contra la violència masclista és, sense dubte, un dels temes prioritaris en l'acció de l'Àmbit d'Igualtat de l'Ajuntament de Gavà. El municipi, a part de comptar amb recursos per a l'atenció i la intervenció en situacions de violència, també ha realitzat campanyes i actuacions de sensibilització i prevenció dirigides a la població, i alhora, el personal municipal a ha rebut formació específica sobre aquesta matèria.

¹⁵ En el Partit Judicial de Gavà, l'any 2012 es van perpetrar 384 casos per lesions i delictes en relació a violència de gènere. *Informe Consell Comarcal del Baix Llobregat. A partir de les dades del Observatorio contra la Violència Doméstica y de Género (CGPJ).*

Taula 15 . Serveis i recursos contra la violència de gènere

SERVEIS I RECURSOS	
Serveis socials	X
SIAD	X
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atenció psicològica (6 hores mensuals) ✓ Assessorament jurídic per a dones (4h mensuals) 	
Circuit Local d'Atenció a dones víctimes de violència masclista	X
Programes de prevenció	X
Recursos d'emergència	X
Coordinació amb les associacions de dones	X
Formació pels agents implicats	X

Tot i que els serveis i recursos existents al municipi de Gavà es valoren positivament, la dimensió estructural de la violència masclista, fa necessària la implementació d'una política activa i transversal, tant pel que fa a la prevenció com per a donar una resposta integral a les situacions de les dones que han viscut o viuen una situació de violència - i a les seves filles i fills.

La complexitat de les estratègies en la lluita contra la violència masclista requereix que tots els departaments de l'Ajuntament defineixin accions específiques des dels seus àmbits d'intervenció.

Així, cal optimitzar recursos, sumar esforços i desenvolupar models d'intervenció que incloguin des de la detecció, la sensibilització i la prevenció de la violència fins a l'atenció i la predisposició de recursos que permetin a les dones de continuar amb la seves trajectòries vitals fora del cercle de la violència.

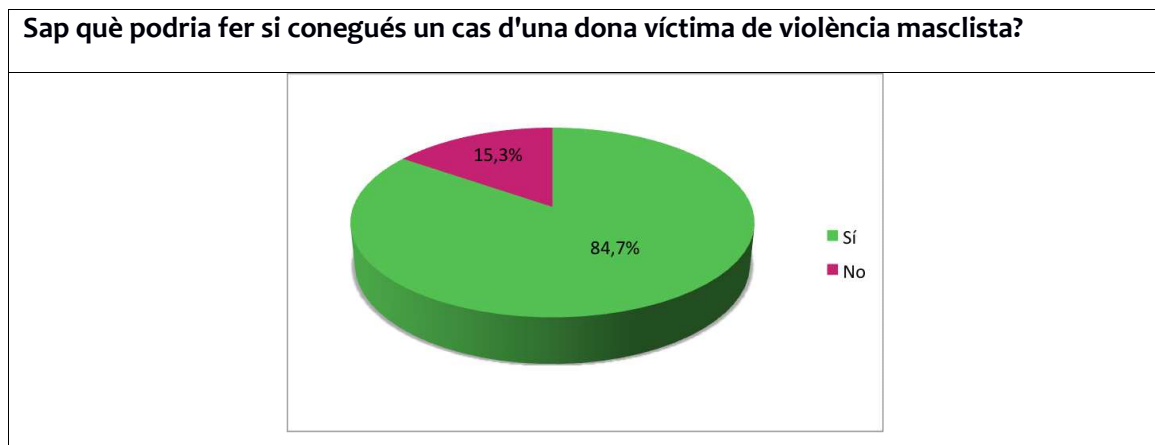
Es vol recomanar, també, que cal continuar treballant per potenciar i diversificar els mecanismes de difusió del recursos municipals d'atenció de les dones víctimes de violència

per ampliar el seu radi d'acció, tractant d'arribar a la pluralitat de dones que viuen al municipi.

Els resultats de l'enquesta posen de manifest que el grau de coneixement dels recursos i serveis per a les dones en situació de violència és més aviat baix: el 73.3% de les enquestades no coneixen els serveis existents a Gavà, per bé que més del 80% afirmen que sabrien què fer si coneguessin algun cas de violència.¹⁶

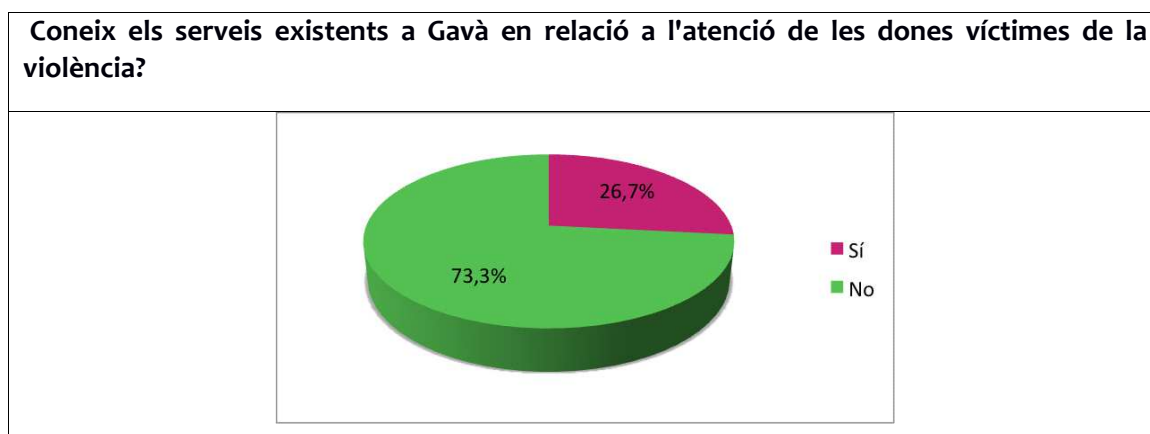
En el gràfic 9 s'observa que el 26,7% de dones que afirmen conèixer serveis per a les dones en situació de violència esmenten els següents serveis: un total de 39 dones (la majoria) el SIAD, 17 els jutjats especialitzats, 5 els serveis socials, i el mateix nombre de dones esmenten els cossos policials. Per últim, esmenten el telèfon d'atenció a les víctimes, el centre sanitari i, de forma genèrica, l'Ajuntament.

Gràfic 7. Informe Enquesta d'Opinió i Sessions Participatives, 2014. Fundació Surt.

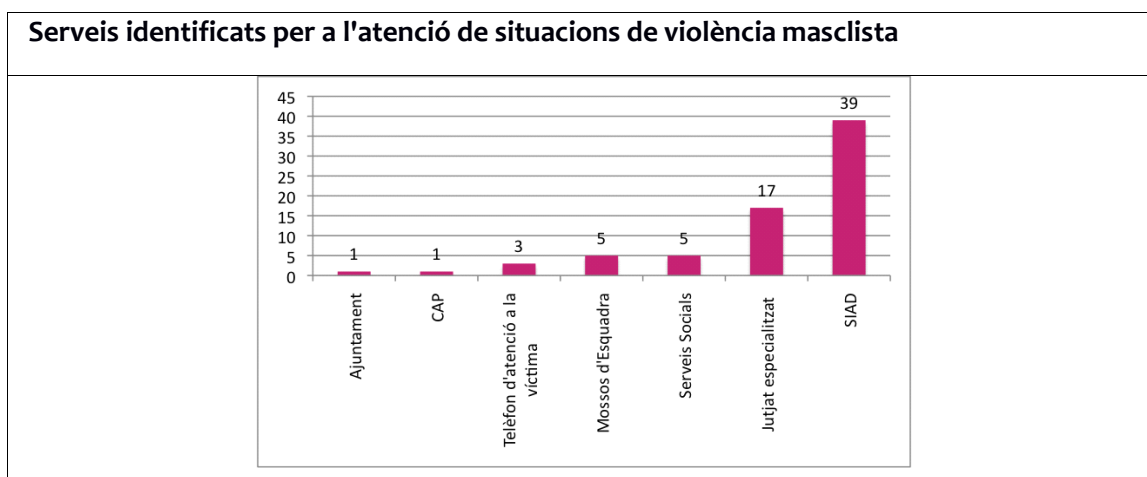


¹⁶ A Catalunya s'estima que un 43,2% de les dones han patit al llarg de seva vida alguna situació de violència masclista i un 23,2 han patit una situació de violència extrema i, per tant, comprovem que hi ha una notable falta d'informació sobre els recursos públics per a fer front a aquesta extensa situació, que pot afectar negativament a la resposta social davant de la mateixa.

Gràfic 8. Informe Enquesta d'Opinió i Sessions Participatives, 2014. Fundació Surt.



Gràfic 9. Informe Enquesta d'Opinió i Sessions Participatives, 2014. Fundació Surt.



Altres consideracions es refereixen al **Circuit Local d'Atenció a dones víctimes de violència masclista**. Per bé que es tracti d'un document ampli, complet i ben fonamentat des d'un punt de vista conceptual, està actualitzat a l'any 2009. Cal doncs, incloure l'avaluació del funcionament del Circuit en el futur pla. En aquesta avaluació s'hauria de donar una rellevància especial a la valoració que facin les dones usuàries de qualsevol dels serveis integrats en el circuit. El seu grau de satisfacció hauria de ser un criteri determinant per establir l'adequació del programa i per identificar les mancances i les possibles àrees a millorar. És imprescindible, doncs, crear els canals necessaris per tal vincular al procés d'avaluació a les dones que són o han sigut usuàries d'aquests recursos.

Per últim, només destacar que durant les sessions participatives **moltes dones han posat de manifest la necessitat de poder comptar amb més eines o recursos per saber detectar**

situacions de violència masclista per elles mateixes, les seves filles adolescents o per acompanyar amigues o conegudes que la pateixen.

La seva necessitat de reconèixer una situació de violència masclista, més enllà de detectar la violència més evident, expressava una preocupació per a detectar les violències més subtils. Aquestes inclouen totes aquelles pràctiques de dominació masculina quotidianes i imperceptibles, que es donen en l'ordre de la vida quotidiana i que queden englobades dins del que s'anomena "microviolències". Dins d'aquest paràmetre, les preocupa especialment el col·lectiu de dones d'edat més avançada que accepten com a normals o han normalitzat moltes conductes violentes en el si de les seves relacions de parella. Es fa necessari en aquest sentit, introduir en el Pla mesures específiques dirigides a aquest col·lectiu.

4.4 Drets i qualitat de vida

En aquest apartat es vol posar la mirada en la qualitat de vida de la població del municipi, relacionant-la amb els recursos que s'ofereixen des dels serveis municipals.

En particular es van analitzar els àmbits que s'esmenten a continuació:

- 1. Inclusió social**
- 2. Infància**
- 3. Joventut**
- 4. Gent gran**
- 5. Mobilitat i entorn urbà**
- 6. Esports**
- 7. Salut**

- **Inclusió social.**

Seguint la informació lliurada pel Departament de Serveis Socials (dades segregades per sexe), es mostra com les dones són les principals usuàries dels serveis socials així com les

que més suport sol·liciten en relació a la cura de les persones, una situació que s'explia perquè encara tenen la responsabilitat de forma majoritària.

A més assenyalen com a col·lectius en risc d'exclusió les dones que no disposen de suficients recursos econòmics. Com s'ha esmentat abans, encara que la població estrangera resident a Gavà és majoritàriament masculina, viuen al municipi nombrosos col·lectius de dones marroquines o llatinoamericanes, les necessitats de les quals requereixen millor coneixement.

- **Infància**

El pes de la població infantil al municipi és important. En aquest sentit, és imprescindible considerar les necessitats de les persones amb responsabilitat de cura d'infants, nenes i nens.

Cal destacar que la **demanda de major suport a la cura** figura com el primer àmbit d'interès sobre el qual - amb diferència- s'han manifestat les dones enquestades en el procés d'elaboració d'aquest Pla.

Taula 16. Informe Enquesta d'Opinió i Sessions Participatives, 2014. Fundació Surt.

Primer àmbit d'interès : Major suport a la cura	Numero de dones
Suport a la conciliació sense especificar	11
Més places d'escola bressol pública	9
Millorar horaris	2
Més servei d'infermeria al CAP	1
Millorar conciliació en l'àmbit laboral	4
Més serveis (extraescolars, serveis de cura, pisos tutelats, residències de gent gran)	5
Atenció a les dones cuidadores	1
Promoció de la cura per part dels homes	1
TOTAL	34

Per això, en el taller participatiu amb la ciutadania, es va recollir l'opinió de les persones participants (15 dones i 2 homes) respecte a la cobertura dels serveis de cura dels infants (0-3 anys); els recursos i equipaments per a l'atenció de nenes i nens (de 6 a 12 anys) i per les i els adolescents (de 12 a 18 anys):

- Serveis per a la cura dels infants (de 0 a 3 anys).

Les dones van posar en evidència la insuficiència de places disponibles en les escoles bressols municipals, per la cura de nenes i nens de 0/3 anys.

Altres dificultats fan referència als horaris dels centres, ja que no coincideixen amb els horaris laborals dels pares/mares i són poc flexibles.

- Recursos i Equipaments per a l'atenció de nens i nenes (6 a 12 anys) i joves adolescents (12 a 18 anys).

Les dones participants van manifestar la seva preocupació respecte a la falta de locals, espais de trobada i activitats de lleure per a les nenes i nens entre els 6 i els 12 anys i per als joves fins als 18 anys. Tot i que ja existeix un equipament (La Casa Gran) o bé no el coneixen o pensen que és insuficient.

▪ Joventut

Des del Departament de Joventut, tot i que disposen de dades segregades per sexe, manifesten que fa falta fer-ne un anàlisi acurada utilitzant la perspectiva de gènere. En general, duen a terme accions de participació i dinamització de la població jove i observen que les i els joves fan un ús diferent dels espais i serveis. Aquesta observació els fa considerar que seria necessari aprofundir en la introducció de la perspectiva de gènere en aquest àmbit de treball, ja que de moment només es realitzen activitats puntuals dirigides a treballar la igualtat de gènere.

▪ Gent Gran

Les dades apunten una clara tendència cap a la feminització de la vellesa. Com s'ha esmentat abans, a mesura que augmenta l'edat, hi ha més dones que homes.

Es recomana, doncs, seguir treballant per tal de copsar les problemàtiques i les diverses experiències de les persones grans que viuen al municipi de Gavà, posant especial atenció a

la situació de les dones grans i molt grans. Els resultats dels tallers realitzats per a l'elaboració d'aquest diagnòstic, tot i ser parcials, assenyalen algunes qüestions a tenir en compte:

Per una banda, s'ha posat en evidència la insuficiència de places en les residències públiques per a la gent gran i, per l'altra s'ha manifestat la necessitat de potenciar els serveis de atenció domiciliària per a la gent gran amb diversitats funcionals, malalties o mobilitat reduïda.

En aquest sentit, és important tenir presents les dificultats de mobilitat tant a dins com a fora de la llar per al desenvolupament de certes tasques quotidianes, com ara adreçar-se, netejar, fer les compres, pujar i baixar escales, entre d'altres. Sovint, una de les problemàtiques més greus és la impossibilitat d'accedir a alguns serveis sanitaris degut a les dificultats de desplaçament als centres d'atenció primària. Totes aquestes dificultats, en la mesura que hi ha moltes més dones grans que homes, afecta i incideix especialment a la població femenina.

A més, cal no sota valorar els factors de la soledat, la precarietat econòmica i la situació de desemparament en la que es poden trobar algunes dones grans o molt grans que viuen soles per causa de viduïtat. En aquest sentit, en les sessions participatives, les dones van manifestar la seva preocupació en particular per aquelles dones grans que, tot i presentar un estat de salut favorable, no saben a on dirigir-se per a ser escoltades i rebre eines de suport per afrontar les situacions d'angoixa o soledat que viuen freqüentment.

Altres informacions significatives procedeixen del treball empíric realitzat per l'àmbit d'igualtat municipal amb la gent gran (NOTA: **taller participatiu realitzat divendres 6 de juny 2014** (al que van participar 21 dones i 9 homes d'edat entre els 70 i els 85 anys). Crida l'atenció la percepció diferent de la existència o persistència en la actualitat de situacions de desigualtat entre les dones i els homes participants. Fet que evidencia que cal continuar treballant aspectes d'igualtat de gènere tant en dones com homes.

Entre les demandes, es posa l'esforç, especialment, en la necessitat **d'ampliar l'oferta formativa dirigida a la gent gran**. Comenten que **no hi ha suficients places pels cursos dirigits a la gent gran i que el procediment per a fer les inscripcions és complicat i llarg**.

▪ **Mobilitat i Entorn Urbà.**

La planificació urbana ha de tenir present la idea d'identificació entre espai urbà i usos quotidians que les persones fan de la ciutat en el desenvolupament de les seves relacions personals, laborals, socials, culturals o d'oci. Tot i així, l'organització urbanística i territorial dels pobles i ciutats s'ha realitzat, i continua realitzant-se, en funció de l'organització del treball productiu.

Malgrat la seva pretesa neutralitat, aquest model d'organització urbana té un marcat caire androcèntric, que desvetlla que les necessitats de totes aquelles persones que no realitzen activitats "productives" han estat relegades o deixades en un segon Pla.

Els equipaments sanitaris, els espais de recollida dels infants a la sortida de l'escola, els parcs, els transports públics, la il·luminació dels carrers etc... són alguns dels temes en els que cal pensar des d'una altra perspectiva que tingui en compte la veu de tota la ciutadania. No es té present que sovint són les dones les que fan un ús més intensiu de l'espai urbà, donat que són elles les que realitzen les compres per a la llar, els tràmits i les gestions pel que fa a la sanitat, van a buscar als infants a l'escola, etc.. Per tant, són elles les que utilitzen més el carrer, els transports públics, així com els serveis en general. En conseqüència són les seves experiències les que haurien d'ocupar un espai privilegiat a l'hora de definir les polítiques urbanístiques que marquen com ha de ser la seva ciutat. Així doncs, cal que el disseny, la planificació, l'organització i l'ús dels espais i equipaments integrin la perspectiva de gènere.

Els resultats de les sessions participatives amb la ciutadania han posat en evidència que els aspectes urbanístics del municipi són un dels punts on s'han concentrat la major part de les demandes de les persones participants.

Per una banda, es considera prioritari **ampliar i millorar l'estat de les voreres en general i eliminar les barreres arquitectòniques** per tal de facilitar el pas de dones amb cotxets per a infants o persones en cadira de rodes.

D'altra banda, en relació als aspectes d'urbanisme que caldria millorar a la ciutat, les dones enquestades van assenyalar de manera destacada la qüestió de la seguretat.

La percepció de seguretat és diferent en funció de la variable sexe. Des de les sessions realitzades s'exclou la conclusió que els factors espai i temps són qüestions menys àmplies

per a les dones que per als homes. Hi ha menys llocs en els que les dones es senten lliures i segures i, en general, la nit segueix generant sensacions d'inseguretat en les dones i obstaculitzant la seva plena llibertat.

Així, les dones manifesten advertir una sensació de perill especialment en zones fosques, poc poblades i aïllades, com per exemple: el Parc de l'American Lake, el camí fins a l'estació de Renfe en horaris nocturns - carrer Salamanca -, la zona de la piscina municipal o la plaça Llibertat, entre d'altres. Hi ha una demana bastant generalitzada de la necessitat de potenciar els mecanismes de vigilància en aquests espais mencionats.

Per últim i pel que fa al disseny dels recorreguts dels transports públics i, en general, a la mobilitat en els principals trajectes quotidians, cal destacar que la major part de les dones consultades, valoren tenir poques dificultats de mobilitat, a excepció de la mobilitat que té com a destí els serveis d'oci (centre comercial, discoteques o espais a l'aire lliure).

▪ Esports

El Departament d'Esport disposa d'una base de dades municipal, segregada per sexe i edat relatives a :

- I. Les inscripcions i abonaments als equipament esportius.
- II. L' Assistència a les activitats dirigides.
- III. La pràctica d'esport escollida.

Actualment, s'està treballant per a dur a terme l'avaluació de les dades recollides amb l'objectiu d'elaborar el quadrant d'activitats, programacions i els seminaris específics, tenint en compte la perspectiva de gènere.

El personal municipal entrevistat, detecta una major dificultat de les dones a participar en les sessions de determinades franges horàries degut a la conciliació amb la seva vida familiar i al treball de cura de les filles i fills : *"participen pràcticament en funció dels horaris escolars"*.

En aquest sentit, són significatius també els resultats de l'enquesta: **El 61 % de les dones afirma no dur a terme cap activitat esportiva, i entre elles, més de la meitat no ho fa per motius relacionats amb les dificultats de conciliació (manifestació que fa referència a la**

sobrecàrrega de treball i a la falta de temps, però també possiblement a la manca d'horaris adequats de l'oferta esportiva).

Entre les dones enquestades que sí fan activitats esportives, la majoria considera que l'oferta als equipaments municipals és adequada. Tot i així, ens trobem que un 35% de dones esportistes consideren que no responen a les seves necessitats. Algunes assenyalen la insuficiència de les instal·lacions esportives municipals i destaquen, en particular, la manca d'equipaments interiors.

Informe Enquesta d'Opinió i Sessions Participatives, 2014. Fundació Surt.

Taula 17. Motius per no practicar activitats esportives		
Motius per no practicar esport		
Motiu	Núm	%
Per dificultats de conciliació	90	47,6%
Per falta d'oferta que m'interessi	6	3,2%
Per falta de diners per a fer-ho	24	12,7%
Perquè no m'interessa l'esport	42	22,2%
Altres	27	14,3%
Total	189	100,0%

Informe Enquesta d'Opinió i Sessions Participatives, 2014. Fundació Surt.

Taula 18 . Valoració de l'oferta esportiva als equipaments municipals		
Considera que l'oferta esportiva als equipaments municipals respon a les seves necessitats?		
	Núm	%
Sí	74	63,2%
No	41	35,0%
NS/NC	2	1,7%
Total	117	100%

Per últim, cal mencionar que el Departament Municipal d'Esport, també dona suport a les entitats esportives presents en el territori. I en aquest àmbit, detecta una forta masculinització, tant pel que fa a la composició dels equips directius, com a la participació en les activitats realitzades.

Evidentment aquestes dades són molt parcials i cal seguir treballant per a poder analitzar les raons que dificulten la participació de les dones en certes pràctiques esportives. Per una banda, caldrà treballar en la direcció de trencar l'associació de determinats esports amb un o altre sexe i diversificar les ofertes esportives, tenint en compte els interessos de les dones segons l'edat. Per altra banda, es imprescindible oferir les activitats en horaris suficientment flexibles com per adaptar-se a les necessitat de les dones que han de compatibilitzar les tasques de cura i manteniment de la llar amb el treball remunerat.

▪ **Salut**

La salut de les dones i homes és diferent i desigual. Diferent perquè hi ha factors biològics que es manifesten de forma diferent en la salut i en els riscos de malalties. Desigual perquè hi ha altres factors, explicats en part per raons de gènere, que afecten d'una manera injusta la salut de les dones. Així, més enllà de les diferències biològiques, els rols atribuïts i assumits per dones i homes en la societat tenen un paper important en l'explicació de l'estat de salut de moltes dones. Per exemple cada vegada més s'ha posat l'atenció sobre diferents trastorns psicològics o altres malestars sovint associats a la sobrecàrrega de treball de cura i responsabilitat que les dones assumeixen majoritàriament.

D'altra banda, es imprescindible, tenir en compte les diferents necessitats de les dones al llarg del cicle vital, que deriven en atencions específiques. Les dones grans reclamen cures i atenció determinada relacionada amb l'envelliment i els factors psicològics com la soledat o la pobresa. Les dones joves representen un col·lectiu especial en relació a la prevenció de les ITS (Infeccions de Transmissió Sexual, els embarassos no desitjats). Les dones de mitjana edat són les que representen el col·lectiu de risc majoritari de càncers diversos i d'atencions personalitzades per a raons físiques.

Per tots aquests motius les polítiques i els programes de salut han de tenir en compte la perspectiva de gènere des del començament i han de donar una atenció integral, encaminada a millorar la salut i la qualitat de vida de totes les dones que viuen al municipi.

Cal destacar, en aquest sentit que el grau de satisfacció de les dones consultades en aquest aspecte no és prou satisfactori. Com es pot observar en la taula 19, la valoració de les enquestades està repartida a parts pràcticament iguals entre aquelles que opinen que els serveis sanitaris municipals tenen prou en compte els elements que afecten especialment la

salut de les dones (com ara l'osteoporosi, la salut reproductiva o el càncer de mama) i les que consideren que no.

D'altra banda, en les sessions participatives, algunes dones van posar l'atenció sobre les dificultats per accedir als serveis de salut sexual i reproductiva, ja que els temps d'espera són molts llargs i que la qualitat de l'atenció rebuda no sempre s'adequa a les seves necessitats. A més, desitjarien rebre més informació sobre els trastorns de salut que pateixen les dones amb major freqüència i creuen necessari potenciar els programes de prevenció del càncer de mama o de les infeccions de transmissió sexual.

Es detecta que s'haurien de estudiar els mecanismes per potenciar la difusió dels recursos d'atenció a la salut de les dones, tenint en compte la seva diversitat, diferents etapes vitals i diferents realitats personals.

Informe Enquesta d'Opinió i Sessions Participatives, 2014. Fundació Surt.

Els serveis de salut tenen suficientment en compte les característiques de salut de les dones	Núm	%
Sí	145	48%
No	138	46%
Ns/nc	17	6%

4.5 Treballs i temps

Els estudis sobre el treball i la seva relació amb el temps han permès dir que el treball no és només l'activitat laboral i que el temps no és només la jornada laboral. El temps i la mesura de la seva relació amb el treball ha permès fer visible el treball domèstic familiar, és a dir, aquelles tasques que tradicionalment han fet i fan les dones, relacionades amb la cura i el manteniment de la infraestructura de la llar i de les persones amb les quals conviuen.

En aquest apartat analitzarem tots aquells temes relacionats amb el treball remunerat, el treball domèstic no remunerat i la necessitat de fer compatibles aquestes responsabilitats

entre sí. Es posarà especial atenció a la corresponsabilitat de les tasques de cura de les persones i de manteniment de la llar.

- **Treball remunerat**

Pel que fa al **treball remunerat**, tal i com posen de manifest els estudis existents, hi ha una distribució desigual de treball i de temps entre homes i dones, tant en termes de quantitat com de qualitat. I si bé és cert que l'activitat femenina ha experimentat un fort creixement durant les dues darreres dècades, les desigualtats de gènere persisteixen.

Els efectes de l'edat i, per tant, del cycle vital i de les relacions familiars continua tenint repercussions especials en el treball remunerat de les dones. Al municipi de Gavà, tal i com assenyalen les dades es compleix el mateix resultat que a Barcelona o la mitjana a Catalunya: les dones tenen xifres d'activitat i d'ocupació més equiparades a les masculines en edats compreses entre els 20 i els 29 anys, just durant el període posterior a la seva formació i anterior a la maternitat. A partir d'aquí, però, s'inicia un descens continuat i les diferències entre homes i dones se situen acusadament entre 45 i 49 anys.

Taula 20. Població activa local estimada, ocupada i aturada (Hermes, 2013).

Any	Edat	Dones	Home
2013	de 16 a 19	151	213
2013	de 20 a 24	723	838
2013	de 25 a 29	1.665	1.245
2013	de 30 a 34	1.594	1.700
2013	de 35 a 39	1.944	2.145
2013	de 40 a 44	1.799	1.953
2013	de 45 a 49	1.556	1.822
2013	de 50 a 54	1.282	1.407
2013	de 55 a 59	903	1.157
2013	de 60 a 64	383	518

Són significatives també las dades relatives a l'atur. Durant la crisi actual, caracteritzada per taxes d'atur extremadament elevades, en un primer moment van créixer les taxes d'atur juvenil i masculina. Així, entre el 2009 i el 2010 en alguns municipis, l'atur dels homes comença a superar per primera vegada el de les dones. Al cap del temps però, les diferències entre les taxes d'atur femenines i masculines es van reduir : a l'any 2011, l'atur segueix creixent a un ritme més moderat i afecta igualment als homes i a les dones.

Tot i així cal destacar que el creixement de l'atur de les dones ha estat constant i no s'ha aturat encara en tot el període. **Les dades de la taula 21, que posen en evidència la variació de l'atur en els últims dos anys (2012 i 2013), registren un descens, encara que molt moderat, en el grups d'homes i dones de totes les edats, a excepció de la població de 45 anys i més.**

En aquest col·lectiu s'observa la pujada de l'atur masculí pels homes de 45 anys i per les dones majors de 55 anys. Així la taxa d'atur, en aquests grups d'edats, és especialment elevada. El percentatge de dones aturades respecte al total de dones actives, és del 30% en el grup d'edat entre els 55 anys i els 59 anys, i fins i tot del 38% per les dones actives majors de 60 anys.

Taula 22. Atur registrat, (Hermes, 2012-2013)

EDAT	MES	Dones			Homes		
		2012	2013	varia	2012	2013	varia
Menors de	Desembre	34	26	-8	42	45	3
de 20 a 24	Desembre	110	103	-7	127	102	-25
de 25 a 29	Desembre	165	148	-17	191	161	-30
de 30 a 34	Desembre	222	218	-4	254	222	-32
de 35 a 39	Desembre	305	276	-29	304	260	-44
de 40 a 44	Desembre	285	295	10	260	223	-37
de 45 a 49	Desembre	258	253	-5	278	285	7
de 50 a 54	Desembre	251	235	-16	207	231	24
de 55 a 59	Desembre	262	289	27	243	233	-10
Majors de	Desembre	133	152	19	125	137	12

Taula 23. Taxa d'atur ¹⁷(Hermes, percentatge respecte a la població activa estimada)

Any	Mes	Edat	Dones	Homes	Total
2013	Desembre	Menors de 20 a	24,17	20,66	22,12
2013	Desembre	de 20 a 24	14,52	14,34	14,42
2013	Desembre	de 25 a 29	14,48	14,8	14,64
2013	Desembre	de 30 a 34	13,46	14,21	13,85
2013	Desembre	de 35 a 39	15,32	13,1	14,16
2013	Desembre	de 40 a 44	16,65	12,66	14,57
2013	Desembre	de 45 a 49	16,51	15,09	15,74
2013	Desembre	de 50 a 54	18,92	16,22	17,51
2013	Desembre	de 55 a 59	30,5	20,53	24,9
2013	Desembre	Majors de 59 a	38,62	25,55	31,1

¹⁷ Les taxes d'atur municipals per sexe i edat es calculen a través de les dades de població activa local estimada. No són dades per a comparar amb les de l'Estat sinó que són dades per mostrar l'evolució al llarg del temps i per comparar amb els altres municipis de la demarcació de Barcelona.

Finalment, cal destacar que la població amb nacionalitat estrangera és un col·lectiu especialment afectat per l'atur, sobretot, pel que fa la població adulta jove i en general la població masculina. S'ha de tenir en compte, però, que les dones amb nacionalitat estrangera ocupen molts llocs de treball que no donen dret a la prestació d'atur. Aquesta situació coincideix amb el fet que segons nombrosos estudis la majoria de les dones immigrants es troben col·locades dins l'economia submergida o en sectors poc regularitzats com és el cas de les assistents de la llar. Una activitat laboral que no dóna dret a l'atur, entre d'altres prestacions.

Taula 23. Atur població amb nacionalitat estrangera.

Any	Edat	Dones	Homes
dic-13	Menors de 20 anys	1	7
dic-13	de 20 a 24	24	28
dic-13	de 25 a 29	13	16
dic-13	de 30 a 34	49	41
dic-13	de 35 a 39	36	58
dic-13	de 40 a 44	36	48
dic-13	de 45 a 49	24	41
dic-13	de 50 a 54	16	29
dic-13	de 55 a 59	18	24
dic-13	Majors de 59 anys	8	10

▪ **Polítiques d'inserció laboral i foment de l'auto-ocupació de les dones.**

Al municipi de Gavà, mitjançant diferents iniciatives del Departament de Promoció Econòmica, s'implementen diversos programes dirigits al foment de l'ocupació.

El Departament de Promoció Econòmica disposa d'una base de dades segregada per sexe i, actualment, treballa amb:

- Subvencions per a la contractació de persones desocupades.
- Subvencions per a la creació del propi lloc de treball.
- Formació ocupacional .
- Borsa de Treball, creació i consolidació d'empreses.
- Programa Joves per a l'Ocupació

Malgrat que no consten cursos específics per a les dones, el personal tècnic assegura que “s’han incorporat mòduls de gènere i d’igualtat dins de la gran majoria dels cursos” i que, en general, “tenen en compte la perspectiva de gènere en el seu àmbit de treball”.

Destaquen també l’existència de diverses accions positives dirigides al col·lectiu de “dones en situació d’atur”. Tanmateix, en la seva percepció, és més alarmant l’augment de l’atur masculí i la manca o insuficiència dels recursos municipals dirigits a donar resposta a la demana creixent d’ocupació per part de la població masculina, jove i adulta.

Pel que fa a l’índex de participació als cursos i programes municipals, segons les dades transmeses des del Departament, hi ha una clara prevalença d’homes: per exemple, durant l’any 2013 el nombre d’homes participants va ser més que el doble del de les dones (21 dones i 48 homes). D’altra banda, el nivell d’inserció laboral femení és superior al masculí: així, al llarg del 2012, mitjançant el servei, es van incorporar al mercat del treball el 82% de les dones participants, amb un resultat especialment satisfactori pel grup de dones entre els 31 i els 50 anys. En canvi, es van incorporar només el 40% dels homes.

Malgrat això, el personal tècnic, detecta un aspecte molt problemàtic que fa referència als perfils laborals sol·licitats per les empreses: les demandes sovint tenen un biaix de gènere molt marcat.

En conclusió, tot i que l’avaluació dels programes municipals es força positiva, a l’hora de crear recursos per a la incorporació de les dones al mercat de treball remunerat, seria recomanable potenciar la seva diversificació en funció de les necessitats i els interessos dels diferents col·lectius de dones. **En aquest sentit, durant les sessions participatives, moltes dones van expressar la seva preocupació pel grup de dones que volen tornar a treballar de manera retribuïda després de l’etapa de cura. En especial, les dones entre els 40 i els 50 anys.**

Per últim, s’ha posat de manifest també la necessitat d’ampliar els mecanismes de difusió de les ofertes de treball que es realitzen des del municipi.

- **Tasques de cura**

És en l'àmbit de la repartició de les tasques de cura de les persones i del manteniment de la llar on la discriminació cap a les dones es manté amb més intensitat. Les dones a Gavà, així com a la resta de Catalunya, segueixen sent les principals responsables del bon funcionament de l'organització familiar, sigui quina sigui la seva composició.

Tot i que es tracta només d'una petita mostra (300 dones), els resultats de l'enquesta realitzada coincideixen amb els ja amplis estudis que assenyalen com, normalment, són les dones les que dediquen la major part del seu temps a la realització de l'anomenat treball domèstic o reproductiu. Aquest tipus de treball comprèn tant les activitats domèstiques (neteja, ordre general, alimentació familiar, compres, gestions burocràtiques, etc..) com les tasques de cura i atenció a totes les persones que conviuen a la llar i, especialment, d'aquelles dependents per motius d'edat o de salut.

Com es pot comprovar en la taula 24, les dades assenyalen que en un 63% dels casos – gairebé 2 de cada 3- les dones són les principals responsables de les feines domèstiques i de la llar. Algunes reben “el suport” de la parella o d'altres membres de la família. En canvi, en gairebé 1 de cada 3 casos les tasques són compartides en igualtat. En un 5% dels casos, la responsabilitat recau en altres persones.

Taula 24. Distribució de les tasques de cura i de la llar entre els seus membres. *Informe Enquesta d'Opinió i Sessions Participatives, 2014. Fundació Surt.*

Realització de les tasques domèstiques i de cura a la llar		
"Les tasques..."	Núm esments	
Les faig només jo	109	
Les fem de manera totalment compartida	96	
Les faig principalment jo, amb suport de la meva parella	65	
Les faig principalment jo, amb suport d'altres membres de la f	15	
Altres: les fan altres membres de la família	13	
Principalment les fa una persona externa a la llar	2	

Pel que fa al reconeixement social d'aquestes tasques, es demana a les enquestades si consideren que les feines de cura i de la llar estan prou valorades socialment. Com es mostra a la següent taula, en un aclaparador 93,3% les enquestades opinen que no.

Taula 25. Percepció de la valoració social de les tasques domèstiques i de cura.

Percepció de la valoració social de les tasques domèstiques i de cura	Núm	%
Sí	39	6,9%
No	259	35,3%
Ns/nc	1	0,3%

Informe Enquesta d'Opinió i Sessions Participatives, 2014. Fundació Surt.

4.6 Lideratge i participació de les dones

En aquest apartat s'ha analitzat la participació formal i informal de les dones, entenent la participació com: “formar part d'una activitat dirigida a influir directa o indirectament en l'entorn col·lectiu i en les polítiques públiques”.

Segons aquesta definició, les dones no només han participat des de sempre en les tasques de cura i sostenibilitat de la vida, sinó també en la construcció i transformació de la societat.

La qualitat de vida als barris, sense anar més lluny, no es pot explicar sense el paper de les dones en els moviments veïnals, un protagonisme encara poc reconegut.

Taula 26. Valoració de la presència de les dones en associacions i institucions polítiques.

Informe Enquesta d'Opinió i Sessions Participatives, 2014. Fundació Surt.

Les dones ja estan suficientment presents a les associacions, institucions i la política	Núm	%
Sí	114	38%
No	176	59%
Ns/nc	10	3%

Pel que fa a la participació “formal” en la vida política, social, laboral i econòmica, en càrrecs de responsabilitat o en llocs de presa de decisions, les dones han trobat tradicionalment dificultats de diversa naturalesa: En primer lloc, s'han vist excloses per la pròpia construcció de gènere. El patriarcat ha negat històricament la “ciutadania” a les dones, els hi ha impedit l'accés al món públic i ha construït una divisió sexual del treball que

ha marcat els diferents rols, treballs, usos del temps i el diferent accés a recursos econòmics entre sexes. En segon lloc, la falta de corresponsabilitat en les tasques de cura i reproductives, fa que les dones hagin d'afrontar una doble presència o doble jornada, comptin amb menys temps lliure per a la participació formal i amb més impediments a l'hora d'assumir responsabilitats fora de l'àmbit familiar i domèstic.

En el cas de Gavà, malgrat la presència de dones dins l'equip de govern, tenint fins i tot una alcaldessa, la majoria de les dones consultades sobre la participació social i política femenina, considera que les dones no estan suficientment representades en les associacions, entitats i institucions polítiques. Tot i així, un significatiu 38% d'elles respon que la presència femenina en aquests espais de rellevància social i política és suficient.

Pel que fa a la participació de les dones en les activitats, les sessions consultives o altres iniciatives municipals de participació ciutadana, gran part del personal tècnic consultat no destaca ni detecta cap situació significativa des d'una perspectiva de gènere i considera que *“homes i dones participen de manera equilibrada en les accions que es duen a terme i participen per igual en l'assumpció de les responsabilitats de cura de les persones dependents i especialment de les filles i fills”*

En contrast amb aquesta percepció, els resultats de les sessions participatives i l'enquesta a les dones del municipi:

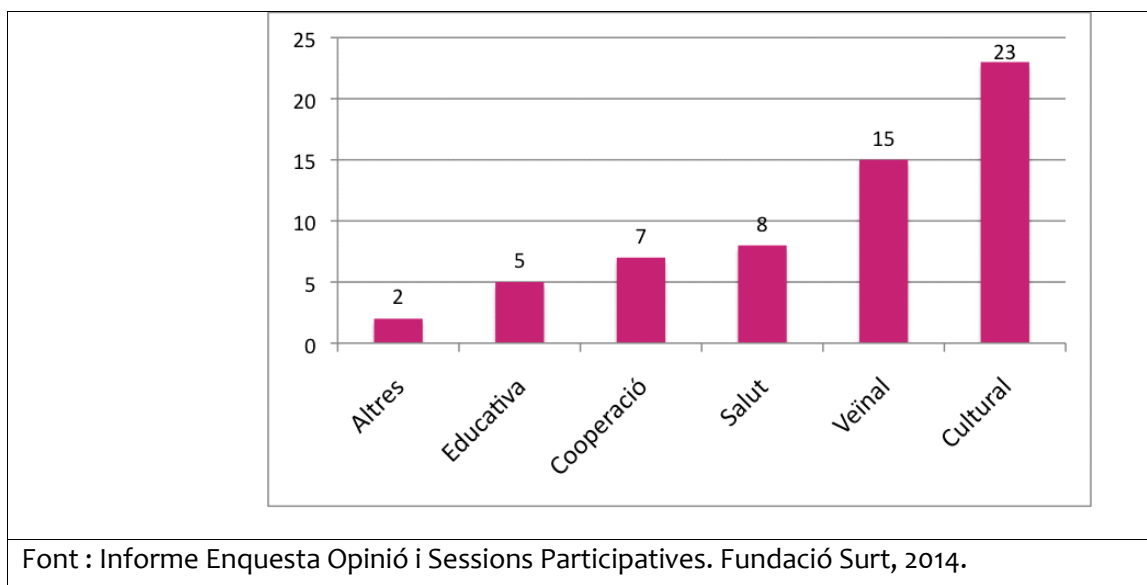
Només un 18% de les dones consultades participa en alguna entitat o associació present en el territori. Aquesta proporció de dones participants en entitats és menor que les dades mitjanes a Catalunya (que indiquen que pertanyen a una associació el 36,% de les dones).

Taula 27: Participació en associacions.

Participació en alguna associació	Núm	%
Sí	55	18%
No	245	82%

Font : Elaboració pròpia

Gràfic 10. Tipus d'associacions on es participa.



Pel que fa al tipus d'associacions on participen, en la seva major part es tracten d'entitats de tipus cultural, seguides d'entitats veïnals. A continuació i amb certa distància es troben les associacions en l'àmbit de la salut, l'educació i la cooperació. Crida l'atenció la manca de menció a entitats o associacions que no apareixen explícitament esmentades ni tan sols a l'apartat "d'altres", on s'esmenten entitats religioses i esportives. Ara bé, quan es pregunta a les enquestades si coneixen entitats, grups o comissions que treballin en favor de la igualtat, aquestes responen afirmativament en un 32%:

En relació a les associacions o grups que treballen per la igualtat, a l'enquesta feta a dones del municipi es detecta que aquestes coneixen l'existència de l'Associació de Dones Clara Campoamor així com la Comissió Violeta per la Igualtat, integrada per diferents entitats, i en menor mesura, coneixen l'Associació de Dones Progressistes 13 roses.

Si bé l'oferta dirigida a la població femenina de Gavà, és àmplia i diversificada, assenyalen

la manca de propostes d'interès per a les dones entre els 35 i els 65 anys, ja que no se senten destinatàries ni de les propostes municipals per a la població jove, ni d'aquelles dirigides a la gent gran.

En general, s'ha detectat també un problema bastant evident en els mecanismes de difusió de les activitats i cursos existents. La majoria de dones afirma tenir dificultats per conèixer les propostes municipals. Per tant, caldria estudiar i diversificar els canals de comunicació tenint en compte les diferents franges d'edat de les dones i les seves diferents circumstàncies.

Els resultats del taller participatiu amb la gent gran ofereix altres punts de reflexió. En primer lloc, les dones grans puntualitzen que no tenen massa temps per participar, ja que la cura dels néts i netes els hi ocupa gran part del dia. En aquest sentit, malgrat “es fa amb ganes” i els aporta molta satisfacció, reclamen més valorització del seu paper com avis i àvies. Creuen que caldria retornar i donar valor als sabers i coneixements de les dones, especialment pels que remeten a la qüestió de la cura i altres coneixements que s’anaven traslladant de generació en generació. Per últim, deixar constància de la reflexió que, en general, els homes grans participen menys que les dones encara que les activitats estiguin obertes a dones i homes. Així, més que grups o espais de dones, destaquen la manca de grups per a gent gran o espais de trobada on hi participin homes i dones.

5. Pla d’Acció

5.1 Compromís amb la Igualtat

L’administració es compromet a impulsar la igualtat a través de les polítiques locals amb la plena convicció que això significa incidir en la millora de la cohesió social, el benestar i qualitat de vida de les persones així com en el creixement i sostenibilitat de la nostra economia.

Malgrat que no es parteix de zero, aquest compromís amb la igualtat implica necessàriament tornar a formular algunes iniciatives i definir-ne de noves per tal d’avançar en la consecució dels drets de les dones i cap una societat més igualitària.

La perspectiva de gènere s’ha d’incorporar a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per tal d’evitar la falsa neutralitat de les accions polítiques i promoure un impacte equilibrat i just per a homes i dones. La transversalitat està present en la cultura organitzativa i institucional com un mitjà per promoure la participació de les diferents àrees de l’Ajuntament i una eina per l’efectivitat i l’impacte del Pla.

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ	
				Any inici	Durada
Adjudicació d'una partida pressupostària pròpia per la implementació del Pla d'Igualtat.	Recursos anuals específics per les accions dissenyades.	Estabilitat pressupostària anual de la partida.	Igualtat i Alcaldia.	2015	Contínua
Dotar i garantir un equip de personal especialitzat en polítiques d'igualtat	Consolidació de l'equip d'igualtat	Funcions i hores de dedicació definides.	Igualtat	2014-2018	Contínua
Continuïtat Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.	Òrgan responsable del seguiment de la implementació prevista.	Acta de constitució, membres i nombre de reunions anuals.	Igualtat	2014-2018	Contínua
Formació específica en matèria d'igualtat al personal polític i tècnic.	Formar, sensibilitzar i oferir recursos.	Cursos, serveis implicats i participants.	Igualtat	2014-2018	Puntual
Dissenyar una base de dades per a la recollida d'informació estadística per a tots els Departaments desagregades per sexe.	Dades dels diferents Departaments desagregades per sexe.	Disseny i implementació del recurs.	Igualtat i Comunicació	2015-2018	Puntual
Incorporar als pressupostos municipals la perspectiva de gènere.	Distribució dels recursos municipals de forma equitativa.	Incorporació i cobertura segons Àrees Municipals.	Igualtat	2015-2018	Puntual
Fomentar la incorporació dels homes en les polítiques d'igualtat.	Incorporació dels homes en les accions desenvolupades en matèria d'igualtat.	Accions i homes participants i/o assistents.	Igualtat	2015-2018	Contínua
Incorporar criteris d'igualtat en els plec de condicions per a la prestació de serveis	Clàusules concretes per accedir a contractació	Nombre de contractacions amb criteris específics en	Igualtat i Serveis Generals.	2015-2018	Puntual

municipals.	pública.	d'igualtat.			
Continuar amb la programació campanyes anuals de sensibilització per a la ciutadania en relació al Març Violeta, Violència masclista, LGTB i Salut de les Dones amb la complicitat i implicació de la ciutadania (comunitat educativa, associacions, entitats veïnals, clubs esportius, teixit comercial....)	Programació de les jornades anuals Implicació de la ciutadania	Número d'accions Increment de la participació de diferents agents en la programació de les activitats. Increment de l'assistència de persones (homes/dones i edats).	Igualtat Joventut Ciutadania Esport Educació Comerç Promoció econòmica Altres		Contínua
Vetllar pel desplegament i la implementació del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament.	Desplegar les accions marcades en el Pla	Nombre d'accions implementades i resultats.	Igualtat RRHH Tots els departaments	2014 - 2018	Contínua
Donar continuïtat a la cooperació descentralitzada al Nord i el desenvolupament local al Sud amb perspectiva de gènere	Seguir participant en projectes de cooperació on es promogui la igualtat ja engegats i iniciar noves actuacions Compartir bones pràctiques entre municipis i territoris.	Nombre de projectes de cooperació. Número d'accions sensibilització	Cooperació Igualtat	2014 - 2015	Puntual
Disposar d'una ordenança municipal per la igualtat de gènere	Desplegar una ordenança municipal per la igualtat de gènere	Aprovació i implementació de l'ordenança.	Igualtat Alcaldia	2015	Puntual
Intensificar la implementació del Manifest d'Igualtat de la ciutat de Gavà, adreçat a les entitats i vetllar pel seu compliment.	Posar a l'abast de totes les entitats el manifest i acompanyar-les en la seva implementació.	Nombre d'entitats adherides i nombre d'accions realitzades per les entitats.	Igualtat	2014 - 2018	Puntual
Enfortir el SIAD com a centre de referència de polítiques d'igualtat	Augmentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	Número d'accions i activitats. Assistència de les dones en funció	Igualtat	2014 - 2018	Puntual

	<p>Consolidar al SIAD com a laboratori d'igualtat obert a tota la ciutadania</p> <p>Promoure a través de la programació estable de Punts G accions en relació a l'empoderament de les dones, el trencament de la bretxa digital, les relacions afectives, i la participació i visibilitat de les dones.</p> <p>Consolidar el CIRD Espai Dones del 36 com a espai per a la recuperació de la memòria històrica de les dones i fons documental de polítiques d'igualtat</p>	<p>de disponibilitat de places/ participants.</p> <p>Increment de la participació dels homes.</p> <p>Increment de les accions i Projectes del CIRD Espai Dones del 36</p>			
--	---	---	--	--	--

5.2. Acció contra la violència masclista.

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

L'Ajuntament té un paper actiu en la lluita contra la violència masclista i promou, dins de les seves competències, les mesures adients per la seva eradicació.

Un compromís coherent amb el mandat de la *Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*, que propugna la responsabilitat dels poder públics i una intervenció integral. El que significa desenvolupar mesures de prevenció i sensibilització, detecció, atenció i recuperació de les dones.

Les actuacions, tal i com estableix el nostre marc legal actual, es basaran en un model integral i promouran el treball en xarxa. Per tant, resulta imprescindible comptar amb eines i estratègies de coordinació i cooperació entre els diferents serveis, institucions i subjectes socials per tal d'abordar la violència masclista des de la prevenció, detecció, atenció i recuperació.

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ	
				Any inici	Durada
Mantenir i incrementar les campanyes de sensibilització al voltant del 25 de novembre Dia Internacional per l'Eradicació de la Violència vers les Dones.	Sensibilitzar la ciutadania del municipi vers la violència masclista.	Nombre i tipus d'activitats organitzades Nombre de participants per sexe, edats.	Igualtat	2015	Contínua
Avaluació i actualització del Protocol d'actuació així com la coordinació del Circuit municipal.	Informació, sensibilització i coneixement dels recursos destinats.	Difusions i actualitzacions realitzades periòdicament.	Igualtat	2014-2015	Contínua
Dissenyar un model de recollida de dades sobre les diferents situacions de violència masclista al municipi.	Base de dades realitzada i en funcionament.	Recull de casos i tipologies.	Igualtat i SSAP	2014-2015	Contínua
Posar a l'abast de la plantilla de l'Ajuntament el Protocol d'Assajament sexual per raó de sexe i per raó d'orientació sexual.	Donar a conèixer el Protocol al personal de l'Ajuntament. Ofereix formació a la comissió de seguiment del Protocol.	Nombre d'accions de comunicació dirigides al personal de l'Ajuntament i personal polític. Número de consultes/accions realitzades per la comissió de seguiment. Incorporació d'accions formatives.	Igualtat RRHH Comissió de seguiment del Protocol	2014 - 2018	Contínua
Realitzar tallers de prevenció sobre relacions abusives i micromasclismes. Mantenir i reforçar les accions de	Promoure les relacions igualitàries entre nois i noies. Impulsar i seguir	Nombre de tallers. Nombre d'assistència. Increment del treball	Igualtat i Joventut.	2014-2018	Contínua

sensibilització i prevenció dirigides a la població jove.	treballant accions específiques en diferents espais i formats.	transversal.			
Establir col·laboració amb centres educatius, i d'altres institucions de l'àmbit infantil i juvenil treballant la prevenció i l'abordatge de la violència masclista.	Treball en xarxa per la prevenció, detecció i abordatge. Tallers de prevenció a la Guia educativa de la ciutat.	Nombre d'actuacions Nombre de centres/ entitats/ organitzacions implicades. Increment anual del nombre d'infants i jovent que participen dels tallers.	Igualtat, Joventut i Educació	2014-2018	Contínua
Formació específica en violència de gènere al personal tècnic i que forma part del circuit municipal.	Millora contínua de les actuacions professionals.	Nombre de cursos, serveis implicats i persones assistents.	Igualtat	2015-2018	Puntual
Difusió i ampliació del fons bibliogràfic específic sobre violència masclista del CIRD Dones del 36, i elaboració de materials de sensibilització.	Augment i difusió del fons. Materials divulgatius de sensibilització	Nº i títols dels llibres. Increment anual de consultes del fons de documentació Nombre de materials i distribució.	Igualtat i Cultura	2015-2018	Contínua
Implicar els homes en la lluita contra la violència masclista.	Sensibilització dels homes amb les diferents formes de	Accions i homes participants i/o assistents.	Igualtat	2015 - 2018	Contínua

	violència masclista i les seves conseqüències.	Formació als homes en relació a la igualtat i la prevenció de la violència masclista.			
Enfortir el SIAD com a servei d'atenció integral a dones víctimes de violència masclista.	Seguir oferint un espai d'atenció i recuperació a dones víctimes de violència masclista.	Assessorament psicològic i jurídic individuals. Existència de grups terapèutics i de creixement personal a dones que han patit violència masclista.	Igualtat	2015 - 2018	Contínua

5.3 Drets i qualitat de vida

L'administració local entén el dret a una vida digna i al benestar físic, psicològic i social com a valor fonamental i per tant adquireix una dimensió clau en les seves polítiques públiques.

La garantia d'aquesta qualitat de vida passa per l'equitat en els processos de distribució, accés als recursos, espais i oportunitats que es presenten en un territori. S'ha de treballar per que aquesta igualtat pugui donar-se franquejant els diferents factors de desigualtat que afecten de forma directa a la salut, educació, dignitat i benestar de les dones.

Les actuacions es dirigeixen a propiciar que aquest sigui un municipi inclusiu, amb cohesió social i capaç de generar un repartiment equitatiu per a homes i dones. Es promouen la defensa del dret de les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat, a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i qualsevol forma de discriminació. Així mateix es vetlla per la llibertat de decisió sobre la pròpia vida, tant en el que afecti al seu àmbit privat com sers humans i al seu àmbit públic, com a ciutadanes actives, respectant la dignitat i la integritat física i mental.

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ	
				Any inici	Durada
Afinar els mecanismes de detecció de les necessitats de la diversitat de les dones (nouvingudes, grans, joves, amb discapacitat...).	Millorar i conèixer les necessitats de la diversitat de les dones. Principals conclusions a nivell quantitatiu i qualitatiu.	Sessions participatives. Nº qüestionaris. Nº d'estudis. Nº accions.	Igualtat Joventut Gent Gran Nova Ciutadania Salut	2015-2018	Puntual
Desplegar el Manual de Recomanacions pel disseny de la ciutat en perspectiva de gènere	Incorporació del Manual d'Urbanisme en el disseny de les ciutats	Nº de recomanacions desplegades Implementació del nomenclàtor dones als nous carrers de la ciutat	Igualtat Urbanisme	2015 – 2018	Puntual
Recopilar i posar a l'abast dels Centres Educatius, les AMPES i entitats de lleure recursos pedagògics Coeducatius.	Eines i recursos a l'abast de la comunitat educativa	Nombre de Centres, entitats serveis Educatius els quals es fa arribar la documentació.	Igualtat i Educació.	2014-2018	Contínua
Elaboració periòdica d'accions coeducatives als Centres Educatius i Escoles Bressol.	Sensibilització i pràctica coeducativa quotidiana.	Nombre d'accions i Centres.	Igualtat, Joventut i SSAP.	2014-2018	Contínua
Realització de la Campanya del Dia de la Salut de les Dones, 28 de maig.	Sensibilitzar i prevenir sobre les principals malalties que afecten a les dones.	Nombre d'activitats i d'assistents per sexe.	Igualtat Salut Esports	2015-2018	Contínua
Identificar mesures que potenciïn la igualtat en l'esport i la inclusió de les dones en totes les seves disciplines. Potenciar la participació femenina	Promoure la incorporació i presència de les dones en l'esport. Donar suport a les entitats i	Número d'accions. Existència d'equips femenins. Nombre d'esports amb	Igualtat Esports.	2015-2018	Puntual

en les activitats i equipaments municipals.	els clubs esportius a incorporar la perspectiva de gènere Incrementar la presència de les dones i l'ús dels equipaments municipals esportius	participació femenina.			
Reactivar la Comissió de Coeducació de la ciutat.	Existència d'una comissió activa de Coeducació de la ciutat.	Membres i nombre de reunions anuals i accions.	Igualtat Educació	2015-2018	Contínua
Sensibilitzar en relació a la diversitat sexual i orientacions afectives.	Començar els dies contra la homofòbia i l'orgull LGTBI. Ofereix assessorament per la discriminació per raó de sexe a través de l'Oficina de Drets Civils. Consolidació contacontes, tallers i espectacles dirigits al públic infantil i juvenil.	Número d'accions.	Igualtat Joventut Educació Ciutadania	2014 – 2018	Contínua
Difondre i sensibilitzar en relació al Dret a la igualtat d'homes i dones, inclòs a la Carta Agenda Mundial dels Drets Humans de la ciutat	Organització periòdica de xerrades, projeccions, exposicions, tallers, Festival de Drets Humans Gavamón.	Nombre d'accions.	Igualtat Ciutadania.	2015-2018	Contínua
Intensificar el treball comunitari i les xarxes de treball per	Existència de xarxes de treball amb els	Nombre d'accions.	Igualtat Ciutadania.	2015-2018	Contínua

a la promoció de la salut i el benestar de les dones	centres d'atenció primària, entitats i altres ens.	Increment del treball transversal.			
Mantenir i potenciar e treball amb els i les joves en relació a la igualtat	Continuïtat dels projectes transversals amb els i les joves Engegar noves propostes en diferents espais i formats.	Nombre d'accions. Increment del treball transversal.	Igualtat Ciutadania.	2015-2018	Contínua

5.4 Reformulació dels treballs i dels temps.

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

Les polítiques públiques hauran de promoure un nou pacte social, amb la implicació dels diferents agents socials, impulsant un nou model d'organització del treball, dels serveis i dels temps que integri les necessitats familiars i personals dels homes i de les dones. Aquest canvi esdevé un condicionant pel progrés i creixement de les nostres societats i té com objectiu garantir l'equitat en l'accés a drets i oportunitats per tota la ciutadania.

La manca de reconeixement del treball de cura i atenció a l'àmbit domèstic i familiar, i la quasi inexistent coresponsabilitat, augmenten les dificultats de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que són causes directes en la precarització laboral femenina. Per tant, temps i treball són dos elements que interactuen i als que s'ha de prestar atenció, impulsant mesures que impliquin a tots els sectors socials i que promoguin una veritable transformació cultural.

Les actuacions han d'anar dirigides a promoure la participació equilibrada de dones i homes en la vida laboral, familiar, personal i social, sense que això suposi un detriment en la carrera professional i/o qualitat de vida de les persones.

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ	
				Any inici	Durada
Intensificar accions per promoure la incorporació laboral de dones amb risc d'exclusió social i laboral.	Posar a l'abast de dones amb risc d'exclusió social i laboral eines per a millorar la seva inserció.	Número d'accions, cursos, tallers. Número d'assistència en relació a les places ofertades.	Igualtat Promoció Econòmica Ciutadania.	2015-2018	Contínua
Donar a conèixer bones pràctiques empresarials en matèria d'igualtat i consolidar el Punt Virtual d'Igualtat.	Sensibilització i augment d'experiències igualitàries en l'àmbit laboral. Accés àgil i dinàmica al Punt per part del teixit empresarial i comercial.	Nombre de xerrades i accions implementades des del teixit empresarial. Número de sessions accions implementades. Número de visites i aportacions.	Igualtat i Promoció Econòmica. Comerç	2015-2018	Puntual
Crear espais de relació i coordinació amb el sector empresarial	Sessions i accions dirigides a les empreses del municipi i comerços.	Número de reunions, sessions i accions implementades.	Igualtat i Promoció Econòmica. Comerç	2015-2018	Contínua
Avaluació i difusió del Projecte de Banc del Temps.	Principals conclusions de l'Avaluació.	Número d'accions i resultats. Increment d'intercanvis anuals.	Igualtat	2014-2018	Contínua
Impulsar accions específiques pels homes en els treballs domèstics i de cura.	Sensibilització a la ciutadania i personal l'Ajuntament.	Número d'accions.	Igualtat i Promoció Econòmica.	A partir de 2015	Puntual
Donar suport	Creació i	Suport explícit i	Igualtat i	2015-	Contínua

econòmic i tècnic per a la creació d'una Xarxa de dones emprenedores en el municipi.	consolidació de la Xarxa.	funcionament de la Xarxa.	Promoció Econòmica. Comerç	2018	
Oferir el servei d'acollida en les activitats municipals.	Consolidació del servei d'acollida a infants com a mesurar per conciliar els temps de vida.	Número de demandes sol·licitades Número de departaments que implementen l'acció.	Igualtat Altres departaments	2015-2018	Puntual

5.5 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.

L'Administració pública, com institució propera a la ciutadania, es converteix en un observador de primera línia de les necessitats i interessos de la ciutadania i per tant un amb capacitat de canalitzar les seves demandes.

Propiciar la participació d'homes i dones nodreix a les polítiques públiques de coherència, d'eficiència i efectivitat. Però a la realitat ens trobem la dificultat d'accés de les dones a les activitats de participació ciutadana.

Igualment, en l'àmbit de representació política trobem uns índexs que constaten la persistència de desigualtat en l'esfera política.

Les actuacions es dirigeixen a pal·liar aquestes deficiències promovent els canals d'accés a la participació i mesures de representació equilibrada en l'àmbit de decisió política. Ja que existeix el convenciment de que les noves demandes i realitats socials necessiten de les aportacions de les dones a la política, d'un nou model de gestió i de renovades línies d'acció en l'agenda política.

L'increment de l'activitat laboral de les dones i la existència d'un alt nivell de formació són dos elements de la realitat social a l'actualitat. Tot i així, continua, en l'àmbit laboral, estan present una important segregació horitzontal situant a les dones en llocs de treball pitjor reconeguts i remunerats i una segregació vertical que dificulta visibilitzar el talent i representació de les dones en el càrrecs de decisió.

Aquest pla es planteja promoure l'accés de les dones al món laboral i professional en igualtat de condicions, el foment de l'emprenedoria i de l'autoocupació de les dones i el reconeixement del talent femení com motor de desenvolupament econòmic i social. Aquest procés es imprescindible per avançar cap a una societat més democràtica i lliure.

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ	
				Any inici	Durada
Visibilitzar i posar en valor la participació de les dones en les associacions, entitats locals o xarxes informals.	<p>Mapa de la participació femenina en el municipi.</p> <p>Reconeixement de les aportacions i veus de les dones en el municipi.</p>	<p>Anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives.</p> <p>Accions de visibilització.</p> <p>Espais/s de trobada i temàtiques i accions abordades.</p>	Igualtat i Participació.	2015-2018	Contínua
Potenciar la creació de nous grups de dones i/o espais formats per homes i dones on es treballi la igualtat.	<p>Fomentar la participació social.</p> <p>Consolidació de la Comissió Violeta per la Igualtat</p> <p>Suport i acompanyament a les associacions de dones del municipi tan les existents com les de nova creació.</p> <p>Increment de la participació d'homes i dones.</p>	<p>Número de grups.</p> <p>Membres i nombre de reunions anuals i accions.</p>	Igualtat i Participació.	2015-2018	Contínua
Realització d'una edició sobre llegats de genealogia femenina i memòria històrica de les dones del municipi.	Dossier i/o document per a la distribució a la ciutadania.	Elaboració i difusió dossier/document.	Igualtat i Cultura Arxiu Municipal	2014-2018	Contínua
Desplegar el Decàleg per a una millor	Igualar la presència de	Número d'accions	Igualtat i Comunicació	2015-2018	Contínua

representació de les dones en els mitjans de comunicació de l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació.	<p>dones i homes en els mitjans de comunicació locals.</p> <p>Incorporar imatges que trenquin amb els estereotips en els mitjans de comunicació locals.</p> <p>Fer difusió dels models femenins positius del municipi (esport, cultura, art,educació...).</p> <p>Seguir adherits a l'Observatori dels Mitjans de Comunicació com a instància de participació i de recursos.</p>	<p>sensibilització implementades</p> <p>Seguiment del número de casos detectats d'imatges sexistes.</p> <p>Augment de la presència de dones i homes i temàtiques d'igualtat abordades.</p> <p>Participar de les campanyes Observatori de les Dones i els Mitjans de Comunicació.</p>			
Visibilitzar la diversitat femenina en tots els àmbits: familiars, sexuals, culturals, socials...	Donar a conèixer a la ciutadania la diversitat de les dones del municipi, trencant rols i estereotips.	<p>Número d'accions realitzades.</p> <p>Número de diversitats abordades</p>	<p>Igualtat</p> <p>Cultura</p> <p>Esports</p> <p>Educació</p> <p>Arxiu</p> <p>Municipal</p>		
Consolidar a l'Espai CIRD Dones del 36	<p>Augmentar el fons documental de polítiques d'igualtat.</p> <p>Visibilitat i reconeixement de les aportacions de</p>	<p>Incrementar el fons.</p> <p>Incrementar les consultes el fons.</p> <p>Projectes, Exposicions i Projeccions.</p>	<p>Igualtat</p> <p>Cultura</p> <p>Biblioteques</p>	2015	Puntual

	<p>les dones a la societat, en la cultura i en professions i àmbits masculinitzats.</p> <p>Crear un fons bibliotecari específic sobre la producció cultural de les dones.</p>				
<p>Seguir impulsant a través de l'art la participació i l'empoderament de les dones.</p>	<p>Empoderament de les dones.</p>	<p>Exposicions</p> <p>Projectes</p> <p>Tallers</p> <p>Publicacions</p>	<p>Igualtat</p>	<p>2014 -2018</p>	<p>Puntual</p>
<p>Creació de grups d'homes o de referents de noves masculinitats</p>	<p>Incorporar els homes en la construcció d'una ciutat en igualtat</p>	<p>Número de grups, nombre de reunions anuals i accions.</p>	<p>Igualtat</p>	<p>2014 - 2018</p>	<p>Contínua</p>
<p>Crear noves estratègies de comunicació de les activitats i serveis en relació a la igualtat del municipi</p>	<p>Donar a conèixer a més persones les activitats, serveis i recursos en relació a la igualtat del municipi</p>	<p>Creació d'un butlletí online d'igualtat</p> <p>Nº d'accions implementades</p>	<p>Igualtat Comunicació</p>	<p>Inici 2015</p>	<p>Puntual</p>

6. Glossari¹⁸

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

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

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

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

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

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

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

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

Discriminació indirecta: Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que resulten desfavorables per a un col·lectiu, ja que no té en compte la posició inicial desfavorable de la qual parteix aquest col·lectiu. Aplicació de distincions i

¹⁸

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



de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



Bibliografia utilitzada

- *Centres d'informació i recursos per a dones, una proposta de model funcional i de gestió*, Diputació de Barcelona, 2007.
- *Col·lecció Documents de Recull de termes Dones i treball*, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008.
- *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.
- *Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista*.
- *Marc competencial de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local i propostes de futur*, Diputació de Barcelona, 2007.
- *Pla Nacional de Joventut de Catalunya*, Generalitat de Catalunya, 2013.
- *Selective Migration and Unbalanced Sex Ratio in Rural Region*, European Union, 2012.

Altres

- *Memòries d'activitats i documentació*, Ajuntament de Gavà.
- *Informe d'Enquesta d'Opinió i de Sessions Participatives*. Fundació Surt, 2014. Ajuntament de Gavà.