

Avaluació i Pla local d'Igualtat de Gènere 2015-2019

Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat



Índex

1. PRESENTACIÓ	4
2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT	6
2.1 Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política	6
2.2 El paper dels governs locals	7
2.3 Els plans d'igualtat	8
3. MARC NORMATIU.....	10
3.1 Àmbit internacional.....	10
3.2 Àmbit comunitari.....	11
3.3 Àmbit estatal, autonòmic i local.....	12
4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA	17
4.1 Fases de la metodologia.....	17
4.2 Eines metodològiques.....	18
5. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES	19
5.1 Objectius.....	19
5.2 Línies estratègiques.....	20
6. AVALUACIÓ.....	21
6.1 Objectius.....	21
6.2 Fases i criteris.....	22
6.3 Principals recomanacions.....	45
7. DIAGNOSI.....	50
7.1 Context territorial i demogràfic.....	50
7.2 Compromís amb la igualtat	53
7.3 Acció contra la violència masclista	56
7.4 Drets i qualitat de vida.....	61
7.5 Treballs i temps.....	67
7.6 Lideratge i participació de les dones.....	70
7.7 Principals conclusions.....	72
8. PLA D'ACCIÓ.....	75
. Glossari	90
. Bibliografia	93

Coordinació del treball:

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

Autor/a:

Cristina Pérez Opi
Niu de Projectes. Mentoring social

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

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat

© Diputació de Barcelona

Febrer 2015

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

1. Presentació

L'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat és exemplar en matèria de polítiques d'equitat de gènere en l'àmbit local. La regidoria de la dona es va crear l'any 1992 amb una partida pressupostària específica. Des de llavors, la voluntat política i tècnica ha permès un desenvolupament continuat de les polítiques d'igualtat, mostrant una evolució positiva que combina actualment accions específiques per a dones amb la transversalitat de gènere.

Sant Feliu de Llobregat va ser uns dels primers municipis de la província de Barcelona en posar a l'abast serveis específics per a les dones. En el SIOD (servei d'informació i orientació per a les dones) es porta a terme un abordatge integral de la violència masclista – primera acollida, suport psicològic i assessorament jurídic -, es fomenta la participació i els drets de ciutadania, es treballa la coeducació, formació i promoció cultural de les dones.

També l'any 1999 es va establir la Xarxa de Coordinació i Atenció a les Dones Víctimes de Violència integrada pel conjunt d'agents que actuen en el municipi en matèria de violència masclista. A més, una de les eines fonamentals per a la promoció de la participació de les dones i dels drets de ciutadania és el Consell Municipal de les Dones, integrat en el Consell de les Dones del Baix Llobregat.

Les polítiques d'igualtat desenvolupades s'emmarquen dins del **I Pla d'Acció per a les dones de Sant Feliu de Llobregat** que va ser realitzat l'any 1998 amb una vigència temporal fins al 2003. Aquest primer pla va ser avaluat el desembre de 2002 i tres anys després es va realitzar una diagnosi en profunditat sobre la igualtat de gènere i la realitat de les dones en el municipi, que va donar com resultat el **II Pla d'Acció per a les Dones de i l'Equitat de Gènere a Sant Feliu de Llobregat (2009-2012)** (IIPADEG). Des de llavors es porta a terme una planificació estratègica de la perspectiva de gènere i s'ha treballat la igualtat entre dones i homes de manera transversal i integral.

Els Plans d'igualtat són els instruments bàsics per a l'articulació de les polítiques públiques d'igualtat de gènere en un període de temps determinat, que sol ser de dos a cinc anys. Passat aquest període, resulta necessari realitzar l'avaluació de la trajectòria per tal d'obtenir coneixement sobre els resultats de les accions endegades i valorar-ne la seva aplicació i eficàcia. Per tant, ates que el **II Pla d'Acció per la igualtat** de gènere finalitza cal tornar a fer aquest exercici d'avaluació per tal de conèixer els resultats assolits pel conjunt d'accions desenvolupades durant la seva vigència. Aquesta avaluació permetrà continuar avançar en el desenvolupament de les polítiques locals d'igualtat.

Concepción Fernández González

Regidora delegada de Dones i Polítiques d'Igualtat

2. Marc conceptual de les polítiques d'igualtat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 El paper dels governs locals

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

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

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

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

2.3 Els Plans d'Igualtat

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

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

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

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

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

3. MARC NORMATIU

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

3.1 Àmbit internacional

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

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

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

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

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

3.2. Àmbit comunitari

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

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

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

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

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

3.3 Àmbit estatal, autonòmic i local

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

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

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

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

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

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

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

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 un informe d'impacte de gènere. ▪ Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.
Foment de la igualtat en els principals àmbits socials	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporació de la perspectiva de gènere en: <ul style="list-style-type: none"> - Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament. ▪ Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.
Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesures d'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. ▪ 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"> - Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat. - Permís de paternitat de 13 setmanes - 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.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.
Creació d'organismes específics	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 les dones, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Els principals objectius de la Llei són:

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

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

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

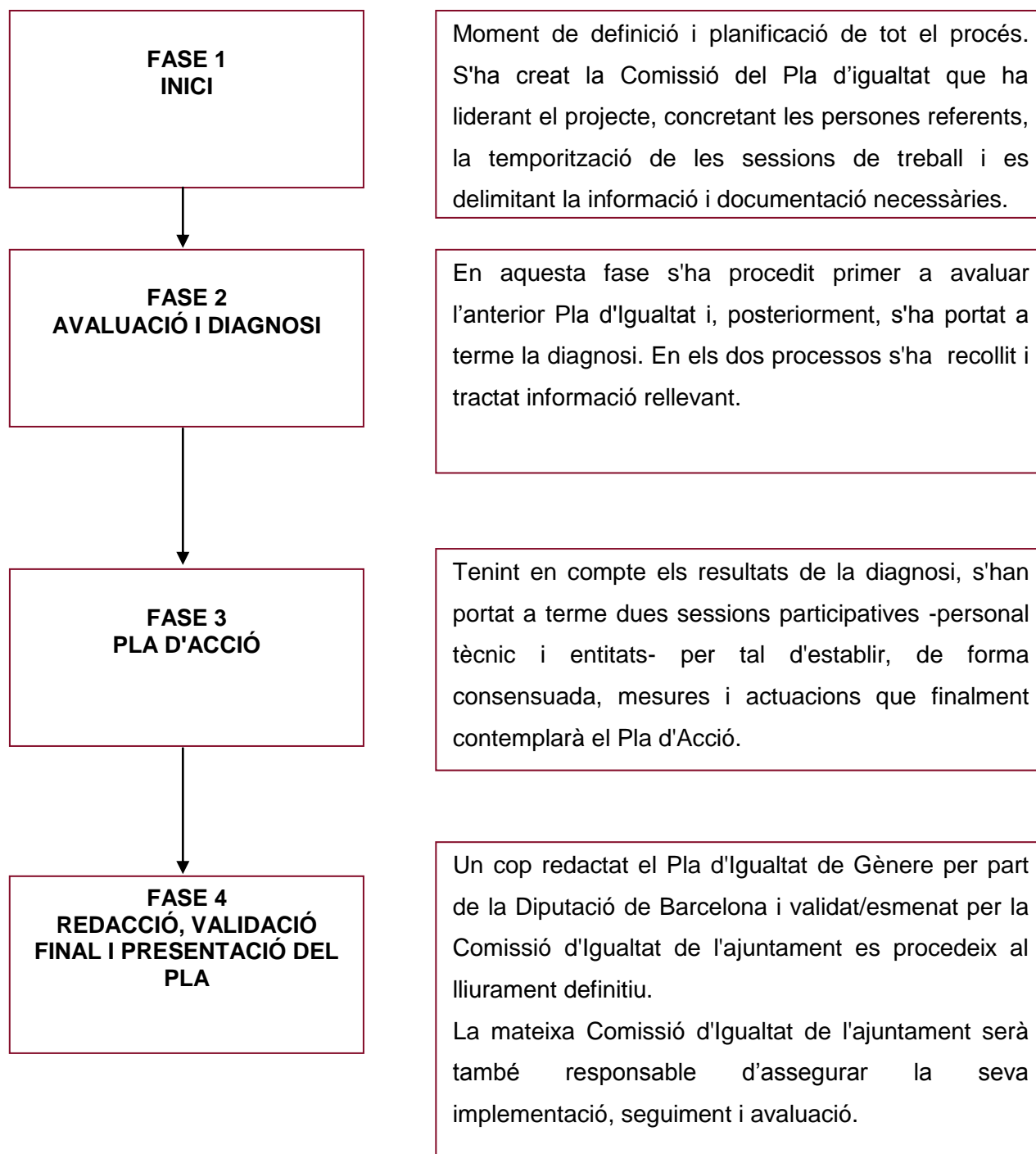
Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals. Com ja hem dit, **l'administració pública** local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu

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

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

4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

4.1 Fases de la metodologia



4.2 Eines metodològiques

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

- **Recollida de documentació municipal.** S'ha analitzat tot el material escrit recopilat: document marc del I Pla d'Igualtat, memòries anuals del CIRD, memòries anuals de Serveis Socials i d'altres plans i/o serveis municipals, etc.
- **Recollida de dades estadístiques municipals.** A partir de l'Hermes, Idescat i web municipal.
- **Formulari/aplicatiu.** Emplenament d'un formulari de recollida d'informació per part de l'ajuntament.

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

Sessió participativa amb personal tècnic. Es va portar a terme el 27 d'octubre del 2014 i van participar un total de 18 professionals de diferents àrees i serveis –Comunicació, Recursos Humans, OAC, Tecnologia i Gestió del Coneixement, Igualtat, Promoció Econòmica, Educació, Joventut, Territori, Programa de Convivència, Policia Local, Esports, Cultura, Cooperació, Salut i Igualtat. La sessió va tenir una durada de 2 hores.

Taller amb les entitats. Es va realitzar el 27 d'octubre del 2014 amb la participació d'un total de 6 entitats: Casal de la Dona, Escola de persones adultes, Calaix de Sastre, Dones amb veu, Espai de Dones Can Calders i la Salut i Grup de Dones 21. En total van participar 12 dones. La sessió va tenir una durada de 2 hores.

5. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

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

5.1 Objectius

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

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

5.2 Línies estratègiques

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

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

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

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

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

6. AVALUACIÓ

6.1 Objectius

Avaluar implica l'aplicació d'una metodologia d'intervenció que pugui produir informació vàlida i confiable que permeti l'establiment de judicis sobre el què i el com dels assoliments d'una determinada acció (Sallé, 2003²). L'avaluació ha de ser una eina de caràcter pràctic que ofereixi una informació oportuna en el temps, i útil per a la presa de decisions. És a dir, a partir dels punts forts i els punts febles identificats, l'avaluació ha de servir per millorar les actuacions i per reorientar el projecte futur en matèria de polítiques d'igualtat.

Aquest informe d'avaluació pretén analitzar l'abast i la idoneïtat de les accions dissenyades, els àmbits que més s'han treballat i el seu impacte en la ciutadania, de tal manera que aquest coneixement sigui d'utilitat per saber el grau d'acompliment dels objectius aconseguits. Aquesta fase és clau per garantir la transparència i la legitimitat de les polítiques d'igualtat que s'han liderat des de l'Ajuntament i ens donaran informació per la nova proposta d'accions de futur plasmada en un nou Pla d'Acció per a les Dones i l'Equitat de Gènere a Sant Feliu de Llobregat.

Els objectius específics d'aquest procés d'avaluació han estat :

- **Obtenir informació descriptiva / valorativa** sobre la trajectòria realitzada al llarg dels últims anys.
- **Identificar les contribucions de les àrees municipals** en el desenvolupament de polítiques de gènere.
- **Valorar resultats i percepció** del conjunt de persones implicades en el seu desenvolupament.
- **Proposar recomanacions** de millora per l'elaboració i desenvolupament del següent Pla d'Acció.
- **Potenciar la transparència pública** i la rendició de comptes davant la ciutadania.

² Sallé, M^a Angeles. *Evaluación de políticas públicas. Aspectos clave y género. En P. Dosal (Coord.), ¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género?*. Bizkaia: Diputación Foral de Bizkaia, 2003.

6.2 Fases i criteris

L'avaluació s'estructura en base a **tres fases diferenciades** :

1/ Disseny: cal analitzar la coherència interna, nivell de concreció, estratègies previstes, claredat en la formulació, problemes detectats en els qual es sustenta la intervenció definida...

2/ Implementació: la posada en marxa del pla d'igualtat, els mecanismes de comunicació i coordinació estipulats, grau de compliment de les accions, dificultats, detectades, transversalitat,...

3/ Resultats: impacte que el Pla ha tingut en les polítiques municipals per al foment de la igualtat de dones i homes. Sempre que sigui possible, es valorarà la percepció i l'opinió dels col·lectius destinataris i de les persones implicades en l'execució del Pla (agents clau).

Pel que fa a els **criteris de referència** que entenem que ha de tenir l'Avaluació es consideren els següents:

- **Pertinença.** El Pla dóna resposta als problemes identificats en la fase de diagnosi/auditoria de gènere i sobre els quals pretén incidir .?
- **Coherència.** Existeix adequació entre els objectius definits, els recursos aplicats i les metodologies emprades ?.
- **Eficiència.** Els recursos implementats han estat suficients per a la consecució dels objectius establerts ?.
- **Eficàcia.** S'ha arribat a la consecució dels objectius prèviament definits ?.
- **Cobertura.** Les accions previstes al Pla han arribat a la població destinatària del mateix ?.
- **Viabilitat.** Els resultats assolits són sostenibles en el temps ?.

6.2.1 Disseny

Per tal d'avaluar el disseny del pla d'igualtat, s'ha parat atenció a quatre variables diferents:

- 1/ L'estructura del pla i la definició dels objectius.
- 2/ Les accions plantejades per a l'assoliment dels objectius.
- 3/L'anàlisi dels resultats esperats, en relació amb els objectius i les accions previstes.
- 4/L'anàlisi dels recursos disponibles durant la vigència del pla (econòmics, humans).

Per realitzar l'anàlisi dels objectius, hem tingut present la pròpia estructura del pla, i ens hem fixat en l'adequació entre els objectius i les accions definides. El **II Pla d'Acció per a les dones i l'equitat de gènere de Sant Feliu de Llobregat 2009-2012** s'estructura en set àmbits d'actuació amb uns objectius estratègics i accions a desenvolupar :

- **Organització Municipal.** Construir una cultura de treball a l'Ajuntament de Sant Feliu favorable al desenvolupament de les polítiques d'acció per a les dones i l'equitat de gènere.
- **Població.** Prevenir i atendre les situacions de violència, exclusió social i feminització de la pobresa.
- **Participació ciutadana.** Promoure la participació de les dones en tots els àmbits de la vida.
- **Coeducació.** Com a eina fonamental per al desenvolupament integral de les persones.
- **Salut.** Treballar amb la gestió de la pròpia salut de les dones i l'adequació del sistema sanitari a la diferència sexual
- **Promoció Econòmica.** Aconseguir eliminar els obstacles que encara impedeixen a les dones una igualtat real d'oportunitats en el món laboral
- **Territori.** Organització sostenibles des d'una perspectiva de gènere.

Els **Principis Bàsics** d'actuació en els que es basa el II Pla d'acció han estat :

- **Transversalitat de la perspectiva de gènere.** Aquest és un principi clau per tal de treballar des de les polítiques locals l'enfocament de gènere de manera transversal, el que implica la revisió de totes les actuacions considerant en la seva planificació, execució i avaluació les necessitats de dones i homes.
- **Integració.** Les actuacions que duguin a terme des de les diferents àrees municipals han de respondre a una línia d'actuació comuna.
- **Prevenició.** Donant importància i un pes primordial a totes les iniciatives preventives de les relacions de sexisme, violència i/o discriminació vers les dones.
- **Participació.** L'ajuntament ha d'afavorir els espais de participació i l'associacionisme com a vehicle per promoure les polítiques de gènere
- **Innovació.** La pràctica política ha d'estar sempre atenta i receptiva als nous paràmetres o canvis socials que puguin tenir lloc. Cal una actitud oberta, eliminar inèrcies o pràctiques obsoletes que ja no responguin a les noves dinàmiques socials.

En síntesi el Pla disposa de :



Juntament les accions previstes, s'ha fet l'esforç de definir un seguit d'indicadors de seguiment de resultats i una projecció temporal, que marca 3 terminis: **curt termini** entre 6 mesos i un any. **Mitjà Termini** accions a desenvolupar en un màxim de dos anys, i **llarg termini** accions programables per als dos últims anys de vigència del pla.

Hem de dir però que la descripció de les accions necessàries per assolir els objectius definits, **estan plantejades més com objectius i no tan com accions concretes** que possibilitin plantejar resultats esperats per tal de poder avaluar si s'han fet o no les accions.

Aquest plantejament, dificulta l'avaluació dels resultats i la seva eficàcia, en tant que tot i que hi ha un seguit d'indicadors de seguiment i avaluació previstos al document descriptiu del pla, **no han estat acompanyats en el seu plantejament inicial d'uns resultats específics i dels sistemes de recollida adients** per tal de poder contrastar si allò inicialment previst s'ha pogut realitzar.

Aquesta mancança en la definició de les accions específiques i certa confusió en el plantejament d'accions més com objectius, **ha estat una realitat compartida per altres plans locals d'igualtat de gènere d'altres municipis.**

En els seus inicis, els plans locals d'igualtat responien a una voluntat política que buscava principalment el suport institucional i el reconeixement de cara la ciutadania. Tanmateix, **el grau de maduració i l'evolució pròpia de les polítiques locals d'igualtat de gènere apunten cada cop més a una major concreció en la planificació estratègica** que inclou un mecanisme de seguiment i una bona definició dels objectius i accions a realitzar.

De l'**avaluació del Disseny del Pla** podem constatar que:

- S'ha realitzat una **auditoria prèvia** per a la detecció de necessitats a les quals el Pla ha de donar resposta, fet que és imprescindible per tal de donar resposta al principi de pertinença de les accions definides.
- Hi ha una temporalitat i una **definició bé estructurada dels àmbits**, objectius estratègics, i accions. Tot incloent la bateria d'indicadors a incloure en l'avaluació.
- Tot i tenir previst el calendari el Pla s'ha allargat en el temps. De fet, no s'han realitzat totes les accions previstes. Fet que indica que potser va ser **ambició en el plantejament d'accions.**
- En la seva descripció s'aprecia certa **confusió entre objectius i accions** concretes per assolir els objectius, que tal i com hem apuntat anteriorment dificulta el procés d'avaluació ja que no possibilita comparar resultats esperats amb els resultats finalment assolits.
- Plantejament del treball des de la **transversalitat en el disseny del pla.** Malgrat estar present no s'ha arribat a concretar a nivell operatiu -no existència de comissió transversal actualment-.

- En alguns dels àmbits estratègics en els que s'organitza el pla d'igualtat **s'aprecia una manca de coherència entre les accions definides i finalment les realitzades**. De la consulta de les memòries anuals es veu una manca d'informació i continguts en relació als resultats assolits en àmbits com l'eix 1 i l'eix 2.
- La línia 1 *Organització municipal* – **Els anys 2009 i 2010, com a mínim no hi ha accions específiques que tractin aquesta línia**. Es com si a la implementació de la línia no hi hagués continguts.
- La línia 2 *Població* **fa referència més específica a la lluita i prevenció contra la violència masclista**. Tanmateix el nou pla d'igualtat que es realitzi incorporarà els nous àmbits estratègics que des de la Oficina Tècnica de polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona s'han establert i que ja guarda aquesta coherència.

6.2.2 Implementació

La posada en marxa del *II Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat*, va venir recolzada a nivell polític, ja que existia una trajectòria institucional de desenvolupament de polítiques d'igualtat. Aquest compromís es reflecteix en el Programa d'Acció Municipal que recull els compromisos polítics a desenvolupar al llarg de la legislatura.

El Pla d'Actuació de Mandat defineix l'acció de govern en cinc grans eixos:

1. ***Participació i transparència, per un govern més proper a la ciutadania.***
2. ***Equitat, igualtat d'oportunitats i desenvolupament econòmic.***
3. ***Construcció de teixit social i de ciutadania.***
4. ***Planejament urbanístic.***
5. ***Qualitat de l'espai públic.***

En relació a la Igualtat de gènere, cal apuntar que al PAM municipal s'expliciten els compromisos polítics per assolir una major igualtat entre homes i dones de la ciutat a l'eix 2. I que es concreta en l'objectiu de ***Garantir la igualtat efectiva de gènere, estimulant la participació de les dones en totes aquelles qüestions referides a potenciar la igualtat d'oportunitats.***

També s'especifica que **es donarà suport al desenvolupament del III Pla d'igualtat de Gènere: Desenvolupar el III Pla d'Acció per a les Dones i l'Equitat de Gènere.**

Cal apuntar també que l'elaboració del pla va tenir **un procés previ de participació, on el Consell Municipal de les Dones va desenvolupar un rol actiu en el plantejament d'accions concretes.** Aquest recolzament garanteix la implicació i assumpció del pla per part de la ciutadania.

Estructura organitzativa

El **II Pla Municipal per la igualtat de gènere** organitzativament depèn de la Regidoria del Programa de la Dona i polítiques d'igualtat.

A nivell tècnic, **el desplegament del Pla ha estat dotat del pressupost econòmic necessari,** que ha anat evolucionant al llarg dels anys del seu desplegament i, també, l'estructura organitzativa s'ha dotat dels recursos humans necessaris. Actualment compta amb una tècnica amb una jornada de 35 hores setmanals. Així mateix, el **SIAD-CIRD** (*Servei d'Informació i Atenció a les Dones – Centre d'Informació i Recursos per a Dones*) compta amb diferents professionals de suport per tal de poder donar atenció a les dones des d'una perspectiva psicològica i jurídica:

- Psicòloga: que presta assistència psicològica a les dones del municipi, amb especial atenció a les dones que han patit situacions de violència masclista.
- Advocada: presta assessorament jurídic i informació en qualsevol aspecte relatiu als drets de les dones.

Aquests perfils tenen una dedicació parcial a l'atenció de les dones, fet que dificulta realitzar un major nombre d'atencions i un seguiment continu dels casos.

Malgrat la disposició de recursos humans, es valora **que no han estat suficients per tal de poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat.** Així mateix, la discontinuïtat de les persones tècniques i la rotació ha ocasionat una dificultat de homogeneïtzació en els procediments i aspectes de caire més administratiu i de seguiment sistemàtic del pla d'acció previst.

Metodologia de treball

L'estratègia metodològica definida al document del pla planteja un seguit d'accions per tal de garantir un bon desplegament del pla d'acció.

En primer lloc, s'apunta a la **creació d'una comissió de seguiment** -Comissió d'Igualtat- que tindrà per objectius donar suport i valorar els criteris i plans a desenvolupar de manera transversal per les diferents àrees de l'ajuntament. Aquesta comissió es defineix pel seu caràcter consultiu i de nexa amb la realitat municipal. En el seu plantejament inicial, es treballa amb un calendari de treball per desenvolupar les diferents accions. De fet, al document del Pla d'Igualtat ja s'apunten els programes i persones que formaran part de la comissió. Inicialment van participar un total de 18 persones de diferents programes, i serveis municipals. Aquesta composició permetia la transversalitat necessària per desenvolupar les diferents accions.

Tot i que la comissió d'Igualtat va començar a treballar conjuntament, **actualment es troba inoperativa**. No obstant aquesta dificultat, les accions a desenvolupar per diferents programes i serveis es planifiquen en coordinació amb el programa de la Dona i el servei o programa específic. Es realitza més una coordinació bidireccional que no pas un espai de treball transversal formalment creat.

Aquesta realitat facilita la posada en marxa de les accions previstes per cada servei, tot i que no aporta una visió de conjunt sobre el pla d'Igualtat i el seu desplegament.

Transversalitat

La transversalitat és un dels principis en els que es basa el plantejament del pla local d'Igualtat. De fet, al document II Pla d'Acció per l'equitat de gènere **ja queda definida com es treballarà a nivell interàrees per tal de garantir que les accions són coherents i responen a un objectiu comú**. Tal i com apuntàvem, per portar a terme de manera operativa la transversalitat, es crea la Comissió d'Igualtat conformada per persones referents de diferents àrees i serveis municipals. Malgrat els espais i mecanismes definits per treballar transversalment, la comissió d'Igualtat està des de fa dos anys inactiva.

A l'actualitat es **s'aplica la transversalitat a l'Àrea d'atenció a les persones**; és a dir a joventut, nova ciutadania, cultura, esports, participació ciutadana, salut pública i consum, serveis socials, promoció econòmica.

Sistemes de seguiment i avaluació del Pla

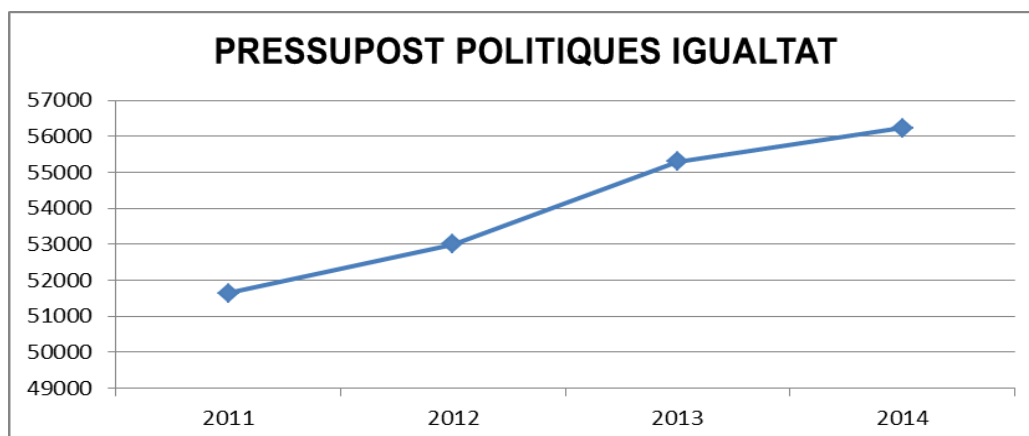
En la definició del pla ja constaven els indicadors d'avaluació que haurien de utilitzar-se per fer el seguiment i valorar-ne l'eficàcia. Tot i aquesta descripció inicial, no s'han pogut utilitzar com barem valoratiu ates que **no han quedat definits els resultats esperats ni tampoc es va recollir de manera sistemàtica i unificada la informació de cada acció**. Aquest aspecte dificulta l'avaluació i el seguiment del pla.

D'altra banda, la manca d'un espai de seguiment i revisió, afecta directament als sistemes de seguiment i avaluació del pla d'igualtat.

Del procés d'avaluació realitzat s'observa en aquest àmbit un important dèficit, en tant que **manquen indicadors de seguiment i avaluació continuada**. Aquesta manca es reflecteix en la qualitat de les memòries que anualment es realitzen, posant en relleu una manca d'unificació de criteris fet que dificulta l'anàlisi i l'avaluació continuada en el temps. I per tant fer comparatives dels resultats assolits.

El pressupost destinat

Es veu un **increment anual del pressupost** assignat al desplegament del pla d'igualtat al llarg dels diferents anys d'implementació:



Difusió i posada en marxa – accions de difusió realitzades

Per tal de fer **difusió del II Pla d'acció per a l'equitat de gènere** es van considerar diferents canals de comunicació per arribar a tota la ciutadania. S'ha fet difusió en la web municipal, mitjançant el Butlletí municipal, la ràdio, així com mitjançant l'elaboració de material de difusió com ara fulletons, díptics entre d'altres accions.

Així mateix, aquesta difusió té una certa continuïtat entre les entitats de dones que formen part del **Consell Municipal de les Dones**, com òrgan consultiu que es reuneix periòdicament amb representants polítics del programa de la Dona i amb la tècnica referent.

A nivell intern, per tal que el personal municipal tingues informació sobre el **II Pla d'acció per a l'equitat de gènere** **es van publicar notícies a la intranet**, així com s'han utilitzat d'altres canals com ara el e-mail, les reunions de treball entre d'altres.

Tot i l'existència de mecanismes de comunicació, tan de cara la ciutadania com a nivell de personal municipal, als espais del tallers participatius realitzats en el procés de la present avaluació, **s'ha evidenciat una dificultat per què la informació arribi al destinatari final**, tot garantit que sigui consultada i que tothom estigués informat.

De fet, es posa en relleu l'existència de molta informació en el procés previ d'elaboració i aprovació del pla d'acció però que posteriorment no té una continuïtat. El fet de **no disposar d'una comissió de seguiment i coordinació transversal dificulta l'accés a la informació i conèixer els resultats de les accions que es realitzen**.

Moltes persones que han participat al taller de professionals, han observat tenir un coneixement parcial dels resultat de les accions que no són competència de la seva àrea o programa.

6.2.3 Resultats

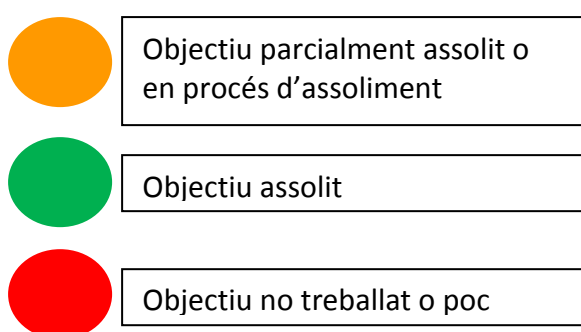
A continuació es presenten els resultats que s'han anat assolint durant la vigència del II pla. Aquests resultats **es presenten ordenats segons els àmbits estratègics del pla d'igualtat**. D'altra banda, també es realitza una aproximació al grau d'assoliment dels objectius reflectits als diferents eixos estratègics definits al Pla d'Igualtat de gènere.

Atès la manca d'un sistema de seguiment amb indicadors de resultats definits des del principi sobre tot, amb un sistema de recollida d'informació continuat, **ha estat difícil de quantificar el grau d'eficàcia aconseguida** pel desenvolupament de la diversitat d'accions desenvolupades al llarg d'aquests anys de vigència del pla d'igualtat. Cal dir així mateix, que actualment es continua treballant en la consecució de molts dels objectius plantejats.

Així doncs cal veure el II pla de Sant Feliu de Llobregat des d'una perspectiva de procés, on **els objectius generals eren, potser, massa ambiciosos** per arribar al seu assoliment complet. És per aquest motiu que **s'ha plantejat un sistema de senyalització per tal d'indicar la situació en la que es troba l'objectiu específic en qüestió**. Aquesta senyalització ha estat determinada pel nombre d'accions realitzades en relació a l'objectiu, i la valoració per part de les persones consultades de la seva consecució.

En una perspectiva de continuïtat, les accions per treballar alguns d'aquests objectius estan encara en procés de realització, així doncs és difícil trobar objectius totalment aconseguits. Trobarem, per tant, molts objectius específics amb un semàfor de **color taronja** que significa que l'objectiu està parcialment assolit i/o en procés d'assoliment.

El **color vermell** l'hem assignat a aquells objectius que no s'han treballat, i no tenen cap acció associada. Per últim el **color verd** està associat a aquells objectius treballats amb èxit, encara que molts d'aquests també es continuen treballant (per exemple, l'eix de Coeducació).



ÀMBIT 1. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL / IMPULS DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Aquest eix té per finalitat **construir una cultura de treball a l'ajuntament de Sant Feliu favorable al desenvolupament de les polítiques d'acció per a les dones i l'equitat de gènere**. En aquest àmbit d'actuació s'ha tingut en compte l'article 15 de la llei 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes, referent a la transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. On s'estableixen les mesures relacionades amb les polítiques públiques.

Aquest eix engloba **diferents objectius generals** amb un assoliment desigual segons les accions i resultats assolits al llarg dels anys d'implementació del pla d'igualtat.

1.1 Promoure la transversalitat de gènere en el marc de les polítiques d'acció municipal.

1.2 Vetllar perquè el municipi produeixi una imatge igualitària entre homes i dones en tots els seus sistemes d'informació i comunicació externs.

1.3. Donar suport a la Comissió d'Igualtat.

Respecte al **treball transversal** podem concloure que ha tingut un desenvolupament desigual. S'ha treballat transversalment amb les àrees relacionades a la gestió i atenció de persones, com ara joventut, educació, promoció econòmica, serveis socials, salut, nova ciutadania, participació, i esports.

La col·laboració ha estat centrada en el **desenvolupament conjunt d'accions concretes** com ara la organització de les diades internacionals, en les quals hi ha una forta tradició de col·laborar en la celebració dels diferents esdeveniments (conferències, actes, manifestos...).

Algunes **altres accions transversals** realitzades han estat amb caràcter anual la Diada internacional de la Salut de les Dones, tallers alfabetització per a dones immigrades, comissió de violència, xerrades dones emprenedores,...

Respecte a l'objectiu orientat a **fomentar una cultura de treball sensible a la igualtat dins de la corporació municipal**, es fa constar l'elaboració del Pla intern d'igualtat com eina per

detectar aquells aspectes de millora i com a mecanisme per garantir el principi d'igualtat en relació a les condicions de treball.

Podem concloure que el Pla Intern ha estat realitzat, tot i que es valora un desplegament molt incipient de les accions previstes, i per tant de cara al III Pla es demana **un major desplegament de les accions previstes** per part dels professionals que ha participat en les diferents accions de consulta.

En relació a l'**objectiu de projectar una imatge sensible amb el principi d'igualtat**, cal apuntar que existeix un manual per a la utilització d'un llenguatge no sexista i que s'utilitza en tots els elements comunicacionals de l'ajuntament. Per part de les persones encarregades de la comunicació a nivell municipal també es valora en positiu l'existència d'una conscienciació en relació a aquest aspecte, tot i que pot costar més d'assumir per part de determinades persones. Dels qüestionaris rebuts per part del personal tècnic de l'ajuntament es considera que l'ajuntament de Sant Feliu promou entre les seves polítiques la igualtat de gènere. Així mateix, en relació a la comunicació interna i externa podem dir que es té molta cura per utilitzar un llenguatge inclusiu. Respecte aquest objectiu, cal no obstant reforçar aquesta conscienciació fent formació específica en llenguatge igualitari, així com fer un recordatori dels manuals i eines de suport existents i disponibles a la web/intranet municipal.

Per últim, respecte a l'**objectiu de Donar Suport a la Comissió d'igualtat**, hem de dir, que fa dos anys que aquesta comissió no està operativa, per tant és urgent reactivar –la ates que es configura com un espai de coordinació i seguiment del tot necessari.

LÍNIA 1: ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

1.1 Promoure la transversalitat de gènere en el marc de les polítiques d'acció municipal	Valoració assoliment
1. Consolidar la figura de l'agent d'igualtat com a impulsora de les polítiques de gènere i implementació del II Pla d'acció	
2. Elaborar un pla d'igualtat intern a l'ajuntament	
3. Elaborar pressupostos amb perspectiva de gènere a totes les àrees i regidories del consistori	
4. Incentivar la formació del personal de l'ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats	
5. Incloure la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal	
6. Aplicar les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar	

7. Afavorir la contractació d'empreses externes que desenvolupin mesures d'igualtat o tinguin un pla d'igualtat.	
1.2 Vetllar perquè el municipi produeixi una imatge igualitària entre homes i dones en tots els seus sistemes d'informació i comunicació interns.	
1. Donar suport en maquinari i programari al programa de la dona	
2. Promoure la recerca de dades per sexes	
3. Revisar el catàleg de llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere	
4. Elaborar un manual de recursos de llenguatge no sexista	
1.3 Vetllar perquè el municipi produeixi una imatge igualitària entre homes i dones en tots els seus sistemes d'informació i comunicació externs.	
1. Promoure l'OAC com a oficina on hi hagi un coneixement específic de tots els recursos i accions que es fan per a dones al municipi.	
2. Revisar la imatge de l'Ajuntament perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria per raó de sexe.	
3. Buscar permanentment noves estratègies de comunicació per reforçar totes les campanyes dirigides a les dones o a vetllar per la igualtat de gènere.	
4. Crear un web específic del Programa de la Dona.	
1.4 Donar suport a la Comissió de Seguiment del II Pla d'Igualtat.	
1. Reunions periòdiques de la Comissió de Seguiment	
2. Crear una fitxa de seguiment per a la implementació i avaluació del Pla.	

ÀMBIT II. POBLACIÓ - LLUITA I PREVENCIÓ PER ATENDRE LES SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA, EXCLUSIÓ SOCIAL I FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA.

Aquest àmbit té per objectiu establir mesures i accions per prevenir i atendre les situacions de violència, exclusió social i feminització de la pobresa. Inclou dos **objectius estratègics** i accions orientades al seu assoliment.

Elaborar plans d'acció per eradicar la violència contra les dones.

Des de fa anys **funciona al municipi de Sant Feliu un protocol d'atenció** – circuit d'atenció a víctimes de violència masclista - amb diferents serveis implicats: Serveis socials, mossos d'esquadra, policia local, programa de nova ciutadania, Centre de salut mental, Equip de salut (CAPS), SIAD-CIRD, Servei d'Intervenció Especial –SIE-, sota la supervisió del programa de la dona. La comissió del circuit es reuneix mensualment i de manera continuada es

realitzen accions formatives adreçades als professionals que conformen la Xarxa per tal d'actualitzar coneixements, eines d'intervenció, recursos, etc.

L'abordatge de la violència masclista es realitza des de quatre vessants: l'atenció directa, la prevenció, la sensibilització i la recuperació de les dones que han estat víctimes.

Actualment el SIAD-CIRD està format per professionals de diferents especialitats (tècnica de polítiques de gènere, advocada i dues psicòlogues) i té la vocació de donar resposta efectiva i eficaç a totes les dones de Sant Feliu que s'hi adrecin sense distinció de cap mena per cercar informació, suport o ajut de caire psicosocial en qualsevol moment, i especialment als casos en què pateixen maltractaments.

Ofereix:

- Orientació i informació sobre serveis i recursos.
- Assessorament legal.
- Suport psicològic.
- Espais de trobada.
- Grups d'autoajuda i creixement personal.

Des del SIAD-CIRD s'ofereix suport psicològic, jurídic i tallers de suport i d'autoajuda a les dones que han patit situacions de violència masclista. Aquest servei està força consolidat, ampliant la població a la qual s'adreça, que inclou últimament la població més jove.

Respecte la **prevenció i sensibilització de la població**, s'han fet i continuen vigents les accions preventives a l'entorn escolar. Anualment es programen tallers de prevenció per l'alumnat de primària, secundària i de programes de qualificació professional.

Així mateix, s'implica al professorat per treballar des de l'àmbit educatiu la prevenció. De manera habitual col·laboren els diferents departaments i/o programes, com ara Educació, Joventut, Participació.

Un dels aspectes força treballat són la celebració de les diades internacionals, com ara la del 25 de novembre on col·laboren diferents programes i departaments de l'ajuntament.

Elaborar plans d'acció per lluitar contra l'exclusió social i la feminització de la pobresa.

Respecte a l'objectiu estratègic d'elaborar plans d'acció per lluitar contra l'exclusió social i la feminització de la pobresa, podem dir que **s'han fet algunes accions amb un impacte desigual.**

Dins del Programa de la **Llei de Barris**, es va donar suport a l'**Espai de la Dona de Can Calders i la Salut**, que té per objectiu oferir un espai relacional a dones del barri i integrar a les dones immigrants.

S'han fet accions d'alfabetització de dones immigrants per tal que es puguin integrar en la comunitat local.

Dins d'aquest objectiu **el rol de les entitats de dones existents al municipi és cabdal** com canal d'acollida i de suport relacional a dones que es troben amb dificultats en el desenvolupament dels seus projectes vitals (dones en situació d'exclusió social, dones maltractades, etc.).

Cal apuntar també que l'ajuntament de Sant Feliu de Llobregat té un **Pla d'acollida de persones migrades que incorpora la perspectiva de gènere**. Així mateix des de la regidoria de la dona es fan accions per fomentar la participació de les dones migrades en els espais i activitats que desenvolupa. Des d'aquesta perspectiva s'han fet alguns tallers de conversa, llengua i d'apoderament des del projecte integral de barri de Can Calders i la Salut, amb la dinamització per part de les entitats de dones.

LÍNIA 2: POBLACIÓ

2.1 Elaborar plans d'acció per eradicar la violència contra les dones	
1. Impulsar la Xarxa de Coordinació i Atenció a les Dones Víctimes de Violència.	
2. Oferir formació per a professionals que formen part de la Xarxa , i actualització de lleis i normatives referents a temes d'immigració i igualtat.	
3. Oferir i potenciar formació per a la figura de l'acompanyant de les dones que volen denunciar.	
4. Difondre en el web de l'Ajuntament els recursos existents i el protocol d'atenció a les dones víctimes de violència	
5. Oferir formació específica per a personal de la policia per acollir dones que denuncien delictes contra la seva persona.	

2.2 Elaborar plans d'acció per lluitar contra l'exclusió social i la feminització de la pobresa.	
1. Fomentar l'educació a dones immigrades, especialment en la formació de la llengua com a eina socialitzadora.	
2. Accions de suport, motivació i orientació a dones en risc o situació d'exclusió social, així com mares monomarentals, dones amb discapacitat...	
3. Creació d'espais de relació entre persones immigrants i autòctones	

ÀMBIT III. PARTICIPACIÓ CIUTADANA

Des de l'eix estratègic de foment de la participació, es vol aconseguir una **integració efectiva** de les dones en les diferents esferes de participació econòmica, social, cultural i política. Aquest eix marca 4 objectius:

- 3.1 Incrementar la presència de col·lectius de dones en espais de participació municipal.
- 3.2 Potenciar la participació de les dones en el Consell Municipal de les Dones de Sant Feliu de Llobregat.
- 3.3 Potenciar el caràcter relacional i de trobada que suposa el Centre de Dones Neus Miró.
- 3.4 Potenciar les xarxes telemàtiques de dones per introduir continguts amb perspectiva de gènere a Internet.

Respecte al primer objectiu, podem dir que des de l'Ajuntament de Sant Feliu **s'ha donat molt suport institucional per dinamitzar el Consell Municipal de les Dones.**

Aquest espai es configura com un mecanisme de canalització i representació dels interessos i necessitats de les dones del municipi. Actualment participen al Consell les entitats de dones del municipi que es reuneixen un cop al mes a la seu del Centre d'atenció a Dones Neus Miró. Així mateix, entitats de dones del Consell també representen els interessos de les dones de Sant Feliu al Consell de Dones del Baix Llobregat.

Des de l'ajuntament de Sant Feliu es dona suport tan econòmic com tècnic a les entitats de dones en l'organització d'activitats.

El **Centre de Dones Neus Miró (CIRD)** també forma part d'aquest eix estratègic, ja que és un equipament que es posa a disposició de les entitats i grups de dones i esdevé un instrument comunitari per a desenvolupar i promoure la participació social de les dones al municipi i per avançar en la construcció d'una ciutadania que inclogui la perspectiva de gènere. El CIRD s'ha consolidat com a centre de dinamització i trobada de dones, així com també espai de formació i millora relacional, mitjançant la realització d'accions com ara tallers, formació i xerrades entre d'altres. I, també, finalment cal destacar la formació que

des de fa uns anys es realitza en matèria de TIC i xarxes socials per tal de capacitar les dones en l'ús de les noves tecnologies de comunicació.

Alguns indicadors de les accions realitzades per al foment de la participació social i cultural de les dones de Sant Feliu en el marc del pla es reflecteixen a continuació:

	2009		2010		2011		2012	
	Actes	Persones	Actes	Persones	Actes	Persones	Actes	Persones
Exposicions	1		2	170	1	25	1	30
Premis	1	60	1	70	1	200		
Conferències/jornades	2	25	2	500			1	30
Tallers	2	24	2	29	3	46	1	14
Campanyes	1	100	1		1	182	1	200
Teatre	1	25	1	60				
Cinefòrum	1	36	1	40	1	60	1	15

Font: Memòries del programa de la Dona. Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat

En quan la valoració de **l'assoliment dels objectius previstos**, queden valorats a la següent taula.

LÍNIA 3. PARTICIPACIÓ CIUTADANA

3.1 Incrementar la presència de col·lectius de dones en espais de participació municipal.	
1. Oferir formació continuada a les associacions de dones i entitats de Sant Feliu.	
2. Potenciar la paritat en tots els consells municipals sectorials.	
3. Potenciar la paritat en tots els processos participatius de ciutadania.	
4. Incloure la perspectiva de gènere a les bases de subvencions destinades a les entitats.	
3.2 Potenciar la participació de les dones en el Consell Municipal de les Dones de Sant Feliu de Llobregat	
1. Oferir formació sobre aspectes participatius per a les dones del Consell Municipal de les Dones.	
2. Adaptar les accions que es desenvolupin des del Consell de les Dones a les necessitats reals del municipi.	
3.3 Potenciar el caràcter relacional i de trobada que suposa el Centre de Dones Neus Miró.	
1. Fer créixer la difusió del Centre de Dones.	
2. Crear un cicle de conferències permanents.	
3.4 Potenciar les xarxes telemàtiques de dones per introduir continguts amb perspectiva de gènere a Internet	
1. Crear un bloc del Consell de les Dones.	
2. Oferir formació en informàtica i web 2.0 a col·lectius de dones diversos (entitats de dones, dones migrades, dones amb discapacitat...)	

ÀMBIT IV. EDUCACIÓ

Aquest àmbit té dos objectius estratègics:

OBJECTIU 1: Promoure la coeducació des dels espais educatius.

OBJECTIU 2: Promoure les “històries de dones”.

Des de la regidoria d'igualtat **es treballa en col·laboració amb el departament d'educació** en la oferta de l'agenda educativa d'activitats així com en el desenvolupament dels tallers de prevenció de la violència a les escoles, IES i centres d'ensenyament del municipi.

Els tallers que s'han executat durant el curs 2011-2012:

- A primària s'ha executat 21 tallers (tot hi que inicialment se n'havien coordinat 25), que fan referència a 2 tipologies de tallers: *Defensant-nos, escoltant-nos* (dirigit al Cicle Superior de Primària) i *Defensant els propis drets* (dirigit al Cicle Mitjà de Primària).
- Als cursos de secundària, Escola d'Adults i PQPI s'han executat 13 tallers que fan referència a 2 tipologies: Els mites de l'Amor romàntic i Prevenció de la Violència en la Parella Jove.
- Al centre d'educació especial s'ha executat un taller: Reinventar la Publicitat.

TEMÀTICA TALLER	Num. tallers	PERSONES PARTICIPATS
<i>Defensant els propis drets</i> Escoles de primària	11	127 nens, 129 nenes Total: 256
<i>Defensant-nos, Escoltant-nos</i>	10	114 nens, 116 nenes Total: 230
<i>Els mites de l'amor romàntic i Prevenció de la violència en la parella jove (2 tallers)</i>	Centres Secundària, F.Ocupacional, PQPI, Casa d'Oficis i Agents Cíviques.	104 nois, 79 noies Total: 207 *Casa d'Oficis i Agents Cíviques no tenim dades desagregades.
<i>Reinventar la publicitat</i>	1 Centre educació especial	8 noies, 10nois Total: 18

Des de la **Biblioteca municipal es disposa d'un fons bibliogràfic i material didàctic per treballar la coeducació**. D'altre banda cal destacar l'espai de contes no sexistes que des de fa temps es programa en aquest equipament municipal amb molt bona acollida per part de les famílies.

Així mateix, des de diferents serveis municipals: dona, cultura, educació entre d'altres, es realitzen diferents accions per tal de visibilitzar les aportacions culturals de les dones al llarg de la història. Per això es convoquen concursos literaris, es realitzen conferències, exposicions entre altres accions de sensibilització per reconèixer les aportacions de les dones al món de la cultura.

LÍNIA 4. COEDUCACIÓ

4.1 Promoure la coeducació des dels espais educatius.	
1. Integrar la perspectiva de gènere en el Pla Educatiu d'Entorn.	
2. Crear espais per introduir la perspectiva de gènere en la Xarxa d'Infància.	
3. Promoure una línia d'informació i formació adreçada als agents educatius i a l'alumnat per sensibilitzar sobre el tractament de la coeducació als centres.	
4. Oferir tallers de prevenció de la violència en la parella jove i tallers de sensibilització en igualtat de gènere a les escoles.	
5. Vincular les escoles a les jornades de Dona (8 de març) i de tardor	
4.2 Promoure les "històries de dones".	
1. Donar continuïtat a la beca de recerca Blanca Bardiera.	
2. Fomentar els espais de recuperació de la memòria històrica de les dones.	
3. Potenciar la difusió cultural de les dones (obres de teatre, exposicions, concerts, ...)	

ÀMBIT VI. PROMOCIÓ ECONÒMICA

Aquest eix dins del II Pla d'Acció municipal, tenia per objectius:

Objectiu 1. Promoure actuacions per afavorir un canvi cultural i de valors vers la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Objectiu 2. Promoure accions que fomentin la igualtat d'oportunitats a les empreses privades.

Aquest eix es treballa en **col·laboració amb el departament de promoció econòmica**. Des d'on es realitzen accions formatives adreçades a millorar la qualificació de les dones. Concretament durant els anys **2011-2013 es van realitzar 33 accions formació ocupacional**. Dins de l'oferta formativa, dos dones van participar en accions formatives en les quals es troben sota representades.

Així mateix es realitzen accions concretes per al foment de l'emprenedoria de les dones.

Si bé s'han fet accions orientades a la inserció laboral, **no s'han contemplat accions en la vessant de la sensibilització de l'empresariat per a l'aplicació de polítiques de foment de la**

igualtat en les seves organitzacions. Tanmateix, a l'espai del taller de professionals realitzats, es va comentar que la informació que s'ofereix a les empreses inclou de manera transversal aquella informació relacionada amb el foment de la igualtat de dones i homes en el món laboral, però no de manera aïllada sinó integrada en el conjunt d'informacions i accions que es realitzen amb l'empresariat.

Així com tampoc **accions orientades a fomentar un reconeixement del treball de cura i el foment de la corresponsabilitat**, més enllà de les activitats que es realitzen a les escoles de caire preventiu.

Alguns indicadors d'atenció des de l'àmbit d'Ocupació els mostrem a continuació:

Àmbit d'Ocupació, Promoció Econòmica i Comerç				
Servei	Total	Dones	Homes	% Dones
Servei Local d'Ocupació	1025	509	516	50%
Servei de Formació	268	151	117	56%
Servei de Creació d'Empreses	134	77	57	57%
Total	1427	737	690	52%

Font: dades del servei d'ocupació. Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat.

LÍNIA 6. PROMOCIÓ ECONÒMICA

6.1 Promoure actuacions per afavorir un canvi cultural i de valors vers la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.	
1. Oferir cursos de formació a la plantilla tècnica municipal per sensibilitzar-la i conèixer els aspectes de gènere en el món del treball.	
2. Oferir cursos de formació a la ciutadania per sensibilitzar homes i dones en els rols establerts i la seva relació amb l'àmbit laboral.	
3. Crear programes específics per a la inclusió de les dones (especialment de determinats col·lectius d'exclusió) en el món laboral.	
6.2 Promoure accions que fomentin la igualtat d'oportunitats a les empreses privades.	
1. Sensibilitzar i donar suport a la creació d'empreses adreçades especialment a dones emprenedores.	
2. Sensibilitzar i informar les empreses perquè elaborin plans d'igualtat.	

ÀMBIT V. SALUT I GÈNERE

Respecte a la salut amb un enfocament de gènere, el II pla tenia per objectius:

Objectiu 5.1. Sensibilitzar i formar en salut específica de dones les persones professionals en el camp de la salut municipal.

Objectiu 5.2. Promoure accions que determinin en l'àmbit de la sanitat una millor qualitat de vida. Accions preventives i de suport.

Objectiu 5.3. Fomentar la pràctica esportiva com una faceta de prevenció i de millora de la bona salut de les dones.

Des de la Regidoria de la Dona i Polítiques d'Igualtat **es fan accions conjuntes per a la millora de la salut de les dones**, així com accions de prevenció i sensibilització com ara:

- Marxa contra el càncer de mama.
- Rutes urbanes per la ciutat.
- II Curs d'agents de salut.
- Cuina sense pares.

Algunes accions realitzades per assolir aquest objectiu han estat aquelles de caràcter preventiu:

- La prevenció de trastorns de l'alimentació (2 accions).
- Educació afectiva sexual adreçada a la població adolescent i juvenil (1 acció).
- Prevenció de drogodependències (2 accions).

També es va posar en funcionament el **Punt d'Informació Juvenil** en temes d'assessorament afectiu i sexual, així com d'altres accions de promoció de la salut mental i emocional en coordinació amb els equips de salut mental.

	2011
	Dones participants
Grup Terapèutic per a dones	12
La Salut de les dones	10
Les dones parlem de sexualitat	20

Font: memòries Programa de la Dona. Qüestionari d'avaluació tècnica Programa de la dona.

En relació a l'objectiu de promoure la participació esportiva de les dones, **cada any es realitza la setmana de les Dones i l'Esport**, que vol reconèixer les dones en la pràctica esportiva. Un exemple de la bona acollida d'aquesta activitat són les dades de participació. **L'any 2012 van participar un total de 182 persones de les que 130 eren dones.** Per altre banda, des del servei d'Esports es promouen activitats dirigides a dones a les instal·lacions esportives municipals.

LÍNIA 5. SALUT

5.1 Sensibilitzar i formar en salut específica de dones les persones professionals en el camp de la salut municipal.	
1. Incidir en el pla de formació pel personal sanitari, incorporant-hi aspectes de la salut de les dones	
5.2 Promoure accions que determinin en l'àmbit de la sanitat una millor qualitat de vida. Accions preventives i de suport.	
1. Crear tallers de formació i sensibilització per a dones de Sant Feliu.	
2. Crear espais de suport a famílies per a la cura de les persones a fi de dotar-les de recursos i coneixements de realitats.	
3. Crear tallers de formació i sensibilització a dones joves sobre temes de salut que estiguin molt relacionats amb aquesta franja d'edat. Accions preventives.	
4. Impulsar la perspectiva de gènere en el pla "Salut i Escola", fent visible a través de jornades i accions públiques, aspectes crucials per a la millora de la salut de les dones.	
5.3 Fomentar la pràctica esportiva com una faceta de prevenció i de millora de la bona salut de les dones.	
1. Potenciar espais de pràctica esportiva per franges d'edat per tal d'incrementar la salut i l'estètica de les dones.	
2. Visibilitzar l'esport de les dones a través de jornades, publicitat, difusió mediàtica, campanyes per a la millora de la salut...	

ÀMBIT VI. TERRITORI - URBANISME I GÈNERE

OBJECTIU 1: Dotar l'Àrea d'Urbanisme / Territori / Medi Ambient d'eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere en les seves actuacions.

OBJECTIU 2: Promoure una planificació urbanística amb perspectiva de gènere.

L'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat participa al programa d'intervenció integral als barris de Can Calders i la Salut, que té per finalitat la millora dels barris. En aquest projecte integral s'ha incorporat la mirada de gènere, ja que algunes accions realitzades tenen per objectiu fomentar la igualtat de dones i homes. Des d'aquesta perspectiva s'ha donat suport a la creació de l'Espai de la Dona, que realitza activitats per afavorir la participació social de les dones. Des d'aquest espai s'han realitzat diferents tallers i conferències.

Quadre resum accions II Pla d'igualtat de Gènere

	ACCIONS REALITZADES	PERÍODE		
		2009-2010	2011-2012	2012_2013
1. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL	Manteniment Agent d'igualtat			
	Pla Intern d'Igualtat			
	Promoure recerca desagregada per sexe			
	Accions i mesures de conciliació			
	Transversalitat entre àrees municipals			
	Comissió Igualtat: seguiment			
	SIAD – Centre de Dones Joan Miró			
2. LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	Protocol d'actuació contra la violència masclista			
	Xarxa de coordinació protocol			
	Formació Professionals circuit			
	Telefonia Mòbil per dones víctimes violència masclista			
	Diades internacionals – 25 novembre			
	Tallers Prevenció violència entorn escolar			
3. FOMENT DE LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES	Consell Municipal de les Dones			
	Celebració del 8 de Març			
	Setmana de Tardor			
	Suport econòmic i assessorament a Entitats de Dones			
	Espai Dones Can Calders (projecte llei de barris)			
	Tallers d'informàtica			
	Tallers alfabetització dones immigrants			
	Tertúlies a la Ràdio			
	Exposicions, xerrades			
	Consell de dones del Baix Llobregat. Assistència a comissions i participació a les diverses jornades organitzades pel Consell de les Dones del Baix Llobregat.			
4. COEDUCACIÓ, FORMACIÓ I PRODUCCIÓ CULTURAL DONES	Tallers a les escoles Prevenció violència masclista			
	Pla de Millora Educativa _ revisió i actualització Programa Activitats educatives amb temes de gènere			
	Fons bibliogràfic especialitzat en igualtat de gènere			
	Cinefòrum			
	Premis Relats Breus Joana Raspall.			
	Contes de gènere biblioteca municipal			

		2009-2010	2011-2012	2012_2013
5. REPARTIMENT DEL TREBALL I USOS DEL	Foment emprenedoria de dones: formació, tallers, suport			
	Informació empreses en matèria d'igualtat (plans d'igualtat a les empreses)			
6. PROMOCIÓ DE LA SALUT DE LES DONES				
	Setmana de l'esport de la Dona			
	Activitats esportives per dones			
	Tallers de Salut i Sexualitat			
	Tallers trastorns conducta alimentaria jovent			
7.TERRITORI				
	Pla de Barris Can Calders i la Salut: Espai Dones			
	Accions foment integració dones immigrants			

	Activitats iniciades i en procés de desenvolupament
	Activitats finalitzades

6.3 Principals recomanacions

L'avaluació del II pla ha posat en valor l'actuació desenvolupada al llarg dels darrers anys per al foment de la igualtat de dones i homes de la ciutat. De la consulta documental i dels espais participatius generats en el procés, **s'ha destacat un volum significatiu d'activitat realitzada que a més a més s'ha anat consolidant al llarg dels anys**. Ens referim a accions que mostren ja una consolidació en la seva oferta i que cal continuar oferint pel seu impacte en positiu, com ara les activitats de foment de la participació de les dones que des del Centre de Dones Neus Miró s'ofereix a totes les dones del municipi.

Així mateix, podem dir que **les accions de caire preventiu a l'entorn escolar, també estan força consolidades** i han demostrat la seva eficàcia. Tanmateix cal continuar treballant en aquesta línia ampliant les accions a tota la comunitat educativa, professorat i famílies.

Respecte a l'actuació integral per lluitar contra la violència masclista, també podem concloure **l'existència d'uns mecanismes de coordinació que estan funcionant de manera positiva**, i que incorporen la formació continuada dels professionals que integren el circuit d'atenció a les víctimes. A més, la part d'actuació i atenció a la víctima també està força consolidat.

D'altres àmbits d'actuació definits al II pla, han mostrat un desenvolupament més desigual. Algunes de les accions /objectius previstos s'han assolit, **però d'altres hem vist que cal continuar avançant i desplegant accions no realitzades.**

Aquests àmbits amb un nivell d'assoliment més baix, han estat l'eix del **Treball i usos del temps**, que tal i com hem vist, si bé s'han desenvolupat accions, alguns aspectes no s'han treballat, com ara el treball de sensibilització amb l'empresariat, que tot i que s'han fet accions d'informació de caire més general, no han estat molt significatives. Tanmateix, tal i com es va posar en comú a l'espai del taller realitzat amb personal tècnic municipal, s'ha de tendir més a la transversalitat, incorporant aquestes accions en la pràctica quotidiana de les diferents àrees municipals.

Un altre eix que no ha estat suficientment treballat ha estat el **d'Urbanisme i perspectiva de gènere**. Si bé és cert que dins del programa integral de millora dels barris s'ha incorporat la perspectiva de gènere, d'altres accions previstes no s'han realitzat. Per tant cal aprofundir en aquesta línia.

Aspectes de millora que hauran d'incorporar-se al futur pla d'igualtat :

Mecanismes de seguiment. La comissió d'igualtat

A l'actualitat un dels factors explicats que dificulten la perspectiva de conjunt en el desplegament del Pla d'Igualtat es la inoperativitat de la Comissió Inter-Àrees, que va estar constituïda en la fase inicial de posada en marxa del Pla d'Igualtat. La comissió es va constituir en el procés inicial d'elaboració del Pla d'Igualtat, però un cop va acabar aquest procés i transcorreguts un parell d'anys, la seva activitat no va continuar. Per tant, es valora la necessitat de que hi hagi un òrgan estable o comissió de coordinació per facilitar el seguiment i l'avaluació de les actuacions

Sistema de seguiment i avaluació continua

Com hem apuntat anteriorment, una de les limitacions trobades en el desenvolupament de la present avaluació té precisament relació als mecanismes de seguiment i avaluació continua del propi pla local. La manca d'un sistema de seguiment establert de dels inicis, compartit amb una bateria d'indicadors de resultats i eines de registre, ha dificultat quantificar l'impacte i els resultats de moltes accions realitzades.

Comunicació

Les persones consultades, tan de les àrees municipals com les dones de la ciutat, han constatat la necessitat de donar més visibilitat i fer difusió del què es fa. A nivell intern, no és un tema específic de la Regidoria de la Dona, sinó de caràcter general, i que de fet s'està treballant des de comunicació. Existeixen bones eines de comunicació, com ara la intranet municipal, i butlletins, tanmateix es veu la necessitat de fer aquesta informació més atractiva. Una eina nova que pot servir per millorar el coneixement del que es fa i que recentment s'està implantant és la Plataforma Virtual d'aprenentatge, que pot servir com espai d'intercanvi entre els i les professionals.

Transversalitat

Es pensa que s'ha d'avançar i impulsar el treball transversal amb totes les àrees municipals incidint sobre tot en aquelles menys sensibilitzades, o les que tenen menys tradició en incorporar el gènere a les seves polítiques. Per facilitar aquest procés es crucial la disposició de recursos i mecanismes estables de treball.

La manera d'avançar en la sensibilització és a través de procurar coneixement i informació clara i objectiva envers les desigualtats encara persistents entre dones i homes i mitjançant la formació específica sobre com incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques locals com estratègia de canvi.

Respecte al grau de desenvolupament de l'activitat per eixos, de cara al futur pla s'hauria de treballar en:

Organització Municipal

- Avançar i impulsar el treball transversal amb les àrees amb menys tradició de col·laboració per considerar-les tradicionalment de polítiques més neutres.
- Reactivar la Comissió d'igualtat que vetlli pel seguiment i coordinació del futur pla d'igualtat.
- Realitzar formació i sensibilitzar en igualtat tan a persones de nivells polítics com tècnics i perfils administratius
- Impuls al desenvolupament del Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament.

Lluita contra la violència masclista

- S'ha de continuar impulsant i treballant tot el tema de prevenció de violència de gènere: protocol contra la violència de gènere, formació i prevenció.
- Mantenir les actuacions i tallers de prevenció en l'entorn escolar i realitzar més accions de sensibilització, tant als IES com a les escoles de primària.
- Ampliar la prevenció de la violència de gènere a d'altres agents, a les llars i professorat.

Foment de la Participació

- Foment d'accions de sensibilització per a la participació social arribant a tot tipus de col·lectius de dones (joves, immigrants...).

Treball i usos del temps

- Treballar per a garantir la incorporació de les dones del municipi al món laboral com instrument d'autonomia i apoderament.
- Reforçar el treball de sensibilització en matèria d'igualtat amb les empreses del municipi.
- Treballar en la línia de reconeixement social del treball de cura.

Coeducació

- Continuar amb el desenvolupament d'accions de suport per incorporar als currículums de centre la coeducació.
- Continuar donant suport a la formació de dones adultes.

Salut i gènere

- Continuar impulsant Tallers de sensibilització i de foment d'hàbits de vida saludables (nutrició, prevenció, foment de l'esport, sexualitat...).

Urbanisme

- Formació a nivells tècnics sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat.
- Continuar treballant en el marc dels programes de desenvolupament comunitari i de la llei de barris.

7. DIAGNOSI

7.1 Context territorial i social

Sant Feliu de Llobregat és la capital de la **comarca del Baix Llobregat**. El terme municipal es situa a la vall baixa del Llobregat, al marge esquerra del riu. És una ciutat de mida mitjana de la primera corona metropolitana, amb continuïtat urbana amb Sant Just Desvern, Molins de Rei i Sant Just Desvern.

Sant Feliu de Llobregat **és una ciutat industrial amb una indústria diversificada**. L'any 2013 encara té 18,4% de la població ocupada en la indústria, per sobre de la mitjana de la demarcació de Barcelona. Els serveis també tenen un pes important i, alhora és la seu d'institucions com el Consell Comarcal, els Jutjats, la Fiscalia, etc.

En el municipi existeixen algunes figures femenines rellevants i conegudes per a la gran majoria de la població. Entre elles destaquem la poeta **Joana Raspall**.

Totes les dades analitzades coincideixen a mostrar una **estructura de ciutat madura, de la primera corona metropolitana**, inserida amb les dinàmiques metropolitanes respecte el treball i la mobilitat, amb una important presència de persones adultes grans, amb una menor proporció relativa de dones joves i adultes joves (menor RF).

Des de la perspectiva de gènere destacar :

- La important **presència de dones adultes grans**, amb una alta activitat, que sumen les càrregues laborals i els treballs de la vida quotidiana i de la cura.
- **Menys presència** –proporcional- que en altres ciutats de l'entorn proper, **de dones joves i adultes joves**.

- **Les elevades taxes d'atur de les dones de més 50 anys**, menys oportunitats laborals, menys temps de cotització i empobriment durant la vellesa.

S'ha seleccionat **trets i dades considerats significatius a l'hora d'elaborar les polítiques d'igualtat** i pels seus efectes als serveis locals :

- Hi ha una **important presència de població adulta en edat de treballar**, una menor proporció de població gran i molt gran, i menor proporció també d'infants i joves. Pesa molt la població arribada durant els anys 60 i 70.
- Hi ha **menor RF** (relació de feminitat), presència relativa de dones joves i adultes a Sant Feliu que en d'altres àmbits com la demarcació de Barcelona o Barcelona ciutat. La diferència és moderada. Tanmateix si es compara amb la ciutat veïna de Sant Just Desvern, les diferències són evidents. També s'observa els efectes de la presència d'immigrants en la (RF), i en l'estructura de la població.
- L'any 2013, Sant Feliu de Llobregat té, per a tots els grups d'edat, una **proporció de població estrangera inferior** i molt inferior a la de la comarca del Baix Llobregat, la demarcació de Barcelona i Catalunya.
- **L'índex d'autoctonia** (el percentatge de població resident nascuda dins de l'àmbit d'estudi) **és molt semblant al de les ciutats madures de la primera corona metropolitana**, concretament, el 21,94%. Recull el creixement, amb població nouvinguda, als anys 60 i 70. Més del 75% dels habitats han nascut a altres indrets.
- **L'índex de fecunditat i el de primera infantesa de Sant Feliu de Llobregat és molt semblant a la dada general de Catalunya**, però inferior al de la comarca i la demarcació de Barcelona.
- **La taxa de joventut està per sota de la de la comarca del Baix Llobregat**, la demarcació de Barcelona i Catalunya. Són trets propis de ciutats madures. Actualment, la menor presència proporcional d'infants i joves, a nivell local, es llegeix en el nostre context com un indicador de menor dinamisme i benestar. Els municipis amb més infants són els que atrauen adults joves amb rendes mitjanes i elevades que són, generalment, els grups que tenen més fills.
- **L'índex d'envelliment de Sant Feliu de Llobregat és molt moderat**, superior al de la comarca però inferior al de la demarcació de Barcelona i Catalunya. Ídem índex de sobre envelliment. El pes de la població arribada als anys 60 i 70 fa preveure tanmateix que l'envelliment i el sobre envelliment podria créixer els proper anys.

- **L'índex de sobre envelliment fa evident el pes de les dones en la població molt gran.** Una part important d'aquestes dones compten amb pensions no contributives que les empobreixen, i/o tenen malalties cròniques que els impedeixen realitzar les tasques quotidianes.
- **La població activa destaca -en comparació amb la demarcació de Barcelona- per l'elevada ocupació de les dones,** que s'acosten en valors absoluts al grup dels homes al grup de 30-34 anys i també 45-49, i 50-54.
- **Evolució de l'atur els darrers anys** es va caracteritzar per un fort augment en nombres absoluts de l'atur masculí des de l'any 2007. Entre l'any 2009 i 2010 excepcionalment l'atur afecta a més als homes que a les dones. A partir de 2011-12 l'atur creix amb més moderació i afecta tant a homes com a dones. Al final d'aquest període les dones tornen a ser, en valors absoluts, el grup més afectat per l'atur.
- **Són especialment altes les taxes d'atur de les dones de més de 50 anys.** Aquest fenomen es repeteix en moltes ciutats metropolitanes. Les elevades taxes d'atur de les dones a partir de 50 anys limiten les oportunitats laborals de les persones i pot tenir uns efectes devastadors en el futur, amb rendes molt més baixes, menys temps de cotització i un empobriment agreujat durant la vellesa, amb pensions molt minses.
- Les dades de mobilitat (el nombre de desplaçaments, el repartiment modal i els motius de desplaçament) a Sant Feliu de Llobregat són els d'una ciutat mitjana, madura i consolidada, de l'àmbit de la primera corona metropolitana amb accés al transport públic d'alta capacitat.
- El nombre de desplaçaments diaris és lleugerament superior en les dones que el homes (com a tot l'àmbit metropolità) i alhora les dones tenen major presència en l'ús dels transport públic i els modes de transport no motoritzats.
- La **Renda familiar disponible per habitant està per sota de la mitjana de la demarcació** però per sobre de la mitjana de la comarca.

7.2 Compromís amb la igualtat

L'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat mostra disposa de **Regidoria d'Igualtat des de l'any 1992**, així com de personal tècnic i el *Centre d'Informació i Recursos per a Dones (Cird)* compartit amb altres àrees. Existeix també una **partida pressupostària** en matèria d'Igualtat que, malgrat les dificultats, ha tingut un petit creixement els darrers anys (51.640€ el 2001 a 56230€ el 2014).

L'ajuntament compta amb un **Pla d'Igualtat Intern** i mesures per a conciliar la vida personal, familiar i laboral. En canvi no disposa d'un protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual.

Malgrat no comptar amb tots els instruments, els aspectes reflectits amb anterioritat fan de Sant Feliu de Llobregat un **ajuntament formalment compromès amb la Igualtat de gènere**.

Projectes més rellevants realitzats per l'Ajuntament en relació a les polítiques de gènere:

- **II Pla d'Acció per a les Dones i l'Equitat de Gènere 2009-2012.** El Pla d'Acció és una eina metodològica de treball que preveu un seguit d'actuacions transversals en tots els àmbits municipals; s'inclouen accions, projectes i bones pràctiques.
- **Pla d'Igualtat Intern, 2011-2015.** D'acord amb el que estableix l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'estableixen un seguit de mesures per afavorir una igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat.
- **Xarxa de Coordinació i Atenció a les Dones Víctimes de Violència de Gènere.** Àmbit de treball conjunt entre diferents agents socials que actuen en el municipi en matèria de violència contra les dones, amb l'objectiu de millorar la qualitat en l'atenció donada i la seva coordinació. Sant Feliu de Llobregat crea la Xarxa l'any 1999.

- **SIAD-CIRD. Servei d'Informació i Atenció a les Dones- Centre d'Informació i Recursos per a les Dones.** El recurs està format per la tècnica del Programa de la Dona, una advocada i una psicòloga. L'objectiu es donar una resposta efectiva a totes les dones de Sant Feliu que s'hi adrecen cercant informació, suport o ajut. El recurs ofereix: orientació i informació sobre serveis i recursos; assessorament legal; suport psicològic; derivacions a altres serveis en funció de la demanda.
- **Servei d'Assessorament a les empreses en matèria d'Igualtat d'Oportunitats.** En el marc de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes s'ofereix informació i assessorament a les empreses de Sant Feliu de Llobregat en relació a la posada en marxa d'un Pla d'Igualtat. Fonamentalment s'informa del marc legal, les vies de finançament públic i dels avantatges de la seva implementació a nivell social i empresarial.
- **Associació de Dones Immigrades de Sant Feliu de Llobregat.** Fruit del treball del III Congrés de les dones del Baix Llobregat (2010) s'està treballant en la creació d'una Associació de dones immigrades de la localitat.
- **Premi Relats Breus per a Dones Joana Raspall.** Convocatòria anual de promoció i difusió cultural de les dones organitzada i gestionada pel Casal de la Dona del municipi. El concurs té com objectiu fomentar i promoure l'escriptura i la literatura entre les dones. L'escriptora i poetessa santfeliuena Joana Raspall va morir al seu domicili de Sant Feliu de Llobregat als 100 anys d'edat, just quatre dies després de la celebració de l'acte de cloenda de l'Any Joana Raspall que es va dur a terme durant el 2013 i en el marc del qual es van celebrar més de 200 activitats arreu de Catalunya.
- **Maleta pedagògica Joana Raspall.** Les propostes didàctiques de la maleta s'adrecen especialment als alumnes d'educació primària i, en concret, als nens i nenes de cicle mitjà. La maleta inclou una dotzena de llibres de Joana Raspall on hi ha tant obres de poesia com prosa que permetran els nens i nenes descobrir la figura de l'escriptora i alhora apropar-se al món de la literatura. El professorat disposarà d'una guia didàctica amb diferents propostes per treballar aspectes relacionats amb la llengua, el medi i l'educació artística a través dels poemes i del conte del llibre Rosa Joana i les set magnífiques.

La *Maleta pedagògica de la Joana Raspall* estarà a disposició dels centres educatius a partir de gener de 2015, és fruit del treball de col·laboració entre el departament d'Educació de l'Ajuntament, el Servei Educatiu del Baix Llobregat i les escoles de primària de la ciutat.

L'Ajuntament de Sant Feliu va dedicar l'any 2013 a Joana Raspall per commemorar els cent anys del naixement de l'escriptora. Per aquest motiu es van realitzar tot un seguit d'actes de reconeixement a la poetessa. En el marc de la celebració es va crear la *Cantata Rosa Joana i les set magnifiques*, basada en poemes de Joana Raspall musicats per Joan Josep Blay i emmarcats en un conte escrit pel també poeta Miquel Desclot. El llibre que es va editar posteriorment sobre la cantata ha estat la peça clau a partir de la qual s'ha concebut la nova maleta didàctica.

L'Ajuntament també té a disposició dels centres escolars altres materials didàctics com són el bagul del Drac, el de la Garsa o el del Follet del joc.

- **Beca de Recerca Blanca Bardiera.** El projecte dóna rellevància als treballs que recuperen el llegat de les dones que van participar en les lluites per la democràcia, fonamentalment, orientat a dos punts : recuperar la història del moviment feminista i de dones de Sant Feliu de Llobregat i/o al Baix Llobregat o recuperar el paper de les dones que van participar en les lluites per la democràcia i/o van patir la repressió de la dictadura a Sant Feliu de Llobregat i/o al Baix Llobregat en el període de 1939 a 1979. És bianual i cada edició gira al voltant d'una temàtica específica.
- **Tallers de prevenció de relacions abusives** als Centres Educatius –amb alumnat i professorat-, Casa d'Oficis, PQPI i Escola de Formació de Persones Adultes.

Pel que fa a materials propis de l'ajuntament, d'accés i distribució per a la ciutadania destacar:

- **Guia de les dones de Sant Feliu de Llobregat. Recorreguts històrics.** Es tracta d'un tast de la història de les dones del municipi, promovent la seva memòria històrica per mitjà d'una passejada pels carrers i places de la ciutat tot descrivint la forma de vida i el paper que van jugar les dones des de finals del segle XVIII fins el segle XX.

- **Materials didàctics de l'Arxiu Històric Comarcal: la història de les dones en el construïció de la ciutadania.** Publicacions i arxius històrics de les dones dirigits als Centres Educatius, per tal d'apropar d'una forma didàctica i educativa els seus continguts al personal docent i alumnat.

Programes i projectes específics per a promoure la igualtat
Jornades commemoratives: 8 de març i 25 de novembre
Accions de sensibilització
Accions de prevenció de la violència masclista
Producció cultural de les dones
Participació de les dones

Accions formatives
Àrees i serveis que han participat. Transversalitat.
Atenció a les persones: Benestar social, Igualtat, Joventut, Participació ciutadana.
Cultura
Educació
Esports
Salut i consum
Seguretat ciutadana
Promoció econòmica

7.3 Acció contra la violència masclista

L'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat té en funcionament la **Xarxa de Coordinació i Atenció a les Dones Víctimes de Violència de Gènere**. Àmbit de treball conjunt entre diferents agents socials que actuen en el municipi en matèria de violència contra les dones, amb l'objectiu de millorar la qualitat en l'atenció donada i la seva coordinació. Sant Feliu de Llobregat crea la Xarxa l'any 1999. Com espai de coordinació i intercanvi interdisciplinari està formada per:

- II Pla d'Acció per a les Dones i l'Equitat.
- Serveis Socials Municipals.
- SIAD-CIRD.
- Policia Local.
- Oficina de Planificació Estratègica per a la Convivència (OPEC).
- Programa Transversal d'Immigració.
- Programa d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva (PASSIR).
- Centre de Salut Mental Pins d'Or.
- Mossos d'Esquadra.

L'any 2004/2005 es porta a terme una avaluació de la Xarxa –realitzada per l'Entitat Tamaia- i d'aquesta es desprèn la necessitat de crear una *Comissió de Seguiment de Casos* que realitza el Pla de Treball i està emmarcada en la nova *Oficina de Planificació Estratègica per a la Convivència*.

Quant hi ha una demanda es deriva als següents serveis:

- Policia Local (servei 24h).
- Serveis Sanitaris.
- Serveis Socials i/o SIAD-CIRD.

La **Comissió de Resposta Urgent**. Valora el grau de d'urgència i perillositat i porta a terme el Pla de Treball, en funció del que és més adient en cada cas :

- Organització de les actuacions a realitzar (acompanyaments, demanda de recursos socials i/o econòmics, suport psicològic, assessorament jurídic, derivació als recursos més adients municipals o extramunicipals, etc.).
- Seguiment del cas.

Es disposa, per tant, del **Protocol d'actuació en matèria de violència masclista** -havent realitzat la darrera actualització de l'any 2013- i d'un **Circuit d'actuació** on participen tota l'Àrea d'atenció a les persones, que inclou Benestar social, Igualtat, Joventut i Participació Ciutadana, l'Àrea de salut i consum i la de Seguretat ciutadana. La comissió de seguiment del protocol es reuneix mensualment i assisteixen regularment els representats de l'Àrea de Seguretat ciutadana i de l'Àrea d'Atenció a les persones.

La relació de la Xarxa amb el Programa d'Igualtat es relaciona de la següent manera :

- **Primera línia.** Execució de les accions urgents davant del conflicte. Hi ha un agent de la Policia Local que treballa per aquesta Oficina el 50 % i que du a terme tasques operatives.
- **Segona línia.** Seguiment i coordinació. Treballen de forma transversal amb els diferents serveis implicats, s'avaluen i es coordinen les accions que s'han de dur a terme i els casos de risc que es detecten.

- **Tercera línia.** Disseny i execució d'accions preventives, intervencions especialitzades de forma interdisciplinària, realització de protocols d'actuació i difusió de programes/projectes/accions preventives en l'àmbit de la violència de gènere.

Afegir que treball de la Xarxa està informatitzat (adaptació del PAM). Només les persones professionals que intervenen en el procés fan el seguiment.

Així mateix, l'ajuntament compta amb el **SIAD-CIRD** fundat l'any 1999 (**Servei d'Informació i Atenció a les Dones i el Centre d'Informació i Recursos per a dones**). El SIAD-CIRD és un servei adreçat a totes les dones de Sant Feliu de Llobregat que ofereix informació, orientació i assessorament jurídic (consell legal sobre els drets de les dones en relació a dret de família, maltractaments, conflictes per propietats, drets laborals, conflictes penals, assetjament sexual, maternitat, matrimoni, parelles de fet, etc.) i psicològic. Així, també, ofereix espais de trobada on es potencia la participació de la dona, s'organitzen grups de suport i terapèutics, tallers, xerrades, jornades de sensibilització, etc. El servei d'atenció és tres matins setmanals (dl., dx i dv de 8-14h) i dos jornades completes (dm i dj.) de 8 a 20h. Tanca el mes d'agost.

Els criteris utilitzats pel SIAD-CIRD per atendre les dones que pateixen violència de gènere són :

- Anàlisi del cas, fer-ne una primera avaluació.
- Elaboració del pla de treball personalitzat, si és necessari, la Comissió de Resposta Urgent.
- Grau d'urgència i perill.
- Coordinació i/o derivació als serveis necessaris, municipals i/o externs.
- Recerca i tramitació de recursos adients a cada cas.
- Programació de visites de seguiment.

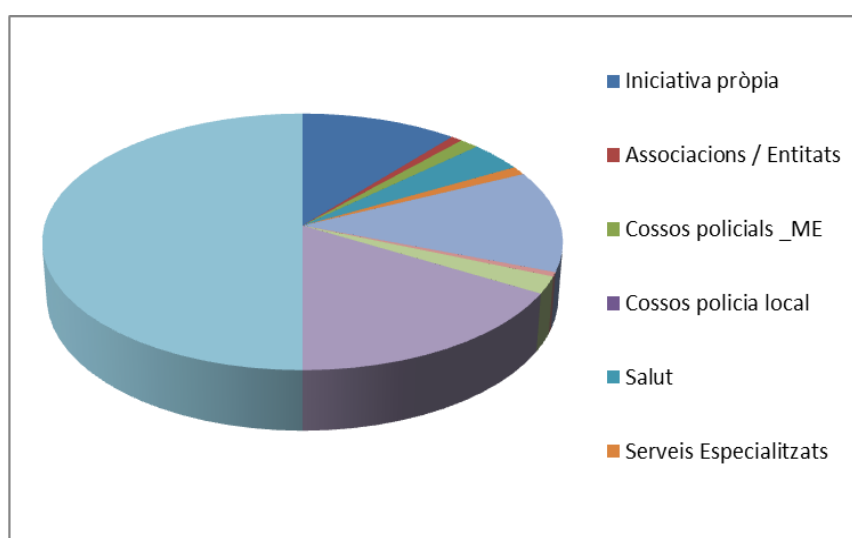
També destacar que des de SSAP es porta a terme la següent intervenció:

- Entrevista Acollida.
- Estudi de la situació –avaluació de la situació inicial-.
- Pla de treball.
- Recerca de recursos en funció de les necessitats de cada cas: contacte amb família. extensa, tramitació de cases d'acollida, orientació de recursos i prestacions socials, informació del servei de suport psicològic (SIAD-CIRD).
- Derivació a serveis especialitzats.
- Coordinació entre diferents persones professionals.
- Seguiment del Pla de Treball.

L'any 2013 el SIAD-CIRD va atendre 187 dones amb un total de 195 atencions, 119 del serveis de suport psicològic i 68 d'assessorament jurídic. Les dones accedeixen als serveis del SIAD-CIRD, majoritàriament, adreçades a través dels serveis de salut. Les següents vies d'accés són els cossos policials i la iniciativa pròpia.

Finalment, destacar que el **Centre d'Intervenció Especialitzada (CIE)** de la Comarca del Baix Llobregat –per a dones que pateixen violència de gènere- està ubicat a Sant Feliu de Llobregat així com el **SIAD Comarcal** –amb seu en el Consell Comarcal del Baix Llobregat-.

Canal d'entrada de les dones ateses al SIAD-CIRD Sant Feliu 2013



Font: Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat Servei d'informació i atenció a les dones

Més enllà de l'atenció directa també es realitzen **actuacions per a la sensibilització i la prevenció de la violència de gènere**, on hi col·laboren alguns departaments municipals i diferents entitats ciutadanes :

- 8/03, Dia internacional de les dones. Organitzat junt amb el Consell Municipal de Dones de les Dones de Sant Feliu de Llobregat i el programa de la Dona
- 28 /05, Dia internacional de la salut de les dones.
- 19/10 dia internacional contra el càncer de mama.
- 25/11 Dia Internacional contra la violència masclista. Organitzat junt amb el Consell Municipal de Dones de les Dones de Sant Feliu de Llobregat Col·laboració amb entitats: Casal de la Dona, Grup de dones XXI.

Per altra banda, s'han portat a terme 15 tallers de prevenció de la violència de gènere en dues modalitats, **L'amor romàntic i Prevenció de la violència en la parella jove** :

- Centres d'Educació Secundària: assistència **124 persones** (63 noies i 61 nois). Total, 6 tallers + dues sessions de treball amb el professorat.
- Formació Ocupacional : assistència de **39 persones** (32 homes i 7 dones). Total, 3 tallers.
- PQPI: assistència de **20 persones** (11 nois i 9 noies). Total, 3 tallers.
- Casa d'Oficis i Agents Cíviques: **assistència 24** (no es disposa de dades desagregades). Total, 3 tallers.

El total, per tant, **d'alumnes ha estat de 207 (104 nois i 79 noies)**. Sense calcular les persones assistents dels tallers realitzats a la Casa d'Oficis i Agents Cíviques, ja que no tenim les dades desagregades per sexes.

A banda d'aquestes dades i per fer una aproximació sobre la prevalença i incidència de la violència de gènere a esfera local, per exemple, les dades de **l'Enquesta de violència masclista de Catalunya 2010** assenyalen que l'any 2009, a Catalunya³, 14 dones de cada mil (1,4 %), entre 18 i 70 anys, va ser objecte d'una agressió masclista greu⁴ durant l'any 2009. Això significa que més de 36.000 dones van ser objecte d'agressions masclistes greus durant aquell any. Si es transposen aquestes xifres a la població de Sant Feliu de Llobregat⁵, **amb totes les limitacions i les precaucions**, aproximadament, **es podrien haver produït al voltant de 210 agressions masclistes greus durant l'any 2009**.

En el cas de la violència masclista per la parella actual o anterior :

- **46 dones de cada mil (4,6%), entre 18 i 70 anys**, es consideraven maltractades per la parella amb la qual convivia l'any 2009 o per alguna parella amb la qual havien conviscut anteriorment.

³ Primera enquesta de violència masclista 2010 Catalunya
http://victimesviolencia.gencat.cat/ca/03_materials_i_dades_sobre_violencia_masclista_i_domestica/02_documento_sobre_violencia_masclista_i_domestica_per_a_professionals/05_resultats_de_l'enquesta_de_violencia_masclista Enquesta realitzada durant l'any 2009 per mitjà d'entrevistes telefòniques voluntàries. Es van entrevistar 14.122 dones entre 18 i 70 anys i 1.501 homes. Mostra estratificada, no proporcional, per estrats territorials i d'edat.

⁴ Agressió masclista greu comprèn violacions, intents de violacions, tocaments sexuals amb violència física o amenaces, agressions físiques i les amenaces greus (amenaces de mort o amb objectes perillosos) i altres agressions d'especial gravetat com l'assetjament psicològic sever.

⁵ Població San Feliu 2013 (Idescat, padró municipal) dones de 18 a 70 anys 15.605.

- **D'aquestes 46 dones, 4,6%, una mica menys de la meitat, el 2%, es consideren explícitament maltractades.** És a dir, 20 dones de cada mil, entre 18 i 70 anys, que conviuen amb un home des de fa un any o més, a Catalunya, consideraven que van ser objecte de maltractament per part de la seva parella actual al llarg de l'any 2009.
- **I 74 dones de cada mil (7,4%), entre 18 i 70 anys,** que han tingut parelles anteriors reconeixen haver estat víctimes d'agressions masclistes per part de la seva ex parella home, al llarg de l'any 2009.

En el cas de les agressions masclistes a l'espai públic :

- **L'any 2009, 122 de cada mil de dones (12,2%), entre 18 i 70 anys,** van declarar van patir algun tipus d'agressió sexista al carrer⁶.
- **28 de cada mil dones entre 18 i 70 anys (el 2,8%)** van considerar delictius els fets experimentats.

7.4 Drets i qualitat de vida

És necessari identificar les situacions de precarietat vital, conscients de les desigualtats de gènere que dificulten l'accés a ingressos, a la cura adequada, als espais habitables, a la salut i a l'educació, per tal de poder frenar l'exclusió i donar respostes amb criteris vinculats al dret d'igualtat, la sostenibilitat de la vida de les persones, perquè tenen un potencial transformador a la nostra societat. En funció de la documentació facilitada per l'Ajuntament em tingut en compte els següents àmbits :

Inclusió Social

“La major part de vegades és la dona qui es presenta a fer la demanda d'ajut. Així descobrim un doble o triple paper d'aquestes dones, que se senten responsables de la família i de l'entorn⁷”

Els serveis socials municipals són un dels pilars de les polítiques socials, concebuts en un inici com la darrera xarxa de protecció i reequilibri de les desigualtats socials per part de la

⁶ Inclou comentaris verbals o gestos ofensius, acostaments excessius i fregaments, seguiments, exhibicionismes, amenaces que han fet por i d'altres.

⁷ Reflexions en femení nº 8. Serveis Socials i perspectiva de gènere. Diputació de Barcelona 2001

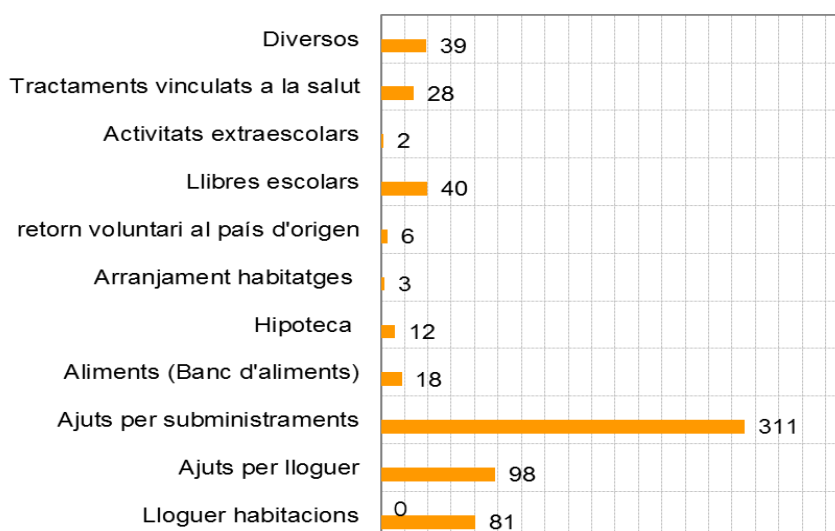
població en situació de risc. Des dels serveis socials de Sant Feliu de Llobregat, es recullen dades que permeten identificar les principals problemàtiques municipals que s'atenen des de l'Ajuntament. **Durant l'any 2013, es van realitzar un total de de 9.770 intervencions, a través dels serveis socials bàsics:**

1.724 usuàries /is d'informació i orientació
824 usuàries /is d'ajut a domicili
2.404 usuàries /is de suport i unitat convivencial
4.800 usuàries /is de prevenció i inserció

Font: Serveis socials bàsics de l'Ajuntament

La memòria de Serveis Socials identifica usuaris i famílies i **no sempre presenta les dades desagregades per sexe i edat**. Tanmateix és prou conegut que les dones són les principals agents demandants. Les causes d'aquest biaix de gènere, les podem atribuir a les majors taxes de feminització de la pobresa, la menor taxa d'activitat associada al rol tradicional de cuidadora, la segregació horitzontal i vertical en el mercat laboral, i la bretxa salarial present en tots els llocs de treball. També cal tenir en compte que les dones formulen la demanda d'ajuda per a la unitat familiar, com a responsables de la família i de l'entorn.

Ajuts Socials d'urgència Sant Feliu 2013



Font: Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat

Si parem atenció als ajuts concedits per part dels Serveis socials municipals, **les necessitats més bàsiques com els subministraments han estat les més demandades**. Aquestes dades evidencien un context de crisi econòmica.

De la població atesa al llarg del 2013 es destaca l'augment del 5% del nombre de famílies ateses respecte l'any anterior. Un augment del nombre de demandes que fan les famílies i que detecten els professionals, i així ho fan constar a la seva memòria anual. **Creix també el nombre de famílies que consulten per primera vegada els serveis socials.**

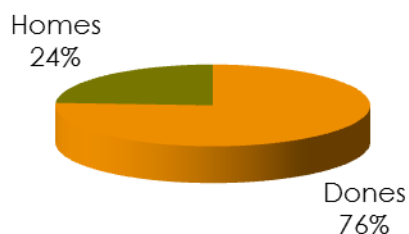
Un nombre important de les famílies ateses tenen **dificultats pel manteniment de l'habitatge i creix el nombre d'habitatge amb més d'una unitat familiar i famílies que tornen a compartir habitatge amb la família d'origen.** Aquest fet implica, òbviament, més complexitat en les relacions.

Es constata un augment de les situacions de malestar personal, físic i psíquic i de les relacions interpersonals, familiars i socials. **Augmenta també el nombre de persones que depenen dels ajuts econòmics i del suport de la família extensa.** L'Ajuntament manté el nombre de places per a adults amb alt risc d'exclusió al menjador social.

- Síntesi de les dades dels serveis prestats des de l'àrea de Serveis Socials:

Relació entre homes i dones usuaris dels serveis de teleassistència

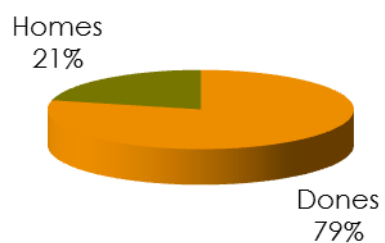
Servei de teleassistència 2013



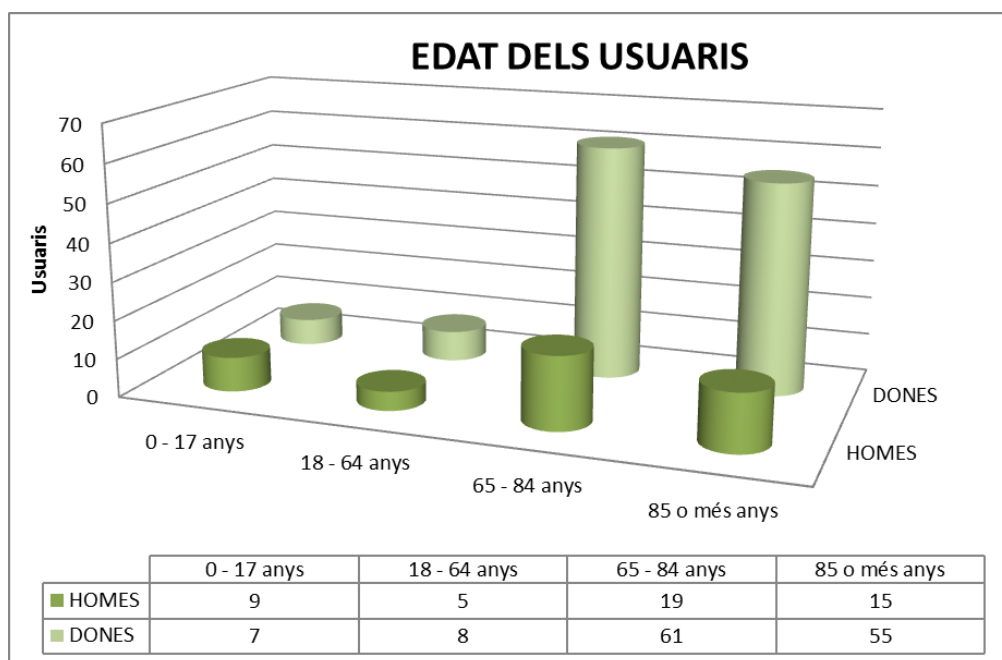
Font: Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat

Relació entre homes i dones usuàries del serveis d'atenció domiciliària

Servei de d'atenció domiciliària 2013



Font: Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat



Font i elaboració, Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat

Finalment, afegir diferents accions que es porten a terme des de diferents Departaments per tal d'incorporar la perspectiva de gènere :

Cultura

- Premi relats breus per a dones Joana Raspall (i Maleta Pedagògica).
- Beca de Recerca Blanca Bardiera (bianual).
- Taller d'escriptura per a dones.

Salut

- Jornada 28 de maig, Dia Internacional de la salut de les dones.
- S'ha fet una xerrada sobre fibromiàlgia i síndrome de fatiga crònica.
- Caminada Internacional contra el càncer de mama.

Educació

- Es treballa amb les escoles per que incorporin un model coeducatiu i cada centre té un responsable de coeducació.
- Des de l'Institut *Olorda* existeix interès per a portar a terme un projecte coeducatiu. Hi ha dues professores que s'estan formant en violència de gènere.

Nova Ciutadania

- Des de l'Associació de Dones Segle XXI s'ofereix un espai de trobada –dos dies per setmana- per a dones immigrants on s'aborden temàtiques lingüístiques, sociabilitat amb l'entorn, etc.
- Xerrada, Dones i discriminació als països menys desenvolupats.

Mobilitat i entorn urbà

- Inauguració de la plaça Montserrat Roig. Ubicació: davant Biblioteca municipal.
- Taller "*Flors per a la Montserrat*". Lectura musical de textos de Montserrat Roig.

Esports

- Setmana de la dona i l'esport. Organització de diversos tallers esportius per a fomentar l'esport femení.

També, afegir, que **les dades de mobilitat ens permeten fer una aproximació inicial als temps i els usos del temps**. Una primera lectura de les dades bàsiques ofereix la imatge d'una ciutat madura, amb una elevada mobilitat interna i alhora amb una intensa relació amb les ciutats de l'entorn immediat, especialment Barcelona.

Les dades de mobilitat (el nombre de desplaçaments, el repartiment modal i els motius de desplaçament) a **Sant Feliu de Llobregat són els d'una ciutat mitjana, madura i consolidada**, de la primera corona metropolitana de Barcelona, amb accés al transport públic d'alta capacitat. També es fa visible la seva important dimensió i funcions urbanes des de la segona meitat del segle passat, i la tradició industrial, que encara és viva.

Destacar que les **dones tenen, comparativament, a Sant Feliu de Llobregat una elevada mobilitat ocupacional**, tot i que com sempre porten el pes de la mobilitat personal, **és a dir els trajectes relacionats amb la vida quotidiana i la cura**⁸.

Promig de desplaçaments.

	dia feiner: mitjana de desplaçaments	
	Sant Feliu de Llob.(2006)	RMB 2013 (2006)
Dona	3,42	3,8 (3,5)
Home	3,33	3,7 (3,4)

Font: Enquesta de mobilitat en dia feiner 2013 i Enquesta de Mobilitat a les grans ciutats 2006

Distribució dels desplaçaments segons el mode de transport.

	Dia feiner					
	Sant Feliu de Llobregat			RMB		
	Modes no motoritzats	Transport públic	Transport privat	Modes no motoritzats	Transport públic	Transport privat
Dona	52,4	15,3	32,3	48,9	22,6	28,5
Home	44,1	10,2	45,8	33,6	16,3	47,4

Font: Enquesta de mobilitat en dia feiner 2006 RMB i grans ciutats

⁸ S'han usat dades del 2006 per a poder comparar, les darrers anys, tot i la crisi i la davallada de la mobilitat ocupacional continua creixent la mobilitat en tots els grups i tots els àmbits. Les dades generals són l'Enquesta de mobilitat en dia feiner 2013 http://www.atm.cat/web/ca/veure.php?pdf=ca/_dir_emef/emef2013.pdf&h=770 <http://www.iermb.uab.es/html/mobilitat/pdf/resultatsEMEF2006.pdf>

http://www.atm.cat/web/ca/veure.php?pdf=ca/_dir_EMQ_rmb/06_19_S_FELIU_DE_LL&h=770

Distribució dels desplaçaments segons motiu.

	Dia feiner						
	Sant Feliu de Llobregat			RMB			
	Mobilitat ocupacional	Mobilitat personal	Tornada a casa ocupacional	Tornada a casa personal	Mobilitat ocupacional	Mobilitat personal	Tornada a casa
Dona	22,7	32,0%	18,9%	26,4%	18,6	36,7	44,7
Home	29,8	24,9	24,0	21,2	27,9	27,4	44,7

Font: Enquesta de mobilitat en dia feiner 2006 RMB i grans ciutats

El nombre de desplaçaments diaris és **lleugerament superior en les dones que el homes i** **ahora les dones tenen major presència en l'ús dels transport públic i els modes de transport no motoritzats.** Si aquestes dades recollissin el total de viatges, com que el nombre de dones és lleugerament superior, i fan més viatges, encara es faria més visible el pes de les dones en la mobilitat total, i la importància de l'accessibilitat de la ciutat, i de l'accessibilitat als serveis bàsics i al transport públic, per a les dones. És a dir, la importància dels rols de les dones en la vida de la ciutat.

L'any 2006, els desplaçaments interns eren el 48% en dia feiner i el 51,3% en dia festiu. Els desplaçaments de connexió eren el 51,2% en dia feiner i el 48,7% en dia festiu. Si es centra l'anàlisi en els desplaçaments de connexió s'observa com en dia feiner les principals connexions són amb l'exterior. **El 45% dels desplaçaments eren amb altres municipis del baix Llobregat, especialment Cornellà, Molins de Rei i Sant Just Desvern.** El 43,9% dels fluxos de connexió, l'any 2006, eren amb el Barcelonès, en 34,4% amb Barcelona i el 7,6% amb l'Hospitalet de Llobregat.

7.5 Treballs i temps

Aquest apartat recull dades bàsiques d'ocupació i desocupació i mobilitat. Tanmateix darrera d'aquestes dades hi ha tota la resta de treballs que les estadístiques locals no recullen: els treballs de la cura, els treballs domèstics, els treballs de la comunitat, els treballs que fan possible les vides quotidianes en totes les seves dimensions. Les dones tenen un paper molt gran en totes aquestes tasques.

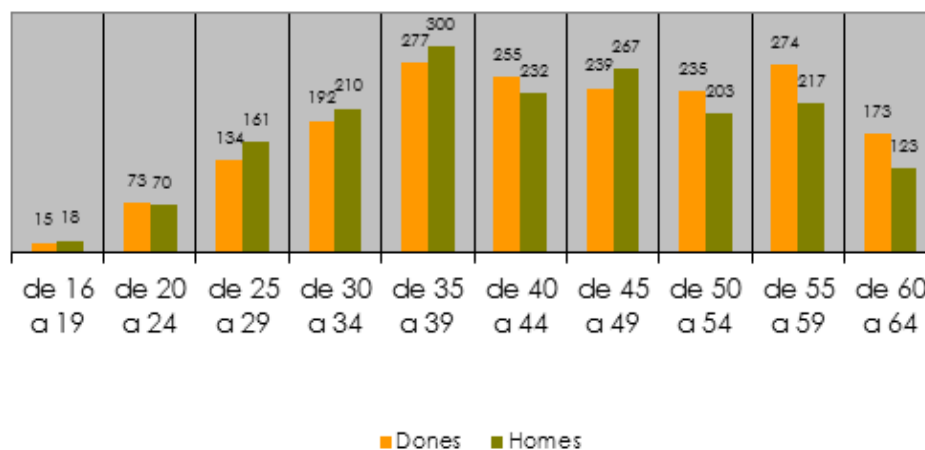
En citar de taxes d'atur i nivells d'ocupació, cal fer referència a l'àmbit de conciliació de la vida personal, professional i familiar i la coresponsabilitat, clau per un repartiment just i equitatiu dels temps i dels treballs tant a nivell productiu com reproductiu.

A Barcelona i a Catalunya, les dones tenen xifres d'activitat i d'ocupació equiparades a les masculines en edats compreses entre els 20 i els 29 anys, tot 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 més acusades entre homes i dones se situen entre els 40 i 49 anys i també a partir dels 55.

La població activa de Sant Feliu destaca per **l'elevada ocupació de les dones**, que s'acosten en valors absoluts al grup dels homes al grup de 30-34 anys i també 45-49, i 50-54.

Les taxes d'atur són elevades com ho són a tota la comarca i a la demarcació de Barcelona, però **especialment en aquest municipi ho són les taxes d'atur de les dones de més de 50 anys**. Aquest no és un fenomen exclusiu de Sant Feliu sinó que es repeteix en localitzacions metropolitanes. Això limita les oportunitats laborals de les persones i pot tenir uns efectes devastadors en el futur, amb rendes molt més baixes, menys temps de cotització i un empobriment agreujat durant la vellesa amb pensions molt baixes.

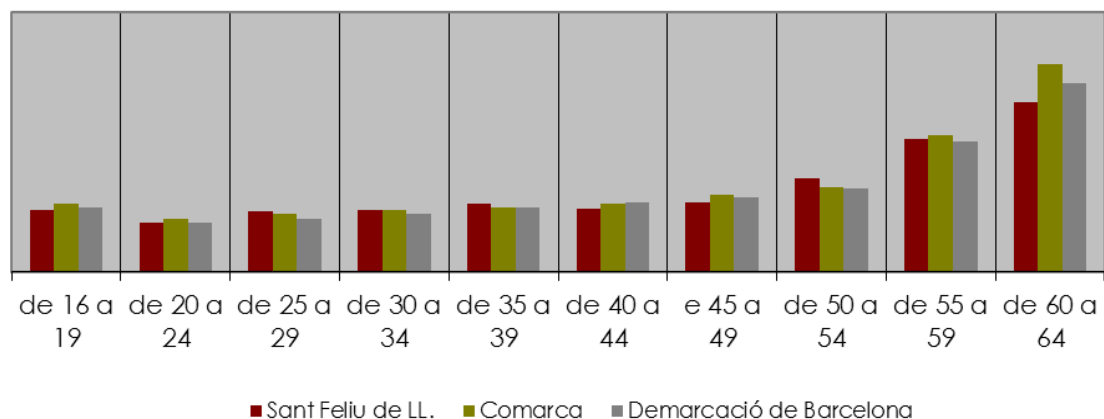
Atur registrat 2013



Font: HERMES

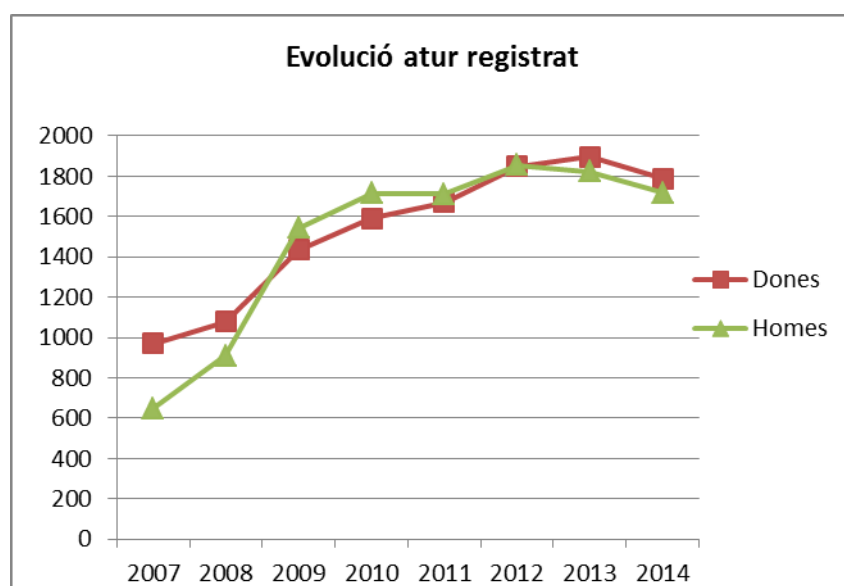
Si es compara les taxes d'atur femenines de Sant Feliu, la resta de la comarca i la demarcació de Barcelona, destaca una millor situació a Sant Feliu, especialment per a les dones adultes grans. Tanmateix, cal observar les dificultats per a les **dones adultes joves que tenen taxes d'atur superiors a les d'altres àmbits dels 25 fins els 40 anys**.

Comparativa taxes d'atur femenines. 2013



Font: HERMES

Tanmateix, **les taxes d'atur de les dones adultes grans a Sant feliu són notablement més altes que les dels homes, i les dones afectades són les de més de 50 anys.**



Font: HERMES

Evolució de l'atur els darrers anys es va caracteritzar per un fort augment en nombres absoluts de l'atur masculí des de l'any 2007. Entre l'any 2009 i 2010 excepcionalment l'atur afecta a més homes que dones. A partir de 2011-12 l'atur creix amb més moderació i afecta tant a homes com a dones. Al final d'aquest període **les dones tornen a ser, en valors absoluts, el grup més afectat per l'atur.**

Emmarcat a la Llei de Barris es van desenvolupar dos cursos de Formació Ocupacional amb component de gènere:

1/ **Promoció autonomia personal.** Es va contractar durant 6 mesos a 8 dones dels barris de Can Calders i La Salut –com auxiliars de la llar- coordinades per una treballadora social- per desenvolupar tasques d’atenció a la llar per a persones grans o amb situacions de dependència. Com objectiu s’oferia a les dones participants un coneixement actualitzat del món del treball remunerat i, òbviament, sortir de l’economia submergida. El contracte va tenir en compte l’establiment d’un horari laboral adequat a les necessitats de conciliació de la vida personal i familiar. Destacar que aquest projecte ha obtingut el reconeixement de bona pràctica per part de la Federació de Municipis.

2/ **Entre tots i totes fem barri.** L’objectiu d’aquest programa ocupacional d’un any de durada era la millora de la qualificació professional de 8 dones desocupades majors de 25 anys, en matèria d’educació mediambiental i cívica. Van desenvolupar tasques d’informació, sensibilització i conscienciació ciutadana d’actuacions sobre l’entorn urbà per part dels ciutadans i ciutadanes del municipi, la cura del medi ambient, la convivència i el civisme.

7.6 Lideratge i participació de les dones

La participació femenina resulta cabdal si es vol tenir present al 100% de la ciutadania a l’hora de desenvolupar polítiques públiques. Malgrat això, existeix certa pressió social que s’exerceix a través de l’exaltació dels valors tradicionals que acompanyen les funcions assignades segons el gènere. Això implica que les dones poden participar quan tenen les responsabilitats domèstiques i de cura cobertes⁹.

Conscients d’aquestes dificultats des de l’Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat s’han engegat mesures i mecanismes per afavorir la participació de les dones en els assumptes municipals, com ara la creació del **Consell Municipal de les Dones**. Des d’aquests Òrgans hi ha més participació femenina que masculina. Per tal d’afavorir-la l’Ajuntament proposa horaris de trobada fora de l’horari escolar i utilitzen la web municipal, facebook i twitter com a canals de comunicació.

⁹ Reflexions en femení nº 31. Participació de les dones. Diputació de Barcelona 2009

Des del **Consell Municipal de les Dones** destacar que a finals de l'any 2006 l'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat va signar un conveni amb l'IGOP (Institut de Govern i Polítiques Públiques), amb l'objectiu que un grup d'alumnes del Màster en Polítiques Socials i Comunitàries (2005-2007) treballés, en el marc de les pràctiques d'aquest Màster, en la reactivació del Consell Municipal de les Dones. La finalitat de les pràctiques professionals va consistir en fer una diagnosi i presentar una proposta de dinamització d'aquest ens consultiu de l'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat.

L'Ajuntament **disposa de dades desagregades per sexe de participació en el moviment associatiu del municipi** (destacar la major presència de dones a les associacions culturals i les AMPA i les dones assumeixen majoritàriament les tasques d'administració i secretaria de les associacions), **incorpora la perspectiva de gènere a les bases de les convocatòries per a la concessió de subvencions** i disposa **6 associacions de dones, els seus eixos d'interès són el feminisme i la criança** (les dones tenen una edat mitjana de 49 anys).

A nivell de barris el **Pla Intervenció Integral Can Calders i La Salut**, (Llei 2/2004, de 4 de juny, de millorar de barris, àrees urbanes i viles que requereixen una atenció especial) els anys 2009-2012 s'han portat a terme diferents accions per tal d'incorporar la perspectiva de gènere des de una vessant participativa i sociopolítica. Concretament, el projecte **Dones en Xarxa, Dones Ciutadanes** s'ha fomentat la participació i l'accés a les noves tecnologies en aquests dos barris.

En el marc del **III Congrés de les dones del Baix Llobregat, 2010** Sant Feliu de Llobregat va esdevenir subseu del Congrés amb la temàtica: *l'experiència de les dones immigrades*. L'objectiu principal com a subseu va ser potenciar les xarxes socials i els espais de participació d'aquestes dones, oferint espais de trobada i intercanvi i realitzant la Jornada *Trajectòries de Participació de les dones immigrades a Catalunya* (fruit d'aquest treball es va constituir una associació de dones migrades que actualment continua activa).

I, finalment, com ja s'ha comentat anteriorment, es realitzen cada any accions per reconèixer el valor dels treballs i els saber de les dones: premis, homenatges, exposicions, xerrades, noms dels carrers, notes de premsa locals, com la **beca Blanca Barbiera o el premi Joana Raspall**. S'ha realitzat un esforç per visibilitzar, reconèixer i valorar els treballs i sabers femenins mitjançant premis, xerrades i exposicions, i així ho reflecteix la percepció del personal municipal.

7.7 Principals conclusions

Sant Feliu de Llobregat té el perfil d'una ciutat madura del continu urbà de la primera corona metropolitana. Està connectada amb transport públic d'alta capacitat a Barcelona i a d'altres ciutats veïnes.

- Important proporció de població adulta i adulta gran i una menor proporció de població molt gran, i també d'infants i joves. Té un fort pes la població arribada als anys 60 i 70. Les dinàmiques recents són metropolitanes: elevada mobilitat diària, arribada d'immigrants, amb una proporció molt moderada i procés progressiu d'envelliment, que serà més evident les properes dècades.
- Baixa proporció de joves i adults joves, que afecta a tota l'estructura de la població però es fa més evident especialment evident en els grups de dones. Si es suma la menor proporció d'immigrants ens dona una situació de baix dinamisme i feble capacitat d'atracció de població.
- RF (relació de feminitat) de les dones adultes i adultes joves és relativament baixa.
- Les elevades taxes d'activitat de les dones de Sant Feliu i les dades de la Renda familiar disponible marquen una ciutat on el pes dels treball de les dones, tant productiu com reproductiu ha estat i és essencial, caldria que fos més visible.
- Les dones grans estan afectades per elevades taxes d'atur, especialment les dones grans, i això incideix en les futures pensions de jubilació, i la pobresa femenina
- La crisi econòmica ha agreujat les demandes de suport bàsic de la població que demana més recursos de primera necessitat.
- S'observa una presència més baixa de la proporció de dones adultes joves i joves, es pot considerar un indicador de manca d'oportunitats i dinamisme. Les dones, i especialment les dones joves i adultes joves, en edats de transició, tenen un pes important tant en l'esfera productiva, com en la reproductiva i de la cura, un important paper en les dinàmiques de la vida quotidiana de la ciutats i també tenen proporcionalment una elevada formació; la manca de dones en edats de transició té efectes estructurals en la població a mig termini.

Dos grups de dones estratègics:

- Les dones que han sostingut els treballs productius i reproductius les darreres dècades, aviat seran grans i molt grans. Han treball molt.
- Les dones joves i adultes joves. Com atreure-les o no expulsar-les.

Principals conclusions per àmbits.

Àmbit	Punts forts	Punts a millorar
1. Compromís amb la Igualtat	L'Ajuntament està formalment compromès amb la igualtat. Compta anualment amb una partida pressupostària per temes d'Igualtat, protocol i circuit de violència, i Pla d' Igualtat municipal.	No es presenten totes les dades desagregades per sexe: hi ha legislació que ho exigeix i que afecta a les administracions locals La perspectiva de gènere no es té present des de les àrees i hi ha marge de millora en la transversalitat
2. Violència Masclista	Com a ciutat mitjana té ja una llarga experiència en l'atenció de la violència masclista, disposa d'un protocol d'actuació i d'un espai d'atenció jurídica i psicològica. Es realitzen actuacions de sensibilització entre els diferents segments de la població.	Renovar la visibilització i el tractament de les dades de violència. Si creix el nombre de casos de violència detectats, considerar-ho un indicador positiu Implicar més actors de la ciutats en la lluita contra la violència. Reforçar les aliances en els circuits de salut que detecten més de la meitat dels casos de violència.
3. Drets i qualitat de vida	Els Serveis socials de l'ajuntament tenen una radiografia acurada de les demandes, l'evolució i el treball.	Oportunitat: reforç als serveis que faciliten la qualitat de vida de les dones adultes i adultes joves per a impulsar el dinamisme de la ciutat Preveure l'atenció a les dones que seran grans els propers anys.

Àmbit	Punts forts	Punts a millorar
4. Treballs i temps	<p>Elevades taxes d'activitat de les dones.</p> <p>Alta ocupació de les dones.</p> <p>Dones adultes i adultes grans com a responsables de treball productiu, reproductiu, de la cura, domèstic, etc.</p>	<p>Atenció al creixement de l'atur femení: les elevades taxes d'atur de les dones de + del 50 anys. En un futur proper pot implicar + empobriment de les dones grans.</p> <p>Oportunitat per a la difusió i sensibilització per afavorir la coresponsabilitat i la conciliació,</p> <p>Oportunitat per fer visible i valorar el pes del treball productiu i reproductiu de les dones a Sant Feliu les darreres dècades.</p>
5. Lideratge i participació de les dones	<p>Des de l'Ajuntament es treballa per a fer visibles les aportacions culturals i els sabers de les dones.</p> <p>Hi ha fins a 6 grups de dones i associacions.</p>	<p>Es fa necessari aprofitar els rols de les dones a la vida de les ciutats, la seva importància</p> <p>Fer més fàcil i atractiva la ciutat per a les dones adultes joves i les dones adultes.</p>

8. PLA d'ACCIÓ

8.1 Compromís amb la igualtat

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

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

LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

OBJECTIU GENERAL: Situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1.1 Incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals, potenciant un model de treball institucional que posi l'accent en la transversalitat, la coordinació i la presa de decisions conjuntes.

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

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

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
				Any inici	Durada	< 1000	<5000	>5000
Aprovar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal.	Acord formalitzat d'aprovació.	Vigència del Pla 2015-2019.	Alcaldia i Igualtat	2015	Puntual	Cost 0		
Adjudicació partida pressupostària pròpia pel Pla d'Igualtat.	Recursos anuals específics.	Estabilitat pressupostària anual de la partida econòmica.	Alcaldia i Igualtat	2015	Contínua	(Per deter.)		
Reactivar la Comissió de seguiment.	Implementació i seguiment.	Persones integrants i reunions anuals.	Igualtat	2015	Contínua	Cost 0		
Consolidar la tècnica referent d'igualtat.	Figura Tècnica d'Igualtat consolidada.	Hores dedicació Igualtat.	Igualtat i RRHH	2015	Contínua	Cost 0. Cap.I		
Manteniment SIAD-CIRD	Participació i sociabilitat de les dones.	Dones ateses diferents serveis i accions.	Igualtat	2015-2019	Contínua			
Revisar el funcionament de l'aplicació informàtica d'implementació del Pla.	Transversalitat accions previstes.	Aplicatiu actualitzat i dades seguiment introduïdes.	Igualtat i Serveis Generals					

Revisió-seguiment actualitzat del Pla d'Igualtat Intern.	Balanç d'implementació.	Accions realitzades i pendents.	Igualtat i RRHH	2015-2016	Puntual	Cost 0		
Formació específica en matèria d'igualtat al personal polític i tècnic (Diputació de Barcelona).	Formar, sensibilitzar i oferir eines per a la implementació i el seguiment.	Cursos, departaments implicats i persones participants.	Igualtat i RRHH	2015	Contínua	Cost 0		
Creació d'un espai específic d'igualtat a la web municipal.	Espai incorporat a la web municipal.	Disseny i continguts.	Igualtat i Comunicació	2015-2016	Puntual		X	
Elaboració d'una Guia de Llenguatge no sexista.	Promoure una comunicació igualitària.	Continguts inclusius i no sexistes.	Igualtat i Comunicació	2015	Puntual	X		
Incorporar criteris d'igualtat en els plecs de condicions per a la prestació de serveis municipals.	Clàusules concretes per accedir a la contractació pública.	Nombre de contractacions amb criteris específics en matèria d'igualtat.	Serveis Generals i Igualtat	2015	Puntual	Cost 0		
Dissenyar una base de dades de recollida d'informació estadística desagregada per sexes.	Dades desagregades per sexes dels diferents Departaments.	Disseny i implementació del recurs.	Igualtat i Comunicació	2015-2019	Contínua	Cost 0		
Incorporar els homes en les polítiques d'igualtat.	Incorporar els homes en les polítiques d'igualtat.	Accions on han participat.	Igualtat	2015-2019	Contínua	Cost 0		
Difusió per part de l'OAC de tots els Serveis i accions que es porten a terme des d'Igualtat.	Informació i assessorament a la ciutadania en quant a Serveis i activitats.	Nº de persones ateses i informació demandada.	Igualtat	2015	Puntual	Cost 0		
Mantenir els actes del 8 de març. Dia Internacional de les dones.	Sensibilització i participació de la ciutadania.	Accions i nº persones participants.	Igualtat i Alcaldia.	2015	Contínua	X		

8.2 Acció contra la violència masclista

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

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

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

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

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

Mantenir i incrementar les campanyes de sensibilització i prevenció al voltant del 25 de novembre.	Sensibilitzar i prevenir la violència masclista en el municipi.	Nº i tipus d'activitats organitzades, nombre de participants per sexe i edat.	Igualtat.	2015-2019	Contínua	X		
Tallers de sensibilització en els Centres educatius formals i no formals sobre relacions abusives i micromasclismes (alumnat i professorat).	Promoure relacions igualitàries i prevenir la violència masclista.	Nº d'accions realitzades i participants per sexe i edat.	Igualtat i Educació.	2015-2019	Contínua		X	
Formació específica en violència masclista al personal tècnic i Policia Local.	Millora en l'atenció a les dones agredides.	Nº de cursos, serveis implicats i persones assistents.	Igualtat, SSAP i Policia Local.	2016	Contínua	Cost 0		
Tallers de defensa personal per a dones.	Adquisició d'habilitats i tècniques d'autodefensa.	Nº de dones assistents i valoració taller.	Igualtat.	2016-2019	Contínua	Cost 0		
Manteniment dels Servei psicològic, jurídic i telefonia mòbil per a dones agredides.	Atenció i millora situació dones agredides.	Nº de dones ateses en els diferents serveis i valoració usuàries.	Igualtat.	2016-2019	Contínua			X

8.3 Drets i qualitat de vida

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

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

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

LÍNIA ESTRATÈGICA 3: DRETS I QUALITAT DE VIDA

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

OBJECTIUS ESPECÍFICS

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

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

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

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
				Any inici	Durada	<1000	<5000	> 5000
Continuïtat, <i>Espai de Dones</i> . Projecte d'Intervenció Integral Llei de Barris.	Apoderament i sociabilitat dones.	Nº dones i activitats realitzades.	Igualtat i Urbanisme	2015-2019	Contínua			X
Formació en perspectiva de gènere a les persones tècniques d'Urbanisme.	Sensibilització i incorporació de la perspectiva de gènere.	Nº formacions, participació i valoració.	Igualtat i Urbanisme	2015-2016	Puntual			
Realització de la Jornada del dia Internacional de la salut de les dones -28 de maig-.	Sensibilitzar i prevenir sobre les principals malalties que afecten a les dones.	Nº d'activitats i assistència per sexes i edat.	Igualtat i Salut	2015-2019	Contínua	X		

Realització de tallers d'educació sexual en centres formals i no formals (incorporant entitats dones).	Informació i orientació afectivo-sexual per a joves i entitats de dones.	Nº de tallers i assistència per sexes i edat.	Igualtat i Educació	2015-2019	Contínua			X
Recopilar i posar a l'abast dels centres educatius i les Ampa recursos pedagògics i coeducatius.	Eines i recursos a l'abast del personal docent i les Ampa.	Nº de centres educatius i Ampa que es fa arribar la documentació i materials.	Igualtat i Educació	2016	Puntual	X		
Integrar la perspectiva de gènere en el Pla Educatiu Entorn.	Realització de tallers al personal docent i alumnat (primària i secundària).	Nº de Tallers, Centres i professorat i alumnat beneficiat.	Igualtat i Educació	2015-2019	Contínua			
Campanya de nadal per un consum no sexista de regals.	Sensibilització coeducativa.	Nº d'accions i Centres.	Igualtat, Educació i Cultura	2016				
Sessions de contes no sexistes a la Biblioteca municipal.	Sensibilització coeducativa.	Nº d'accions i persones assistents.	Igualtat i Cultura					
Identificar mesures que potenciïn la igualtat en l'esport i la inclusió de les dones en totes les seves disciplines.	Incrementar la incorporació i presència de les dones en l'esport.	Nº d'accions. Nº d'equips femenins. Nº de persones usuàries d'esport en dependències municipals per sexe i edat.	Igualtat i Esports	2016-2019	Contínua	X		
Continuar amb la Setmana de l'Esport per a dones.	Sensibilitzar de la pràctica esportiva femenina.	Nº d'accions i dones participants.	Igualtat i Esports	2016-2019	Contínua			
Crear un Servei de Voluntariat per a dones en dificultat social.	Recolzament i suport social per a dones en situació d'exclusió social.	Nº de dones participants i demandes més sol·licitades.	Igualtat i SSAP	2015-2019	Contínua			

8.4 Treballs i temps

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

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

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

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

LÍNIA ESTRATÈGICA 4: TREBALLS I TEMPS

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

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

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

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

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

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

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

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

Creació d'una Xarxa de dones emprenedores.	Creació i consolidació de la Xarxa.	Nº de participants, trobades i activitats previstes.	Igualtat i Promoció Econòmica.	2015-2019	Contínua	X		
Incloure missatges de coresponsabilitat en totes les campanyes, així com activitats específiques de sensibilització dirigides a tota la ciutadania.	Sensibilitzar i promoure una cultura compartida per part de tota la ciutadania.	Nº de campanyes i accions implementades.	Igualtat	2015-2019	Contínua	X		
Revisar la compatibilitat d'horaris de les Escoles Bressol	Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les dones.	Horaris Escoles Bressol i quadre de possibles horaris amb flexibilitat.	Igualtat i Educació	2015	Puntual	Cost 0		
Desagregar per sexe i edat les fonts estadístiques vinculades al mercat laboral local.	Dades actualitzades de la situació laboral de la població desagregades per sexe i edat.	Nº de persones aturades per sexe i edat.	Igualtat i Promoció Econòmica	2015-2019	Contínua	Cost 0		
Incloure la perspectiva de gènere en els diferents mòduls de Formació Ocupacional.	Sensibilització participants.	Nº de formacions i persones formades.	Igualtat i Promoció Econòmica	2015-2019	Contínua	Cost 0		

8.5 Reconeixement del lideratge i participació de les dones

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

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

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

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

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

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

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

OBJECTIUS ESPECÍFICS

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

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

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

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

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

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
				Any inici	Durada	<1000	<5000	>5000
Mantenir el suport a les Entitats de dones del municipi.	Suport específic econòmic i/o tècnic.	Nº d'Entitats i suport específic atorgat.	Igualtat i Participació	2015-2019	Contínua		X	
Revisió funcionament Consell de les Dones.	Comunicació fluida, seguiment accions i incorporació dones joves.	Nº de reunions i seguiment acords. Nº de noies joves.	Igualtat i Participació	2015	Puntual	Cost 0		
Crear un blog del Consell de les Dones.	Difusió, comunicació i sensibilització ciutadania.	Continguts i participació ciutadania.	Igualtat i Participació	2015-2016	Puntual			
Incorporar a les bases de les convocatòries de les subvencions criteris de valoració que promoguin la presència de les dones en els òrgans directius de les Entitats.	Increment de la participació de les dones en les juntes directives.	Nº de subvencions validades segons aquest criteri. Nº de dones en les juntes directives.	Igualtat i Participació	2015	Continua	Cost 0		

Mantenir el Premi Literari Joana Raspall.	Sensibilització social i foment de l'escriptura per a dones.	Nº participants. Premis atorgats.	Igualtat i Cultura	2015-2019	Contínua	Cost o		
Donar continuïtat a la Beca de Recerca Blanca Bardiera.	Sensibilització social i foment de la recerca sociocultural de les dones.	Nº participants. Beca atorgada.	Igualtat i Cultura	2015-2019	Contínua			
Difusió del CIRD Neus Miró.	Augment la participació de les dones, amb incidència en crear espais de trobada entre dones autònomes i immigrants.	Formes de difusió, activitats i dones participants.	Igualtat i Comunicació	2015	Puntual			
Continuar amb la oferta de tallers, xerrades, exposicions, tertúlies ràdio i tallers informàtica.	Sensibilització social, visibilitat i apoderament de les dones.	Nº d'accions, valoració participants.	Igualtat					
Crear un fons bibliotecari específic sobre la producció cultural de les dones.	Visibilitat i reconeixement de les aportacions de les dones a la cultura.	Fons específic creat.	Igualtat i Cultura.	2016	Puntual	X		
Mantenir el suport en l'organització d'exposicions artístiques de les dones.	Visibilitzar la producció cultural de les dones.	Nº d'exposicions i dones participants.	Igualtat i Cultura.	2015-2019	Continua	X		

Glossari¹⁰

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).

¹⁰ Elaborat a partir dels Glossaris : *Centres d'informació i recursos per a dones, una proposta de model funcional i de gestió*, Diputació de Barcelona, 2007; i *Col·lecció Documents de Recull de termes Dones i treball*, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bibliografia

- *Centres d'informació i recursos per a dones, una proposta de model funcional i de gestió*, Diputació de Barcelona, 2007.
- *Col·lecció Documents de Recull de termes Dones i treball*, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008.
- *Enquesta violència masclista a Catalunya*. Departament d'Interior, Generalitat de Catalunya, 2010.
- *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.
- *Participació de les dones. Reflexions en femení, nº 31*. Diputació de Barcelona, 2009.
- Sallé, M^a Angeles. Evaluación de políticas públicas. Aspectos clave y genero. En P. Dosal (Coord.), *¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de genero?.* Bizkaia: Diputación Foral de Bizkaia, 2003.

Altres

- *Memòries d'activitats de l'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat*.
- *Diagnosi municipal Sant Feliu de Llobregat*. OPIDC, Diputació de Barcelona, 2014.
- *Aplicatiu recollida de dades*. Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils.

