



II Pla de
Polítiques
de **Gènere**
20**16**/20**19**

Àrea Bàsica de Serveis Socials
Consell Comarcal del Vallès Occidental

II Pla de Polítiques de Gènere (2016-2019)

Àrea Bàsica de Serveis Socials
Consell Comarcal del Vallès Occidental



Diputació
Barcelona



Índex

1. PRESENTACIÓ	5
2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT	
2.1. Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política	7
2.2. El paper dels governs locals	8
2.3. Els plans d'igualtat	9
3. MARC NORMATIU	
3.1. Àmbit internacional	10
3.2. Àmbit comunitari	11
3.3. Àmbit estatal, autonòmic i local	11
4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA	
4.1. Fases de la metodologia.....	20
4.2. Eines metodològiques	21
5. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES	
5.1. Missió general del Pla.....	22
5.1. Principis orientadors.....	22
5.2. Línies estratègiques.....	22
6. AVALUACIÓ DEL I PLA	23
7. DIAGNOSI DE GÈNERE	
7.1. Context territorial i demogràfic	25
7.2. Compromís amb la igualtat.....	40
7.3. Violència masclista	54
7.4. Drets i qualitat de vida	60
7.5. Treball i temps	67
7.6. Lideratge i participació de les dones	82
8. PLA D'ACCIÓ	
8.1. Compromís per la igualtat	89
8.2. Acció contra la violència masclista	92
8.3. Drets i qualitat de vida	95
8.4. Treballs i temps.....	97
9. IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	100
GLOSSARI	103
BIBLIOGRAFIA I PRINCIPALS FONTS CONSULTADES	106

Editat per:

Consell Comarcal del Vallès Occidental
Carretera Nacional 150, km. 15
08227 Terrassa
www.ccvoc.cat

Finançat per:

Diputació de Barcelona

Amb la col·laboració de:

AIO CAT

1. PRESENTACIÓ

Teniu a les vostres mans el II Pla de Polítiques de Gènere del Consell Comarcal del Vallès Occidental per al període 2016-2019. Aquest document té com a objectiu general millorar la qualitat de vida de les dones a la nostra comarca, i contribuir a l'eradicació de qualsevol tipus de discriminació per raons de gènere. El Pla busca la igualtat real i efectiva de totes les persones sense cap discriminació per raó d'orientació sexual, situació familiar, ocupació... Vol contribuir així al foment de la igualtat entre dones i homes, i a la inclusió de totes les pertinences de gènere, atenent a una perspectiva de coresponsabilitat comunitària i millora social, de la qual tothom se'n senti partícip.

El Consell Comarcal ha elaborat aquest Pla amb el suport de la Diputació de Barcelona i gràcies a la participació i la implicació dels agents del territori, personal dels ajuntaments de la comarca i l'equip de professionals de l'Àrea Bàsica de Serveis Socials i de Benestar Social del Consell. Fruit del treball conjunt s'ha detectat la necessitat de disposar d'un document marc d'actuació en matèria d'igualtat a la comarca que marqui les línies estratègiques a seguir, tenint en compte la normativa existent, des de 2015, mitjançant la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes.

L'elaboració d'una extensa diagnosi ha permès detectar els punts forts i febles en sis punts d'anàlisi: el context territorial, el compromís amb la igualtat, la violència masclista, els drets i qualitat de vida, el treball i el temps i el lideratge i participació de les dones. En destaquen accions positives com l'engegada pels SIAD comarcals o bé l'existència del Protocol d'abordatge de la Violència Masclista. Però també s'apunten punts a millorar a través de noves polítiques i actuacions comarcals.

Al Vallès Occidental, un 49'95% de la població està formada per dones i el percentatge té certes variacions segons els municipis. La diagnosi també ens indica noves dades socials, com per exemple, que els darrers anys s'ha produït un increment dels nuclis monoparentals i que un 78% d'aquests són de mares. O bé que als 12 municipis de l'Àrea Bàsica de Serveis Socials hi viuen un total de 1.953 dones estrangeres amb més de 50 nacionalitats diferents.

El nou Pla de Polítiques de Gènere incorpora accions a desenvolupar a nivell comunitari, així com estratègies de treball per al personal de l'administració que incorporin l'òptica de gènere en la forma de treballar i els projectes que es desenvolupen en totes les àrees. En aquest sentit, des de l'ens comarcal i durant aquest mandat volem treballar en quatre línies: el nostre compromís amb la Igualtat, l'Acció contra la violència masclista, els Drets i la qualitat de vida i Treballs i Temps. De la mateixa manera, el Pla es posarà a disposició dels ajuntaments de l'Àrea Bàsica per tal que s'hi puguin adherir.

Volem agrair la implicació de totes les persones que heu fet possible la redacció d'aquest Pla, i destacar la participació del personal tècnic de l'Àrea Bàsica de Serveis Socials i dels ajuntaments, així com la tasca que aquests hauran de desenvolupar per aplicar el pla. Us encoratgem a treballar conjuntament perquè puguem fer realitat els objectius que es plantegen en el II Pla de Polítiques de Gènere.

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 vertebrada 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 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 cos teòric, apareix vinculat a la Il·lustració. Durant els segles XVIII i XIX, les demandes se centaven 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'espai públic, 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 a 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 la seva proximitat 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 van influenciar, des d'un bon inici, a les administracions locals, que van començar 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.

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*.

2.3. Els Plans d'Igualtat

Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els plans de polítiques de gènere o 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 de dones i homes en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.**

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

El Pla d'Igualtat és, doncs, un document clau que, a més de servir per a la planificació i la 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 de gènere, 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 de la **transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació**.

Així, s'obre una etapa en la qual 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 l'any 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 Estats 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 la idea d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, és a dir, d'aplicar la 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**.

Pel que fa 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**, quan 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 que fa referència 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 **Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género**, suposa una fita sense precedents en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com a problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics per intervenir de forma coordinada en la defensa dels drets de les dones víctimes de violència. La llei preveu 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 l'atenció als i 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 Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO3/2007)**. 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'empesa constitucional.

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

Pautes generals d'actuació dels poders públics	<p>Principi de transversalitat.</p> <p>Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.</p> <p>Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un informe d'impacte de gènere.</p> <p>Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.</p>
Foment de la igualtat en el principals àmbits socials	<p>Incorporació de la perspectiva de gènere en:</p> <p>Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.</p> <p>Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.</p>
Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats	<p>Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.</p> <p>Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.</p> <p>Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.</p> <p>Formació i promoció professional.</p> <p>Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</p> <p>Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.</p> <p>Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:</p> <p>Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.</p> <p>Permis de paternitat de 13 setmanes</p> <p>Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.</p> <p>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.</p> <p>Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.</p> <p>Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.</p> <p>Modificacions de la Seguretat Social:</p> <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. <p>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.</p>
Creació d'organismes específics	<p>Creació d'una Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri.</p> <p>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.</p>

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 en què s'introdueixen les novetats més substancials.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la LO3/2007 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.

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 preveu:

- 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 la seva autonomia, 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 totes 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.

- Reconèixer el **valor econòmic del treball de cura i atenció** dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials.
- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment **respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual**.

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

La Generalitat de Catalunya aprova la **Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Es tracta d'una regulació feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta norma incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i estableix mesures transversals en diferents ordres de la vida.

En l'article 6 d'aquest text normatiu s'especifica quines són **funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere**:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu des seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Formar i capacitar el personal per garantir que compleixin les seves funcions en relació al què estableix aquesta llei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic (article 15).
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de ciutadania (article 14.4).
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

Resum de les principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 17/2015:

Àmbits	Mesures
Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic (Art. 10 i disposició addicional segona)	<p>Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objecte del contracte per part de l'empresa adjudicatària.</p> <p>Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de: plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei, i distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.</p> <p>Es crearà un Registre Públic dels Plans d'Igualtat i un Distintiu d'Excel·lència empresarial en matèria d'Igualtat</p> <p>El Govern ha d'elaborar i aprovar, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, una norma sobre la inclusió de clàusules relacionades amb la igualtat de dones i homes en contractes i subvencions de l'àmbit d'actuació de la Generalitat de Catalunya (termini: 6 mesos des de l'entrada en vigor de la Llei)</p>
Ajuts públics (Art. 11)	<p>Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere.</p> <p>Denegar atorgament de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.</p>
Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic (Art. 15)	<p>Les institucions de la Generalitat, i els organismes públics vinculats, i les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics han d'aprovar un pla d'igualtat destinat al personal propi que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball (termini: dos anys des de l'entrada en vigor de la Llei)</p> <p>Els ens locals que tenen òrgans de representació de personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.</p>
Ocupació pública (Art. 16)	<p>Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.</p> <p>Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista.</p> <p>Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal.</p> <p>Anàlisi de llocs de treball, periòdica, per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.</p>
Pressupostos (Art. 17)	<p>Els departaments de la Generalitat, els òrgans autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han de fer visibles l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones.</p>
Polítiques i actuacions dels poders públics (Art. 18)	<p>Les administracions públiques de Catalunya han de procurar atènyer-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels i de les titulars dels òrgans de direcció.</p>
Participació política de les dones (Art. 19)	<p>Els poders públics han de procurar atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític.</p> <p>Les candidatures que representin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors i electores han de respectar el criteri de paritat entre homes i dones per l'elaboració de les llistes electorals (Art. 56.3 Estatut Autonomia).</p>
Participació social de les dones (Art. 20)	<p>Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes.</p> <p>Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes per assolir la representació paritària en els òrgans directius.</p>

<p>Coeducació (Art. 21, 22 i 28 i disposició addicional sisena)</p>	<p>El Govern ha d'aprovar i presentar al Parlament en el termini màxim de dos anys de l'entrada en vigor de la Llei un Pla per a la Igualtat de gènere en el sistema educatiu per mitjà del qual haurà d'introduir la coeducació en tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums a tots els nivells.</p> <p>Els poders públics han de garantir l'adequada formació en coeducació en l'àmbit de l'educació en lleure infantil i juvenil.</p> <p>En l'àmbit universitari s'ha d'incloure necessàriament una formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents.</p>
<p>Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones (Art. 31)</p>	<p>La Generalitat ha de fer, periòdicament, estimacions de valor econòmic del treball domèstic i de cura d'infants i de persones grans o dependents de Catalunya, i ha d'informar a la societat catalana sobre els resultats.</p>
<p>Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral (Art. 32 i 45)</p>	<p>Els poders públics han de:</p> <ul style="list-style-type: none"> elaborar plans d'ocupació biennals per incrementar l'ocupació estable i de qualitat de les dones; incorporar la perspectiva de gènere en els programes actives d'ocupació (PAO); incorporar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, classificació professional, valoració de llocs de feina, retribucions i promoció professional; incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions i professions en què són poc freqüents; fomentar accions de l'economia social i el treball autònom, i les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones; promoure l'accés de dones a llocs directius i de comandament; garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva; eliminar la segregació horitzontal; i aplicar el principi de la càrrega de la prova en casos de denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. <p>Les administracions públiques de Catalunya han de:</p> <ul style="list-style-type: none"> crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.
<p>Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe (Art. 18 i 33)</p>	<p><u>Sector públic</u>: les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.</p> <p><u>Sector privat</u>: les empreses han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació sindical, per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p>
<p>Plans d'igualtat a les empreses (Art. 36)</p>	<p>Les mesures dels plans d'igualtat s'han de negociar i acordar amb la representació legal del personal treballador.</p> <p>Han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat les empreses de:</p> <ul style="list-style-type: none"> més de 250 persones treballadores (Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes); les empreses amb convenis col·lectius de les quals així ho estableixi; les empreses que estiguin obligades perquè l'autoritat laboral així ho hagi acordat en un procés sancionador. <p>Els poders públics de Catalunya han d'afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat a les empreses que no estan obligades per llei.</p> <p>Tots els plans d'igualtat, tant els de les empreses que estan obligades per llei com els voluntaris, s'han de registrar en el Registre Públic de Plans d'Igualtat.</p>

<p>Responsable sindical d'igualtat (Art. 39)</p>	<p>Els sindicats amb presència als centres de treball, per mitjà dels òrgans de representació corresponents, han d'adjudicar a un/a delegat/da sindical la funció de vetllar específicament per la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva.</p> <p>El/la responsable sindical d'igualtat té l'obligació de formar-se en matèria d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes.</p> <p>Les organitzacions sindicals han de designar un/a responsable sindical d'igualtat que tingui la titulació específica en matèria d'igualtat i gènere.</p> <p>L'Administració pública ha de facilitar programes de suport a la formació sindical per a la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.</p>
<p>Negociació col·lectiva (Art. 40)</p>	<p>Les organitzacions empresarials i sindicals, i els òrgans de representació del personal a l'empresa, han de promoure una representació paritària dels dos sexes en la negociació col·lectiva mitjançant mesures d'acció positiva.</p>
<p>Prevenió de riscos laborals a l'empresa (Art. 44)</p>	<p>Les empreses estan obligades a tenir en compte la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, i a prestar una atenció especial als factors de risc per a la fertilitat i per a l'embaràs i la lactància, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives.</p> <p>Les empreses han de formar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe i sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.</p>
<p>Estadístiques i estudis (Art. 56)</p>	<p>Les administracions públiques de Catalunya han de:</p> <p>Incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme;</p> <p>Establir nous indicadors estadístics;</p> <p>Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per a contribuir al reconeixement i la valoració del treball de es dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.</p>

Cal tenir present que aquesta norma incorpora la perspectiva de gènere en altres àmbits com són el joc i les joguines (Art. 23), les manifestacions culturals (Art. 24), els mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació (Art. 25), les universitats i la recerca (Art. 28), l'associacionisme i col·legis professionals (Art. 29), els esports (Art. 30), els usos del temps (Art. 46), benestar social i família (Art. 47), la salut (Art. 48), el tràfic, l'explotació sexual i la prostitució (art. 52), el medi ambient, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat (Art. 53), la justícia (Art. 54) i la seguretat ciutadana (Art. 55). Per tal de garantir la seva incidència en tots aquestes aspectes, la Llei preveu que l'Institut Català de les Dones resti adscrit al Departament de Presidència (disposició final primera), la creació d'un Observatori de la Igualtat de gènere (art.58) i d'un òrgan responsable d'aplicació de la transversalitat (disposició addicional quarta). Així mateix, la Llei contempla un règim sancionador (art.59-64) i proposa un conveni de col·laboració entre l'autoritat judicial, la Fiscalia i el Síndic de Greuges per actuar en casos de discriminació, explotació i violència envers les dones.

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 gran part de 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 socials 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 de Catalunya.
- 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.

Pel que fa 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.

Finalment, pel que fa a l'àmbit LGTBI destaca la recent aprovació de la **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** del Parlament de Catalunya. L'objectiu de la llei és desenvolupar i garantir els drets LGTBI i evitar situacions de discriminació i assegurar la

diversitat sexual i afectiva en plena llibertat tant en l'àmbit públic com privat, sobre els quals la **Generalitat de Catalunya i els ens locals** tenen competències, sent l'àmbit d'aplicació (art.3) el territori de Catalunya i tant el govern de la Generalitat de Catalunya com els ens locals han de garantir el seu compliment i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

Les mesures que s'estableixen afecten totes les àrees de la vida social, totes les etapes de la vida i totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

Pel que fa a les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGTBI incorpora els següents àmbits: professionals que actuen en àmbits sensibles de l'Administració Pública (cap. I), Coeducació; Universitats; Cultura, Lleure i Esport; Mitjans de Comunicació; Salut; Acció Social; Ordre Públic i Privació de Llibertat; Participació i Solidaritat (cap. II), Mercat de Treball (cap. III) i Famílies (cap. IV).

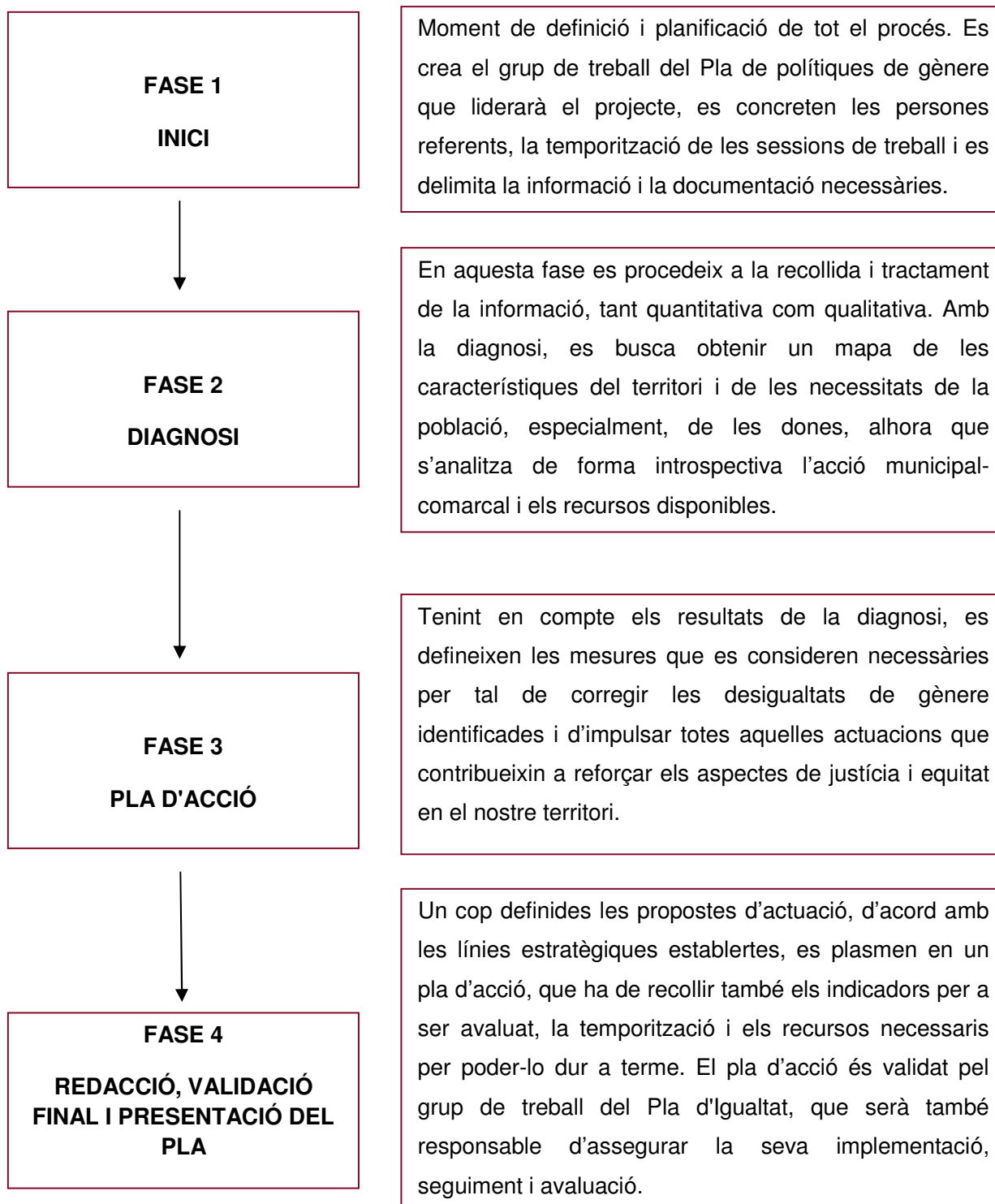
Es crea el **Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals**, com un òrgan de participació ciutadana i consultiu permanent i es fa esment a la necessitat de disposar d'un òrgan que coordini l'execució de les polítiques LGTBI dels diversos departaments de la Generalitat (art. 8). De manera paral·lela oferirà un **Servei d'atenció integral** per atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, per tal de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les seves necessitats (art. 9).

A banda d'aspectes preventius i proactius la llei també regula des de una vessant reactiva, és a dir, proveeix **d'un règim d'infraccions i sancions i recull la inversió de la càrrega de la prova**.

Per acabar, destacar que la llei fa especial menció a les persones transgènere i intersexuals (art. 23) explicitant que s'han de poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic.

4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

4.1. Fases de la metodologia



4.2. Eines metodològiques

Fase inicial

En la fase prèvia es va informar als municipis de l'àrea bàsica de serveis socials (ABSS) del Vallès Occidental de l'inici de la diagnosi i la posterior elaboració del Pla de polítiques de gènere comarcal, demanant la seva implicació en el desenvolupament del procediment.

Fase de diagnosi

Les dades estadístiques i la documentació obtinguda, així com les aportacions facilitades per agents clau de la comarca han permès dur a terme una **anàlisi quantitativa** amb tractament de les dades desagregades per sexe disponibles dels diferents àmbits i **qualitativa** a partir de diferents tècniques de recopilació d'informació i estudi de les dades obtingudes:

- Realització de dues sessions de treball amb les persones referents de serveis socials i/o d'igualtat dels municipis que l'ABSS del Consell Comarcal del Vallès Occidental (CCVOC).
- Realització d'entrevistes a personal directiu del CCVOC i al personal tècnic especialista o destinat específicament al desenvolupament de polítiques d'igualtat dels municipis que tenen personal adscrit a aquest àmbit.
- Implementació de qüestionaris al personal tècnic de l'ABSS, tant del CCVOC com dels ajuntaments que la conformen.
- Revisió dels instruments, procediments, protocols i altres materials del CCVOC, de les administracions locals de la comarca i d'altres ens supracomarcal d'interès per aquest diagnòstic.

Tot el procés diagnòstic i la posterior formulació del *II Pla d'Igualtat de Gènere de l'ABSS del CCVOC 2016-2019* s'ha dut a terme en coordinació amb les tècniques de gestió de projectes de l'àrea de Benestar Social del CCVOC.

Fase d'elaboració del pla d'acció,

Les línies estratègiques, els objectius, les accions i el sistema d'avaluació s'han definit a partir de les necessitats identificades en la fase de diagnosi, considerant les possibilitats d'implementació i desplegament per part de les administracions presents a la comarca.

Fase de validació i presentació del Pla de Polítiques de Gènere 2016-19

El Pla s'aprova mitjançant el Ple del Consell Comarcal i es poden adherir al document els municipis de menys de 20.000 habitants de l'Àrea Bàsica de Serveis Socials de Vallès Occidental que vulguin activar i desenvolupar les accions que es prioritzen en el present document. També es preveu realitzar l'avaluació de les accions desenvolupades, tenint en compte els resultats previstos i els indicadors d'avaluació corresponents segons la temporalització de les accions. L'Avaluació del procés es farà periòdicament i al finalitzar la vigència del Pla, per valorar la consecució dels objectius previstos i elaborar un nou pla d'acció.

5. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

5.1. Missió general del Pla

El present Pla de polítiques de gènere respon al compromís institucional davant la ciutadania per **treballar en favor de 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.

5.2. Principis orientadors

Els principis bàsics orientadors de pla, que han de regir el desplegament de les línies estratègiques, així com els objectius i les accions a implementar i que manifesten la voluntat de treballar fermament en favor de la igualtat de gènere, són:

- 1) La **igualtat** com a bé comú, per aconseguir una (co)responsabilitat social compartida entre homes i dones, des de l'avenç conjunt i en benefici global de la societat.
- 2) **Compromís polític** per incorporar la lògica d'igualtat en totes les polítiques comarcals, afavorint la transformació de les relacions entre homes i dones i el progrés de la ciutadania.
- 3) **Perspectiva de gènere integrada** a la quotidianitat, per una gestió transversal i integral de les polítiques i els recursos municipals a desenvolupar.
- 4) **Determinar les estratègies** a adoptar i treballar per a la **implementació de les accions** a través de plans específics incorporant, quan sigui necessari, mesures correctores de la desigualtat.
- 5) **Participació ciutadana**, especialment de les dones, per incorporar les seves necessitats, interessos i expectatives.

5.3. Línies estratègiques

El Pla inclou quatre 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.

Aquestes línies serveixen de marc per al desplegament dels objectius i les accions que es desplegaran més endavant al document, sota el nom de Pla d'Acció Comarcal i es corresponen a:

- 1) Compromís amb la igualtat.
- 2) Acció contra la violència masclista.
- 3) Drets i qualitat de vida.
- 4) Treballs i temps.

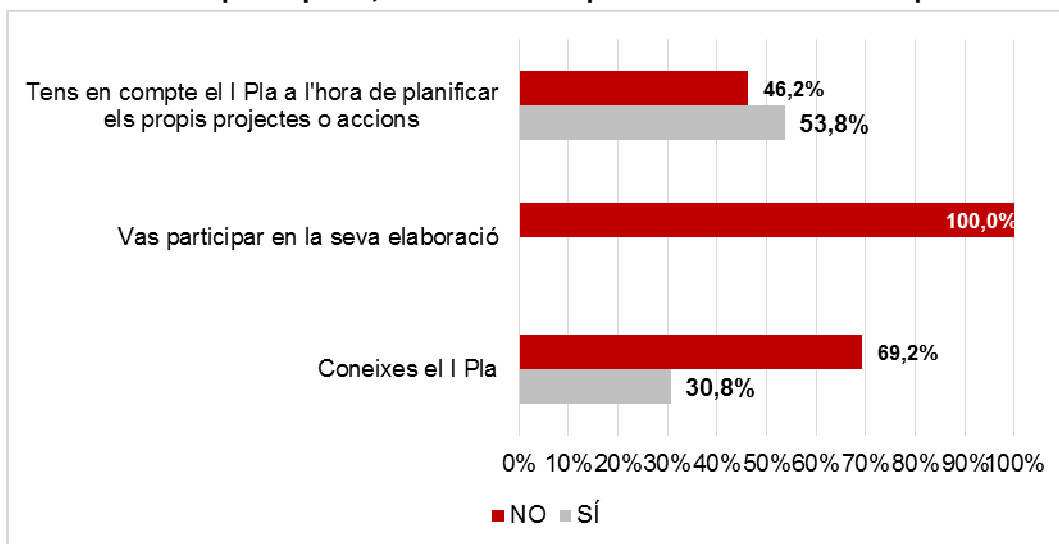
6. AVALUACIÓ DEL 1r PLA

L'any 2011, el CCVOC, va aprovar el 1r Pla de Polítiques de Dones orientat a l'ABSS, que establia unes línies generals d'actuació en matèria de polítiques de dones per al període 2011-2014.

Per a l'actualització del I Pla i l'elaboració del II Pla hem volgut saber el grau de coneixement que tenen els i les professionals dels municipis de l'ABSS i del CCVOC del primer pla i en quina mesura tenien en compte els seus objectius en el seu treball quotidià.

Així, en els qüestionaris que es van fer al personal tècnic de serveis socials i/o d'igualtat dels municipis i del CCVOC, vam incloure algunes preguntes relacionades amb el primer pla desplegat. S'han rebut un total de 13 qüestionaris (12 de dones i 1 d'un home), de 10 municipis de l'ABSS.

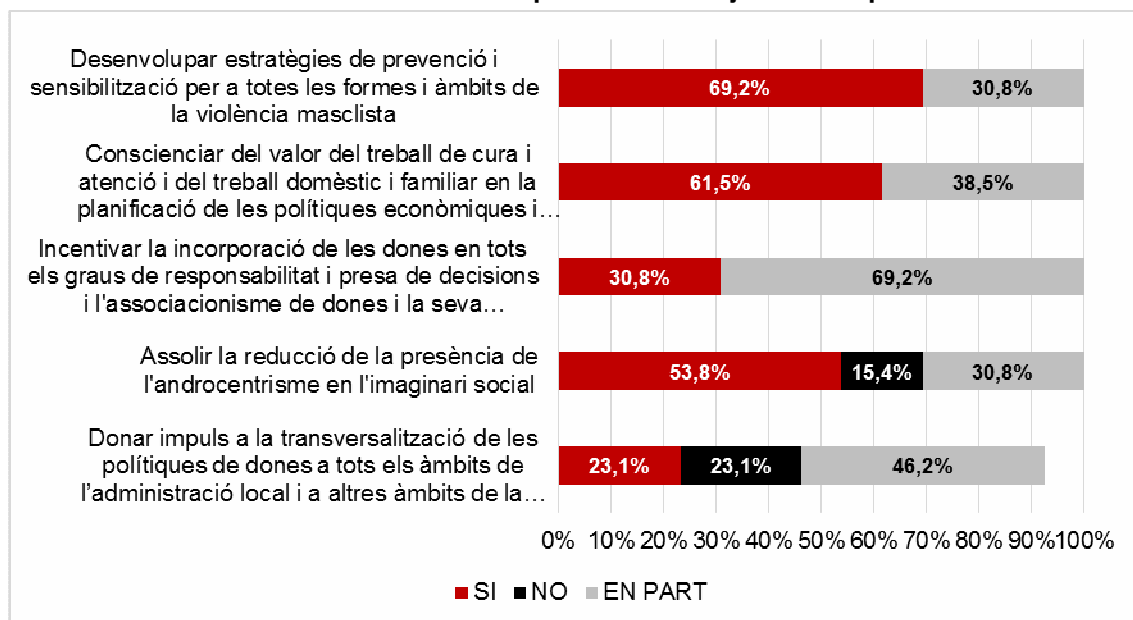
Gràfica 1. Grau de participació, coneixement i aplicació del I Pla de Polítiques de Dones



Cap de les persones que han contestat el qüestionari va participar l'any 2011 en l'elaboració del 1r pla i només un 30,8% el coneixien. Amb el qüestionari es va fer entrega del document del 'I Pla de polítiques de dones orientat a l'ABSS del Vallès Occidental' i fent lectura del mateix, a la pregunta de 'si tenien en compte el pla a l'hora de planificar els propis projectes o accions' el 53,8% de les persones preguntades afirma que sí. Aquest fet, posa de manifest que tot i no conèixer el detall del Pla, el treball coordinat amb el CCVOC ha afavorit el desplegament local de les accions previstes en el mateix.

Quant a si 'es tenen o no presents els objectius generals del pla en el treball quotidià', hi ha diferències segons l'objectiu. L'objectiu que més es treballa és el que té a veure amb **la prevenció i la sensibilització de la violència masclista**: gairebé un 70% de les persones participants sí el tenen present totalment i la resta parcialment.

Gràfica 2. Grau d'incorporació dels objectius del pla



El segon objectiu, que es dirigeix a la conscienciació del valor del **treball familiar-domèstic i familiar**, és tingut en compte per totes les persones preguntades, un 61'5% totalment i un 38,5% només parcialment.

L'objectiu que fa referència a incentivar la **participació sociopolítica de les dones** es té en compte majoritàriament de manera parcial. Només un 30,8% diu que sí el té en compte en el conjunt del seu treball diari.

Hi ha dos objectius, la **reducció de l'androcentrisme en l'imaginari social** i la **transversalització de les polítiques de dones** que no tothom té present. Un 15,4% de les persones preguntades no té en absolut en compte el primer i un 23,1% no aplica en cap cas l'objectiu de transversalitat.

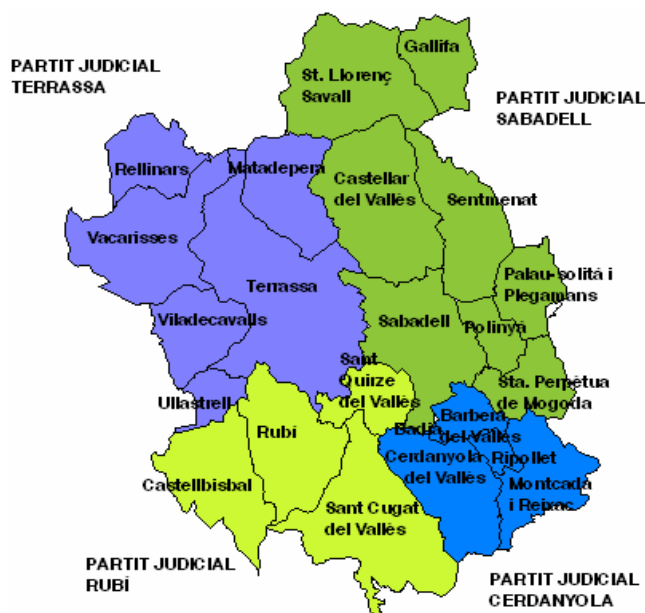
7. DIAGNOSI DE GÈNERE

7.1. Context territorial i demogràfic

7.1.1. Estructura territorial

Administrativament, la comarca està formada per 23 municipis, dos dels quals n'exerceixen la capitalitat: Sabadell i Terrassa. A mig camí de les dues capitals es troba la seu del Consell Comarcal, l'òrgan administratiu de gestió de la comarca, creat el 1987.

Mapa 1. Municipis del Vallès Occidental



La superfície comarcal és de 583,1 km², la qual cosa representa un 1,8% de la superfície total de Catalunya. Això no obstant, en aquest territori relativament petit es concentren més de 900.000 habitants (2015), més del 12 % de la població catalana i gairebé el 2% de la població espanyola, i és, després del Barcelonès, la segona comarca més poblada de Catalunya. El Vallès Occidental és una comarca essencialment urbana, amb una elevada densitat de població (1.544,5 hab./km² enfront dels 231,3 hab/km² del conjunt de Catalunya), si bé al seu interior podem trobar grans disparitats, amb municipis que tenen algunes de les densitats més elevades de Catalunya, com ara Badia del Vallès amb 14.518,3 hab/km² i, a l'altre extrem, municipis rurals de la Serralada Prelitoral, com és el cas de Gallifa amb tan sols 12,1 hab/km².

Taula 1. Extensió, població i densitat de població de l'ABSS per municipis (2015²)

Municipi	Extensió	Població	Densitat
Castellbisbal	31,0	12.364	398,8
Gallifa	16,3	197	12,1
Matadepera	25,4	8.900	350,4
Palau-solità i Plegamans	14,9	14.457	970,3
Polinyà	8,8	8.226	934,8
Rellinars	17,8	748	42,0
Sant Llorenç Savall	41,1	2.380	57,9
Sant Quirze del Vallès	14,1	19.602	1390,2
Sentmenat	28,8	8.652	300,4
Ullastrell	7,3	2.043	279,9
Vacarisses	40,7	6.143	150,9
Viladecavalls	20,1	7.365	366,4
TOTAL	266,3	91.077	342,0

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT). Padró Municipal d'Habitants.

L'ABSS del CCVOC està formada per 12 municipis: Castellbisbal, Gallifa, Matadepera, Palau-solità i Plegamans, Polinyà, Rellinars, Sant Llorenç Savall, Sant Quirze del Vallès, Sentmenat, Ullastrell, Vacarisses i Viladecavalls. El territori d'aquests municipis té una extensió de 266,3 km² i compta amb una població de 91.077 habitants segons dades de l'Idescat de 2015, amb una densitat de població de 342 habitants per Km². Però **la densitat de població presenta grans variacions d'un municipi a un altre**, distant entre els 1.390,2 hab./km² de Sant Quirze del Vallès als 12,1 hab./km² de Gallifa.

7.1.2. Les comunicacions

La comarca és un dels principals nusos de comunicacions de Catalunya i de l'Estat espanyol.

Carreteres

Diversos eixos la creuen en totes direccions. L'AP-7, la C-58, la C-16 i la N-150 creuen el territori comunicant amb Barcelona, Tarragona, València i el sud d'Espanya, Girona i França, Manresa i Lleida, passant per bona part dels municipis de la comarca.

Transport públic

El Vallès Occidental compta amb una extensa xarxa de transport públic, que inclou modes ferroviaris (RENFE i FFGG), autobusos urbans i interurbans.

² Les xifres oficials de població dels municipis s'obtenen anualment amb data de referència 1 de gener de cada any. Totes les dades de població que utilitzem en aquest capítol provenen del padró continu d'habitants (de data 1 de gener del 2015 principalment) tot i que s'han recollit a través de diferents fonts com l'Institut d'Estadística de Catalunya o el programa Hermes de la Diputació de Barcelona.

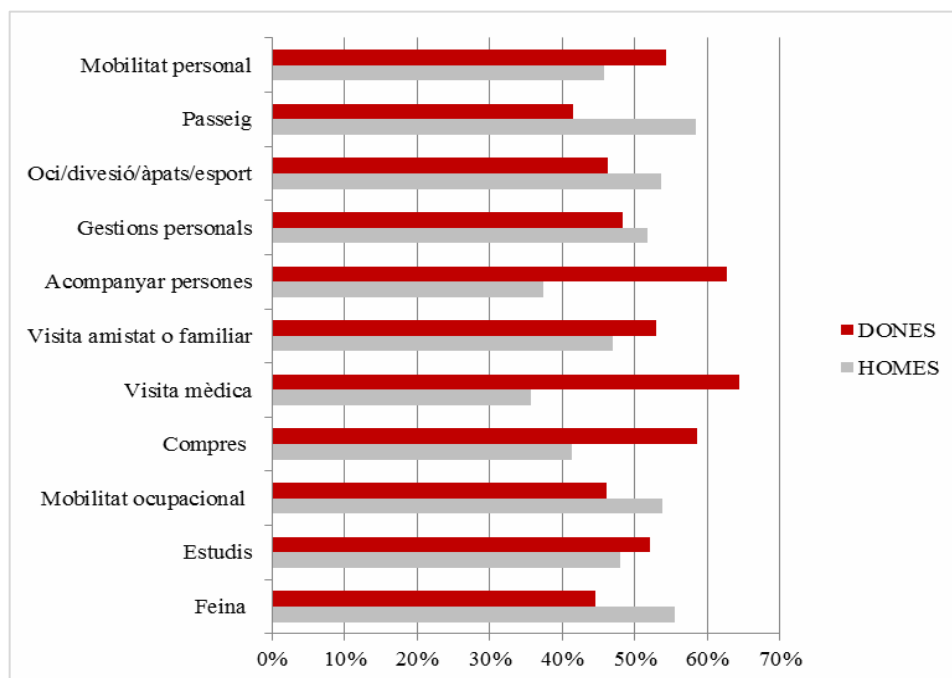
7.1.3. La mobilitat de dones i homes

Per analitzar les diferències en la mobilitat entre dones i homes és necessari exportar les dades a nivell autonòmic, atès que són les úniques des les que disposem. Aquest fet, ja apunta a la poca disponibilitat de dades segregades per sexes i altres indicadors d'anàlisi bàsic per al coneixement de la realitat social.

Amb les dades que es disposen, es pot apuntar que el motiu dels desplaçaments quotidians entre dones i homes a Catalunya presenta un biaix de gènere, ja que segons dades de l'Enquesta de mobilitat en dia feiner de l'any 2014, **les dones es desplacen més per motius més propis de l'esfera privada que els homes.**

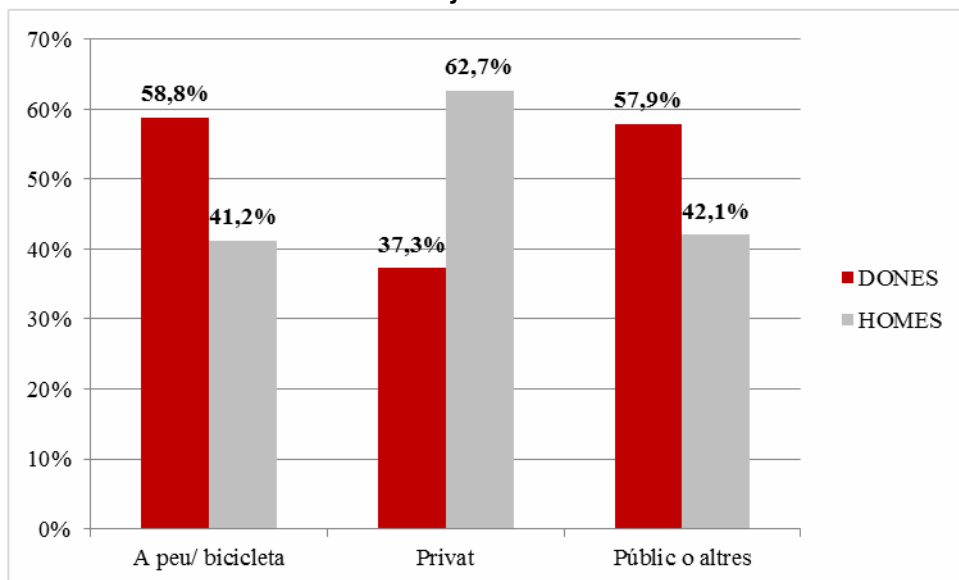
El gènere dels desplaçaments quotidians es produeix en intersecció amb l'edat. En la franja dels 30 a 64 anys es produeix la diferència més rellevant en la motivació dels desplaçaments: les dones dediquen molts menys desplaçaments que els homes per anar a treballar o estudiar, ja que la seva mobilitat atén a una major dispersió de causes. Aquest fet ens indica l'increment de les responsabilitats i activitats deslligades del món laboral que les dones d'aquesta franja d'edat realitzen, en relació als homes de la mateixa franja d'edat i als homes i dones més joves.

Gràfica 3. Motiu de desplaçament per sexe. Catalunya 2014.



Font: Enquesta de mobilitat en un dia feiner 2014.

Gràfica 4. Mitjà de transport utilitzat en els desplaçaments al treball per sexe. Població ocupada de 16 anys i més que treballa en un lloc fix fora de casa. Catalunya. 2011



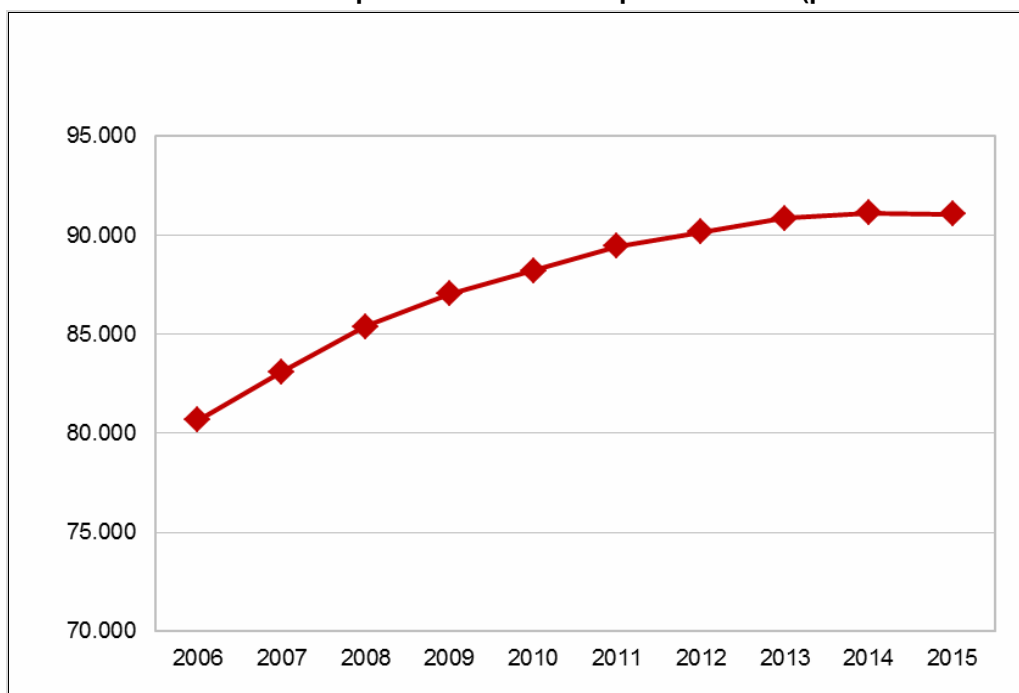
Font. Idescat. Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població (2011)

Pel que fa al mitjà de transport que utilitzen dones i homes, a Catalunya, segons dades de l'Enquesta de vida i hàbits de població del 2011, hi ha diferències per sexes en relació al transport utilitzat. El 62'7% dels desplaçaments a la feina remunerada en vehicle privat els fan homes, front el 37'3% de dones. En canvi, en els altres dos mitjans de transport hi predominen les dones (un 58'8% dels desplaçaments a peu o en bicicleta i un 57'9% dels que es fan en transport públic els fan les dones).

En relació a la mobilitat, a les sessions de treball realitzades amb professionals de l'ABSS, s'ha plantejat la **dificultat** expressada pel personal tècnic, en veu de les dones dels municipis més petits com ara Ullastrell, Gallifa o Rellinars, **per accedir als serveis d'informació i atenció a les dones**, ja que s'han de desplaçar a d'altres municipis i això no sempre és fàcil, pel menor accés al vehicle privat o la insuficiència de transport públic. Ara bé, per altra banda, també es valora que malgrat la dificultat, l'opció d'informar-se o visitar-se en serveis fora del municipi, allunyades de les relacions de proximitat, és la més valorada per les mateixes dones.

7.1.4. Evolució de la població

El conjunt de municipis de l'ABSS del CCVOC ha experimentat un creixement continuat de la població a la darrera dècada, malgrat en els darrers tres anys aquest s'hagi estabilitzat. La població ha crescut en aquest període un 12,9%, molt per sobre del creixement experimentat a Catalunya que ha estat en el mateix període del 5,2%.

Gràfica 5. Creixement de la població dels municipis de l'ABSS (període 2006-2015)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona.

Aquest creixement presenta algunes característiques a ser considerades:

- **Impacte desigual sobre el territori.**

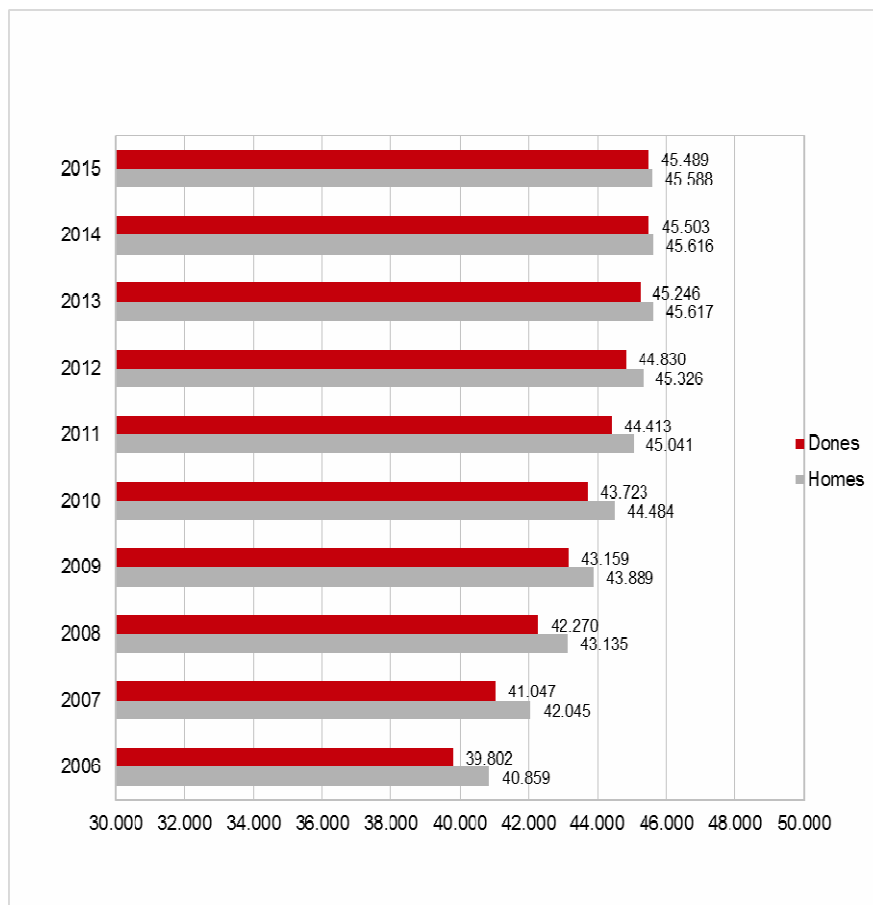
Si mirem l'evolució de la població en la darrera dècada als diferents municipis, hi ha diferències significatives entre els municipis de l'ABSS. Hi ha 4 municipis que han crescut per sobre del 20%: Ullastrell (33'6%), Polinyà (21'6%), Vacarisses (20'6%) i Sentmenat (20%). Tots els municipis han vist créixer la seva població en aquests 10 anys excepte Gallifa, on ha disminuït un 8'8% el nombre d'habitants des del 2006.

- **Concentració de la població.**

D'altra banda, més de 50% de la població es concentra en tres municipis: Sant Quirze del Vallès (21'5%), Palau-solità i Plegamans (15'9%) i Castellbisbal (13'6%). I els que menor població tenen són Gallifa i Rellinars (per sota de l'1%), Ullastrell (2'2%) i Sant Llorenç Savall (2'6%).

- **Equilibri en la presència de dones i homes.**

Les dones signifiquen el 49'95% de la població i els homes el 50'05%. La proporció de dones i homes s'han mantingut equilibrada en els darrers anys, però una anàlisi per municipis mostra algunes diferències entre ells en el creixement de la població femenina i masculina. Així, a Palau-solità i Plegamans el creixement de les dones del 2006 al 2015 ha estat d'un 13% front el 4'4% dels homes. A Ullastrell l'increment de dones en aquest període ha estat del 39'3% front un 28'4% en el cas dels homes. Al contrari, al municipi de Rellinars el creixement masculí ha estat per sobre del femení (un 17'6% els homes i un 11'5% les dones). En 8 dels 12 municipis el creixement de les dones ha estat superior al d'homes.

Gràfica 6. Evolució de la població dels municipis de l'ABSS per sexe (període 2006-2015)

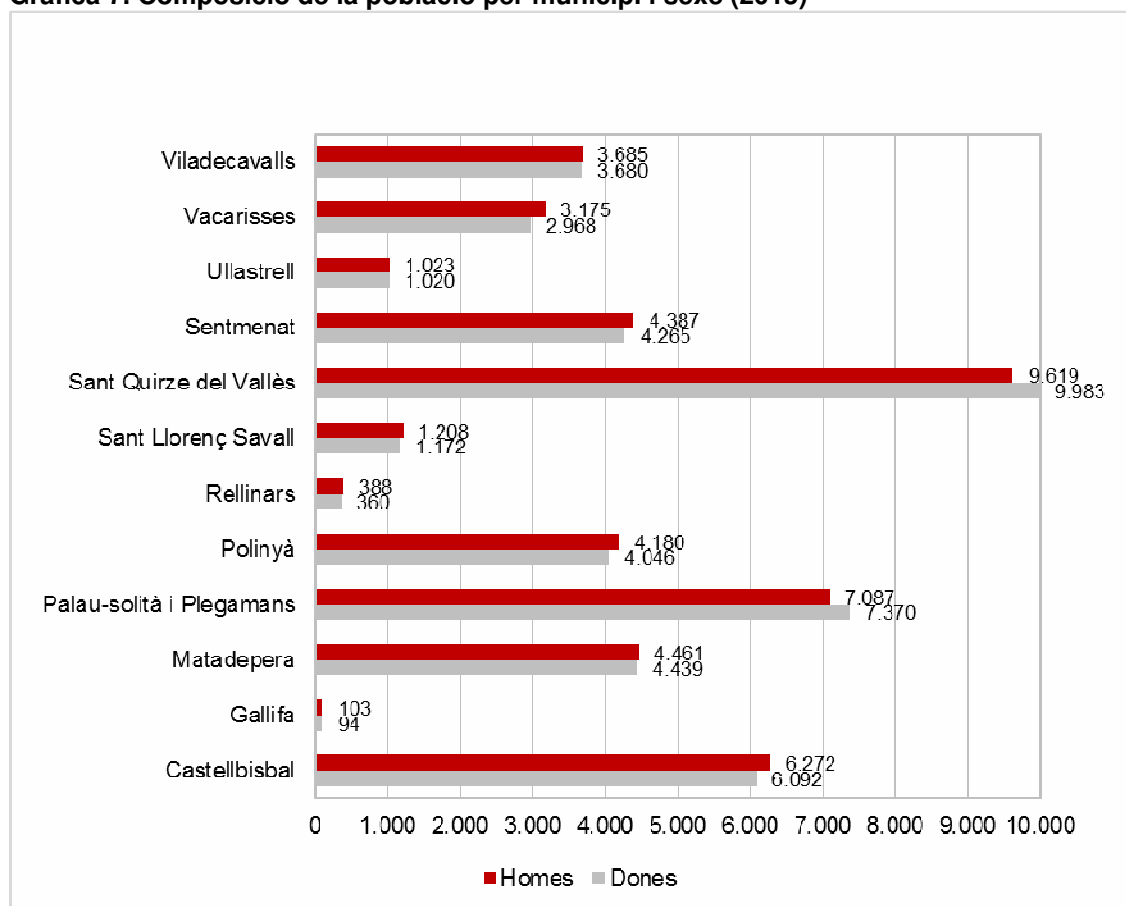
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona. Padró continu.

7.1.5. Estructura de la població

La composició de la població de l'ABSS per sexe constata un considerable equilibri per sexes. **Les dones signifiquen**, el 2015, **el 49'95%** de la població. La distribució de dones i homes al territori no presenta grans diferències en el seu conjunt.

L'**índex de masculinitat**³ de l'ABSS presenta algunes **diferències per municipis**. A Polinyà i Palau-solità i Plegamans la proporció d'homes és inferior a la de dones (índex de masculinitat de 96'35 i 96'16), mentre que a d'altre municipis com Gallifa o Rellinars l'índex de masculinitat se situa en 109'6 i 107'8, respectivament.

³ Índex de masculinitat: és la relació que hi ha d'homes per cada 100 dones en un territori determinat.

Gràfica 7. Composició de la població per municipi i sexe (2015)

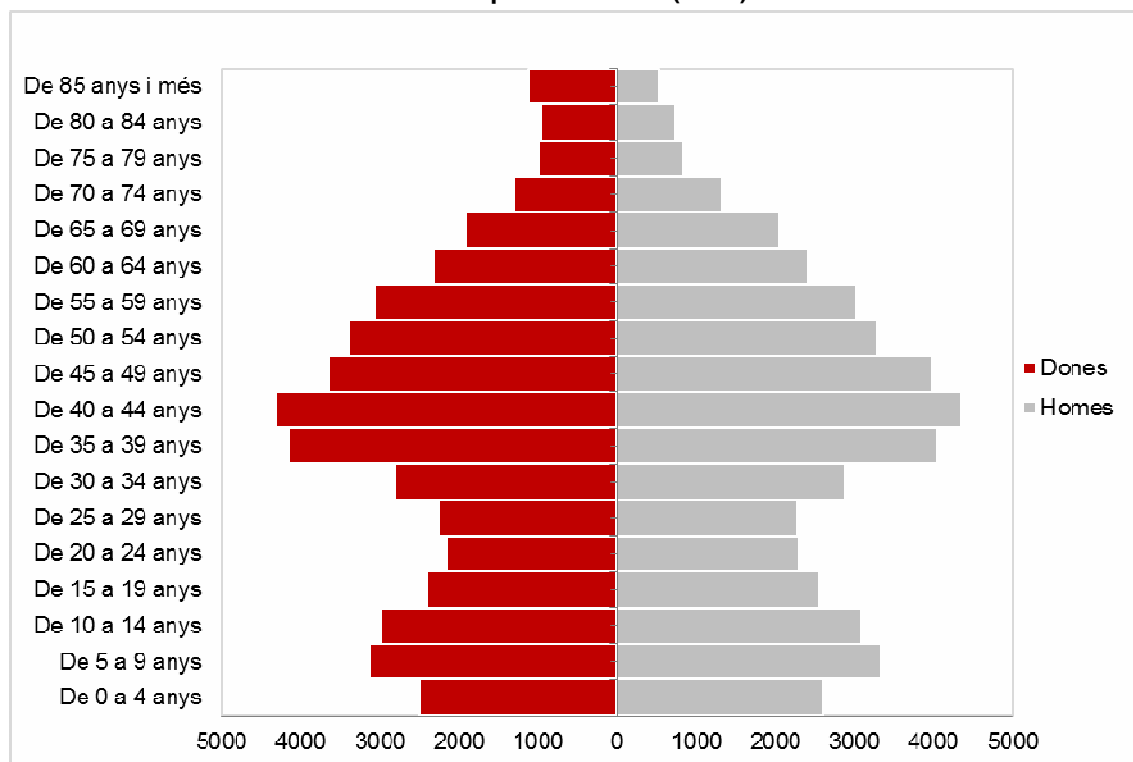
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona. Padró continu.

Si considerem la composició de la població per grups d'edat veurem que evolucionen de manera diferent. El grup d'edat de majors de 64 anys ha crescut en la darrera dècada un 43'52%, el grup de 0 a 14 anys un 16'5% i en canvi el grup de 15 a 64 anys només ho ha fet un 7'5%.

L'índex d'envelliment⁴ de la població ha augmentat, en major o menor mesura, en la majoria de municipis. Només en tres (Rellinars, Sentmenat i Ullastrell) l'índex d'envelliment s'ha reduït en els darrers deu anys. En el conjunt de l'ABSS ha passat del 51'2% l'any 2006 al 62'9% l'any 2015. Però segueix estant molt per sota de l'índex d'envelliment de la província de Barcelona, que se situa en un 110'6%, i de Catalunya que l'any 2014 era del 115%.

⁴ Índex d'envelliment: Quocient entre el nombre de persones de 65 anys i més i el nombre de joves menors de 15 anys. S'expressa en percentatge.

Gràfica 8. Piràmide d'edat dels municipis de l'ABSS (2015)



Font:

Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona. Padró continu.

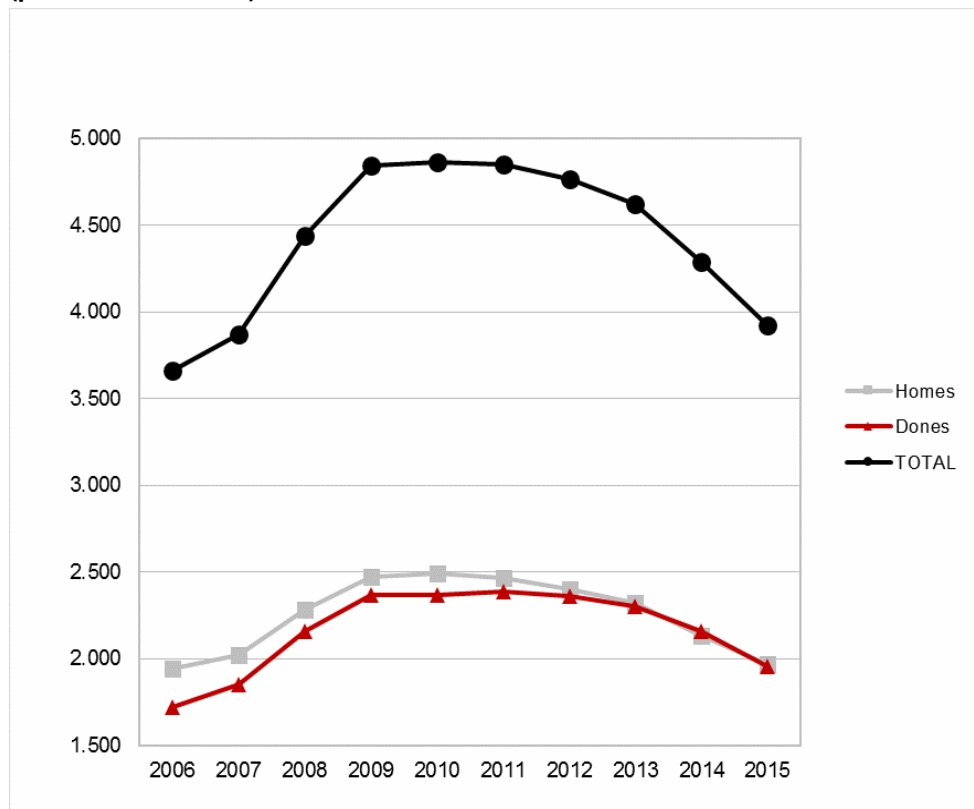
Les dades per sexe mostren com fins els 84 anys hi ha força equilibri entre dones i homes, amb un lleuger predomini dels homes fins els 64 anys i amb major nombre de dones a partir d'aquesta edat. Però malgrat aquestes petites diferències hi ha equitat. En canvi, en la població de 85 anys i més la proporció de dones es dispara, ja que suposen el 67'9% i només un 32'1% són homes. La bretxa entre dones i homes en aquest tram d'edat té a veure, sens dubte, amb la **major esperança de vida de les dones**.

L'edat mitjana de la població dels municipis de l'ABSS és de 42'2 anys. En el cas de les dones l'edat mitjana és major que en els homes, de 43'6 anys front els 40'7 anys dels homes. Per municipis hi ha algunes diferències. Els municipis que la tenen més elevada són Gallifa i Sant Llorenç Savall (per sobre dels 44 anys) que contrasten amb la població de Polinyà, que té una mitjana d'edat de 35'8 anys.

7.1.6. El moviment migratori: la població estrangera a l'ABSS

Al Vallès Occidental, **la taxa de població estrangera des de l'any 2000 fins al 2015 ha experimentat una evolució canviant**. En global viu un creixement espectacular, passant d'un **1,7% de la població a un 10,3%**. No obstant, se situa per sota de la taxa del conjunt de la província (13,2%) i de Catalunya (14,5%). Aquest fort creixement de la població estrangera vers el total, fou especialment intens fins a l'any 2002, amb una variació anual del 58 %. Del 2003 al 2010 disminueix la seva intensitat de creixement, fins arribar a l'any 2010, que la taxa anual canvia de signe i comença una etapa de progressiva disminució de la població estrangera.

Gràfica 9. Evolució de la població de nacionalitat estrangera als municipis de l'ABSS per sexe (període 2006-2015)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona. Padró continu.

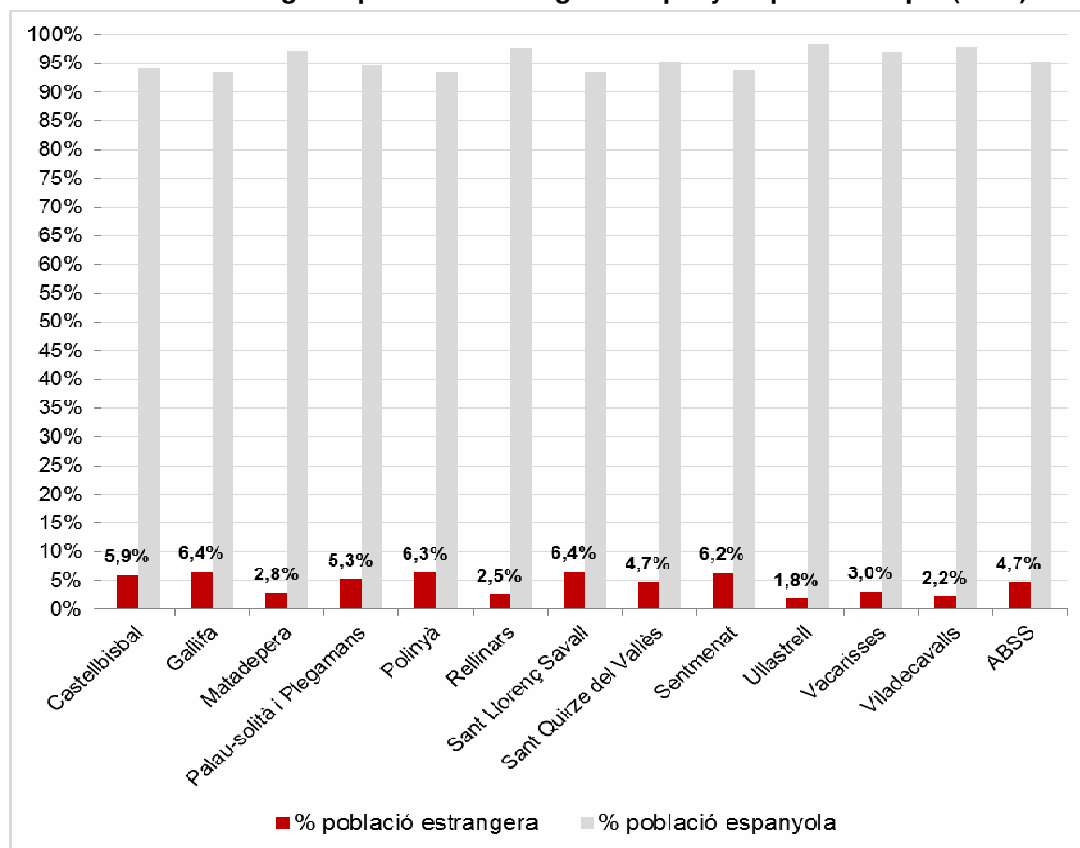
El nombre de població de nacionalitat estrangera també ha experimentat una evolució desigual en els darrers anys. Fins el 2010, el nombre de dones i homes estrangers/es va anar en augment (passant de representar l'1'1% de la població al 5'6% l'any 2009), però des d'aleshores ha disminuït poc a poc.

La població de nacionalitat estrangera representa l'any 2015 el 4'3% del total de residents al territori, tant en el cas dels homes com en el cas de les dones, un percentatge que està molt per sota del que té la comarca en el seu conjunt, on la població estrangera representa el 9'6% de les persones que viuen al Vallès Occidental.

De l'evolució per sexes, destaca que des del 2006, la **proporció de dones i homes s'ha anat equilibrant** amb els anys i les **dones** han passat de ser el 47% de la població estrangera l'any 2006 al **49'8%** l'any 2015.

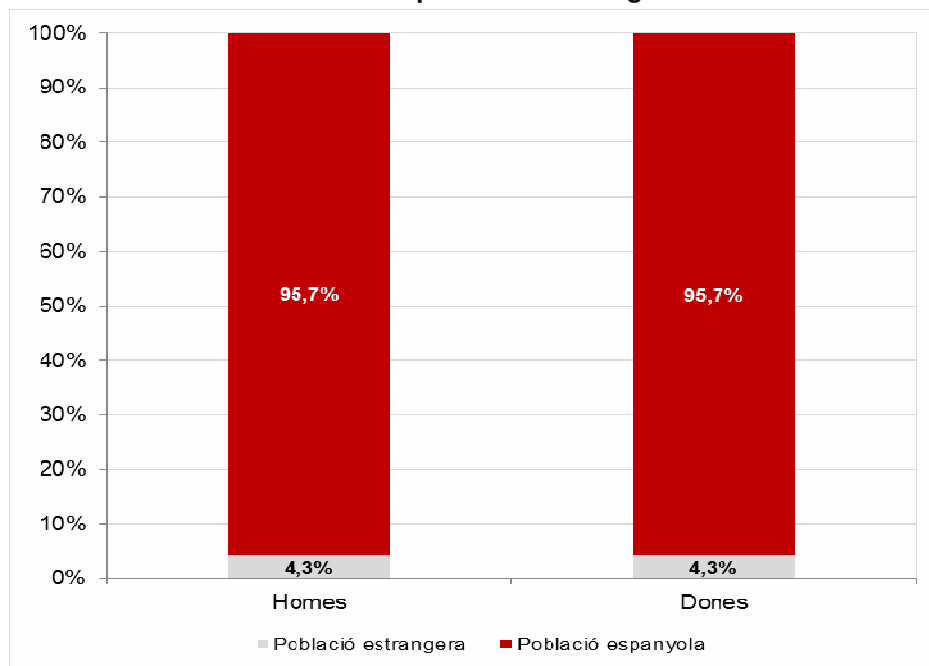
La procedència de la població estrangera és molt diversa, de més de 40 nacionalitats diferents. Els principals països d'origen són, per ordre, Romania, Marroc i Itàlia, molt presents a gairebé tots els municipis de l'ABSS. Tanmateix hi ha dues nacionalitats que per l'alta concentració a un mateix municipi es situen entre les més nombroses de tot l'ABSS. Es tracta de la comunitat ucraïnesa (al municipi de Palau-Solità i Plegamans principalment) i de la malinesa (molt nombrosa a Sentmenat).

Gràfica 10. Percentatge de població estrangera i espanyola per municipis (2015)

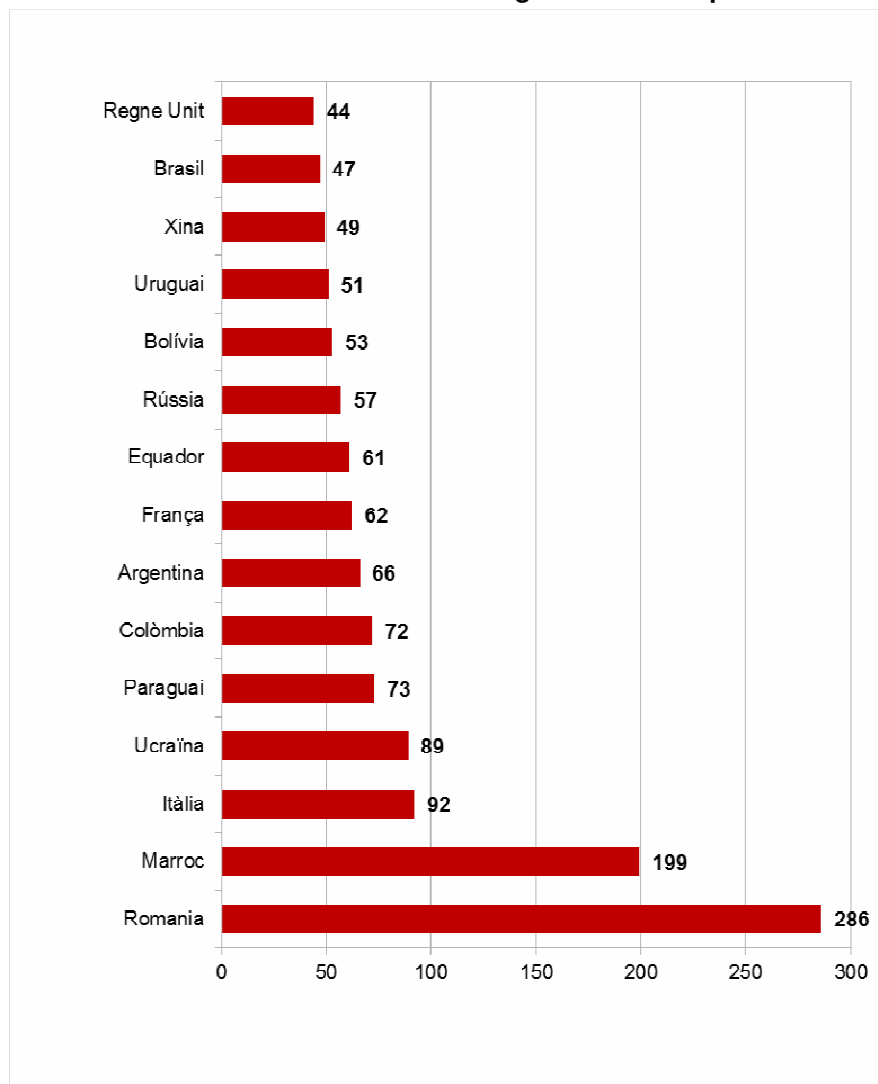


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona. Padró continu.

Gràfica 11. Població dels municipis de l'ABSS segons sexe i nacionalitat (2015)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona. Padró continu.

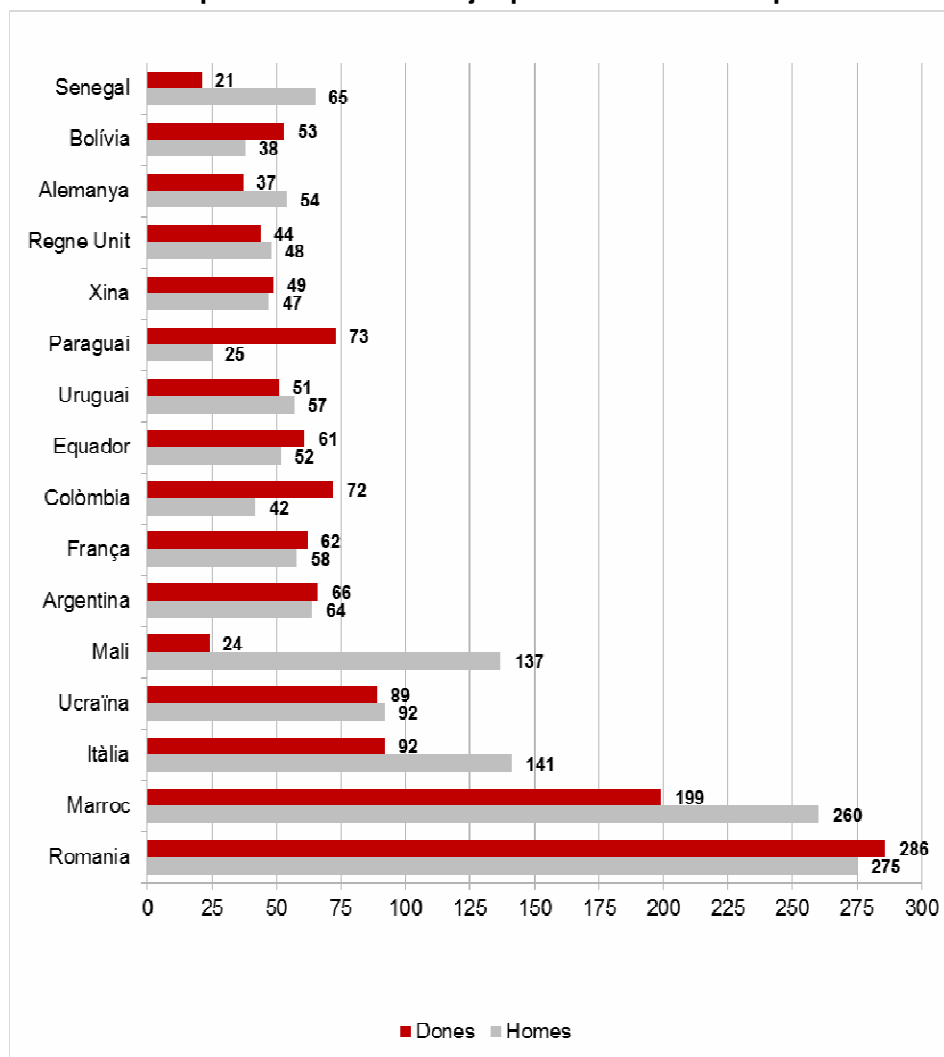
Gràfica 12. Dones de nacionalitat estrangera als municipis de l'ABSS per països (2015)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona. Padró continu.

Als 12 municipis de l'ABSS hi viuen un total de **1.953 dones** estrangeres i 1.969 homes. Hi ha dones procedents de més de 50 nacionalitats diferents. Els països que concentren més població són, amb molta diferència respecte els altres, Romania i el Marroc. Segueixen països de la UE com Itàlia, de l'Europa de l'Est com Ucraïna, i de l'Amèrica Llatina com Paraguai, Colòmbia o Equador, entre d'altres.

Per municipis, hi ha algunes diferències. A Castellbisbal i Rellinars, el col·lectiu majoritari de persones estrangeres prové del Marroc. En canvi, a Polinyà, Sant Quirze del Vallès, Sant Llorenç Savall i Sentmenat, el col·lectiu més nombrós de persones de nacionalitat estrangera prové de Romania. A Sant Llorenç Savall la població de persones provinents del Marroc és similar al de romanesos/es. A Sentmenat, el segon col·lectiu majoritari que és molt similar en nombre al de Romania, és la població procedent de Mali. A Palau-solità i Plegamans la nacionalitat més nombrosa és d'Ucraïna. En la resta de municipis no destaca una nacionalitat per sobre d'altres sinó que estan molt repartides (hi ha força dones llatinoamericanes i procedents de països europeus, principalment de França, Itàlia o Regne Unit, entre d'altres).

Gràfica 13. Grups nacionals amb major presència als municipis de l'ABSS per sexe (2015)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona. Padró continu.

Dels 16 països amb les comunitats més importants a l'ABSS (Romania, Marroc, Itàlia, Ucraïna, Mali, Argentina, França, Colòmbia, Equador, Uruguai, Paraguai, Xina, Regne Unit, Alemanya, Bolívia i Senegal) les dones predominen en la majoria de països llatinoamericans, excepte a l'Uruguai, i a Romania, Xina i França, tot i que en aquests tres casos la diferència és mínima i gairebé són la meitat del col·lectiu.

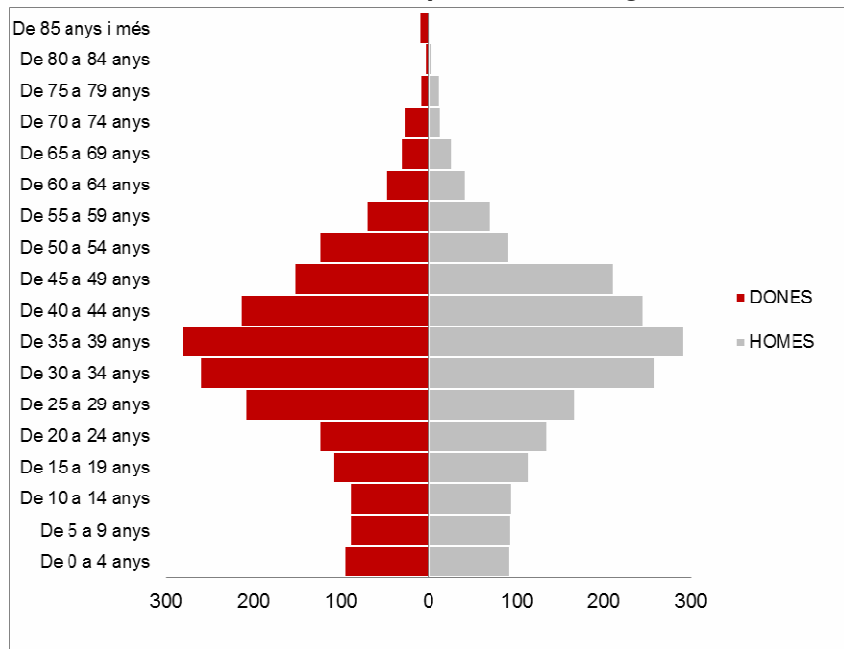
Les nacionalitats on hi ha una major diferència en el percentatge de dones i homes són, d'una banda, Rússia, Bielorrússia i Filipines, amb més d'un 85% de dones. També alguns dels països de l'Amèrica Llatina com el Brasil (78'3% dones), Hondures (78% dones), Paraguai (74'5% dones), Mèxic (69,6% dones), República Dominicana (67'4% dones) i Veneçuela (65,7% dones), on les dones representen més del 65% de la població. De l'altra, països africans com Mali (85'1% homes) i Senegal (75'6% homes), i altres com Grècia (75% homes), Pakistan (72'4% homes) o Polònia (60% homes), on predomina la població masculina.

Destaca, com hem avançat, l'**heterogeneïtat del col·lectiu de dones de nacionalitat estrangera**, que s'origina en factors molt diversos i que tenen impactes diferents en la realitat quotidiana d'aquestes dones. Hi ha elements com la pertinença ètnic-cultural, la religió, la situació legal, el procés i els projectes migratoris, l'idioma (i el major o menor domini del català i el castellà), el nombre de persones dependents a les seves llars (especialment fills i filles), les capacitats personals, etc. que incideixen en una encara major diversitat.

Aquestes diferències estan en l'origen dels diferents nivells d'integració social i econòmica que les dones experimenten. Un clar exemple és la importància que el coneixement de la llengua té en relació a l'autonomia de les dones. Conèixer la llengua d'acollida és fonamental en el procés d'integració.

Una altra característica de les dones estrangeres és la seva joventut. El 64'4% de les dones de nacionalitat estrangera tenen menys de 40 anys, mentre que en el conjunt de dones el percentatge és el 49'3%. La seva presència és molt significativa en el total de dones joves, de 15 a 39 anys i també en edat activa. Més de la meitat tenen entre 15 i 39 anys, mentre que si mirem totes les dones, estrangeres i autòctones, les dones d'aquestes edats signifiquen el 30'3%. Aquesta estructura per edats indica que actualment tenen una presència important en el mercat laboral i també en la fecunditat.

Gràfica 14. Piràmide d'edat de la població estrangera al territori de l'ABSS (2015)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona. Padró continu.

7.1.7 Llars

En els darrers anys la família ha experimentat una evolució força important. Hem assistit a una important diversificació de les formes i estructures familiars: la família nuclear ja no representa el model hegemònic de família –mentre han proliferat les famílies reconstituïdes, les famílies homoparentals, les famílies monoparentals, etc. -, s’ha produït igualment una important baixada de la nupcialitat a favor de les parelles de fet –que a més s’uneixen més tard -, s’han increment els divorcis, s’ha mantingut una baixa natalitat, etc. Les famílies tenen cada cop menys membres, de fet han crescut significativament les llars unipersonals.

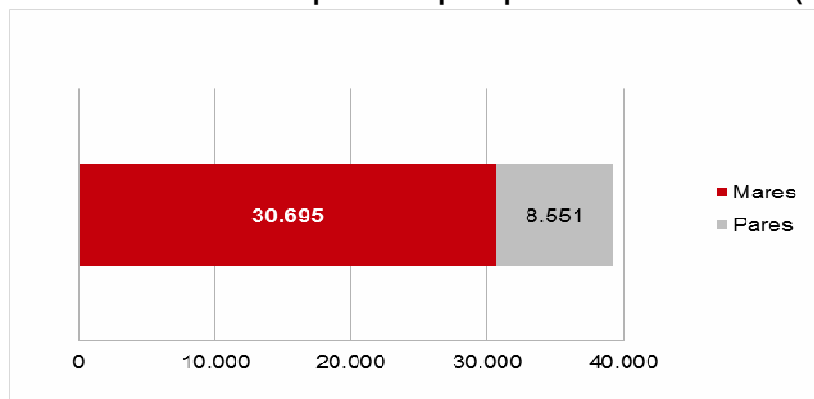
Taula 2. Llars de la comarca per nombre i tipus de nucli (Cens de població 2011)

Tipus de llar	Total	%
Sense nucli	78.523	23,3%
Unipersonals	69.864	20,7%
2 o més persones	8.659	2,6%
Amb nucli	259.064	76,7%
Parella sense fills/es	80.671	23,9%
Parella amb fills/es	136.131	40,3%
Pare o mare amb fills/es	35.591	10,5%
Dos nuclis o més	6.671	2,0%
Total	337.587	100,0%

Font: Programa Hermes. Diputació de Barcelona.

A la comarca del Vallès Occidental, segons les dades disponibles corresponents al cens de 2011, hi ha un total 337.587 llars. Destaca l'elevat nombre de llars sense nucli (23,3% respecte el total de llars), que ha augmentat des del 2001. Des del 2001 també ha crescut el nombre de llars amb un nucli de parella sense fills/es (són ja el 23'9% de les llars) i el nombre de llars monoparentals, que se situa en el 10'5% (al 2001 eren el 8'7%). En canvi, hi ha una pèrdua del pes específic de les llars de parelles amb fills/es, que tot i ser la majoria, han passat del 46'6% al 40'3%. És important subratllar l'increment dels nuclis monoparentals que a més continuen estan encapçalats majoritàriament per dones. El **78'2% dels nuclis monoparentals són de mares** i el 21'8% de pares.

Gràfica 15. Nuclis monoparentals per tipus. Vallès Occidental (2011)



Font: Programa Hermes. Diputació de Barcelona.

Conclusions de l'anàlisi territorial i sociodemogràfic

La **densitat de població** dels **municipis** de l'ABSS presenta **grans variacions** d'un a altre i dista dels 1.390,2 hab./km² de Sant Quirze del Vallès als 12,1 hab./km² de Gallifa.

La **mobilitat de dones i homes al Vallès Occidental és diferent**, els homes es desplacen més que les dones per motius laborals/d'estudi i/o d'oci i lleure, mentre que les dones predominen en la mobilitat relacionada amb el treball familiar i domèstic.

Els homes utilitzen més el vehicle privat que les dones: el 62'7% dels desplaçaments a la feina remunerada en vehicle privat els fan homes, front el 37'3% de dones. En canvi, **les dones predominen en l'ús del transport públic, la bicicleta i els desplaçaments a peu.**

El conjunt de municipis de l'ABSS ha experimentat un **creixement continuat de la població** a la darrera dècada. Aquest creixement es caracteritza pel seu impacte desigual sobre el territori (des de municipis que han crescut molt com Ullastrell, Polinyà, Vacarisses i Sentmenat, per sobre del 20%, fins Gallifa, que ha perdut població). S'ha mantingut l'equilibri en la presència de dones i homes.

La **proporció de dones i homes presenta algunes diferències per municipis**. A Polinyà i Palau-solità i Plegamans la proporció d'homes és inferior a la de dones (índex de masculinitat de 96'35 i 96'16), mentre que a d'altre municipis com Gallifa o Rellinars l'índex de masculinitat se situa en 109'6 i 107'8, respectivament.

L'índex d'envelliment de la població ha augmentat en la majoria de municipis de l'ABSS. Només hi ha 3 municipis (Rellinars, Sentmenat i Ullastrell) on l'índex d'envelliment s'ha reduït en els darrers deu anys. Fins els 84 anys hi ha força equilibri entre dones i homes. Però a partir dels 85 anys la proporció de dones es dispara (67'9%).

Al territori de l'ABSS la **població de nacionalitat estrangera ha experimentat una evolució desigual**. Fins el 2010, va créixer però des d'aleshores ha disminuït poc a poc. L'any 2015 representa el 4'3% del total de residents al territori, en els dos sexes, per sota del que té la comarca (9'6%).

Als 12 municipis de l'ABSS hi viuen un total de **1.953 dones de nacionalitat estrangera**. És un col·lectiu molt heterogeni amb més de 50 nacionalitats. Els països que concentren més població són Romania i el Marroc, seguits per països europeus com Itàlia i Ucraïna, i de l'Amèrica Llatina com Paraguai, Colòmbia o Equador, amb diferències entre municipis. És un col·lectiu que es caracteritza per la seva joventut: el **64'4% de les dones de nacionalitat estrangera té menys de 40 anys**.

En els darrers anys s'ha produït un increment dels nuclis monoparentals que, a més, continuen estan encapçalats majoritàriament per dones. El **78'2% dels nuclis monoparentals són de mares** i el 21'8% de pares.

7.2. Compromís amb la igualtat

7.2.1. Els serveis d'informació i atenció a les dones de la comarca

El Vallès Occidental, a diferència de la resta de comarques, té la capitalitat compartida entre Sabadell i Terrassa, ciutats que sobrepassen els 200.000 habitants. En ambdós casos es disposa de serveis d'atenció a les dones que donen cobertura a la seva localitat així com, mitjançant acords o convenis de col·laboració amb el CCVOC, a alguns municipis adjacents. L'Ajuntament de **Terrassa** ofereix atenció a través del Servei de Polítiques de Gènere, també conegut com a Casa Galèria, i l'Ajuntament de **Sabadell** des del Centre d'atenció a la dona.

Vuit localitats més de la comarca sobrepassen la xifra de 20.000 persones residents i d'aquestes, la major part disposen de serveis específics d'atenció a la dona en espais propis: el SAID de **Barberà del Vallès**, la Caseta (CIARD) a **Cerdanyola**, l'Oficina d'Atenció a la Dona (OAD) de **Montcada i Reixac**, el SIAD de **Ripollet**, el SIAD de **Rubí**, Dona Informació a **Sant Cugat del Vallès** i el SIAD de **Santa Perpètua de Mogoda**. En el cas de **Castellar del Vallès**, el SIAD es troba integrat a les dependències de Benestar Social on es realitza la primera acollida.

Dels 13 municipis de menys de 20.000 habitants, **Badia del Vallès**, per les seves característiques, compta amb ABSS pròpia, de manera que en aquest cas gestiona els serveis d'atenció a la dona i disposa d'un Centre d'informació i recursos per a dones (CIRD) propi.

Els 12 municipis restants, que són els que conformen l'**ABSS del CCVOC**, ofereixen els serveis d'atenció a les dones ajustats a la demanda que reben, donant resposta a les situacions amb les quals s'enfronten malgrat que, per qüestions de dimensió i número d'habitants, gran part no poden assumir l'engranatge que suposa desplegar accions d'igualtat i del dret de les dones a eradicar la violència masclista prevista a la llei. Per la seva part, el CCVOC dóna assessorament i presta els serveis complementaris a les accions implementades per cadascun dels municipis a través del SIAD comarcal, amb la finalitat d'oferir una atenció integral en la cerca de l'eficiència a través del treball en xarxa i la creació de sinergies.

És per això que per facilitar l'accés als recursos propis del **SIAD del Vallès Occidental** a les dones dels municipis que conformen l'ABSS, el CCVOC ha signat convenis amb els dos SIAD's principals de la comarca (Sabadell i Terrassa). Amb aquesta fórmula, el SIAD de Terrassa i el de Sabadell, atenen a les dones del partit judicial corresponent. Així doncs, els municipis de Gallifa, Sant Llorenç Savall, Ullastrell, Rellinars, Sentmenat i Viladecavalls, en no disposar de recursos municipals específics d'atenció a les dones, fan ús directe dels SIAD's esmentats. Pel què fa a la resta de municipis de l'ABSS, tenen també accés directe a aquests serveis i per criteri de proximitat complementen amb alguns recursos:

- **Castellbisbal** disposa, dins del Departament de Serveis Socials, d'un **Programa d'atenció específica a la dona** que inclou entre d'altres actuacions, l'atenció social pròpia en situacions de violència masclista i un servei d'assessoria per a dones, en el marc del "**Protocol d'Atenció a dones víctimes de violència de gènere en l'àmbit familiar**" elaborat l'any 2012.

- **Sant Quirze del Vallès** disposa d'un **CIRD** propi on es realitza atenció específica i accions de sensibilització, detecció, atenció i recuperació per a dones i les seves filles i fills. Les accions i serveis s'emmarquen en el "**Protocol municipal d'abordatge de la violència masclista**", elaborat l'any 2011.
- **Matadepera, Palau-solità i Plegamans i Polinyà**, mantenen la primera acollida integrada a serveis socials, des d'on s'informa de recursos i serveis, i s'ofereix atenció específica en assessorament jurídic i atenció psicològica al mateix municipi.
- **Vacarisses** disposa d'atenció psicològica al municipi però en el cas de l'atenció jurídica deriven mitjançant acord o conveni entre el CCVOC i el SIAD de Terrassa.

A nivell comarcal, hi ha un **Protocol d'abordatge de la Violència Masclista del Vallès Occidental** que descriu els recursos existents a la comarca, posa en valor a la tasca realitzada als municipis de tota la comarca i vol donar resposta a les necessitats dels municipis de l'ABSS en els diferents escenaris i situacions possibles en violència masclista, per forma àgil, ràpida i adequada a les demandes concretes de les dones i de les seves filles i fills.

Els municipis de l'ABSS disposen de circuits bàsics interns d'atenció a la violència masclista informals, fent traspàs d'informació de casos amb la policia municipal quan l'atenció es produeix fora dels horaris d'atenció de serveis socials i només Castellbisbal i Sant Quirze del Vallès disposen d'un protocol elaborat en els últims anys.

7.2.2 Polítiques i accions d'igualtat de gènere del CCVOC

7.2.2.1. El Pla de polítiques de dones per als municipis de l'ABSS del CCVOC 2011-2015

L'any 2010 es va aprovar el Pla de Polítiques de Dones que marca les línies estratègiques generals per als municipis de l'ABSS del CCVOC. Aquest primer pla, que ara s'actualitza, pretenia ser un facilitador de la promoció de la igualtat de les dones en l'exercici dels drets i deures que els corresponen com a ciutadanes, duent a terme accions relacionades amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, la discriminació laboral, social i d'altres tipus de discriminació per raons de gènere, incorporant la perspectiva de gènere a les polítiques públiques, llenguatge no sexista i eradicació de la violència masclista.

Des del Consell Comarcal, durant aquest període també s'ha realitzat accions complementàries d'assessorament a projectes, tallers formatius i correcció de llenguatge des de la perspectiva de gènere per als municipis que integren l'ABSS.

Es col·labora amb l'àrea de Desenvolupament Econòmic Local del CCVOC en la difusió de les accions que implementen en matèria de conciliació familiar i laboral, d'emprenedoria o en favor de la igualtat laboral.

I també es realitzen accions de sensibilització en dates commemoratives com el 8 de març, Dia Internacional de les Dones, el 25 de novembre, Dia Internacional per a l'eliminació de la violència vers les dones, entre d'altres o el 28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGTBI.

Per poder realitzar aquesta tasca el personal adscrit al projecte assisteix a cursos de formació específica en inclusió de gènere i elabora materials divulgatius.

7.2.2.2. Activitats de sensibilització

Commemoració del 8 de març, Dia Internacional de les Dones

Cada any es realitza l'adhesió als manifestos institucionals l'enviament d'un escrit als i les professionals dels 23 municipis de la comarca de les àrees d'igualtat, convivència, joventut i serveis socials, entre d'altres, i una acció simbòlica per als treballadors i treballadores del Consell.

Commemoració del 25 de novembre, Dia internacional per a l'eliminació de la violència vers les dones

Cada any es realitzen activitats de sensibilització i des de l'any 2013 es duu a terme el concurs "Piula contra la Violència Masclista" dirigit a joves que resideixen o estudien a la comarca, que té la finalitat de promoure el diàleg participatiu i fer visible la importància de les relacions igualitàries. El concurs consisteix en crear un eslògan o frase curta d'un màxim de 140 caràcters imaginant que ha de servir com a missatge clau d'una campanya contra la violència masclista i aprofitar les xarxes socials per divulgar-ho. En la darrera edició del concurs, el 2015, hi van participar un total de 630 nois i noies de 19 dels 23 municipis de la comarca: Badia, Barberà, Castellbisbal, Castellar, Cerdanyola, Matadepera, Montcada i Reixac, Palau-solità i Plegamans, Polinyà, Ripollet, Rubí, Sabadell, Sant Cugat, Sant Quirze, Sant Llorenç Savall, Santa Perpètua de Mogoda, Sentmenat, Terrassa i Viladecavalls.

Commemoració del 28 de juny, Dia internacional de l'orgull LGBTI

Des del 2016 es signa el manifest proposat a les administracions i es realitzen accions de sensibilització.

7.2.2.3. Guia d'Activitats Educatives

En el marc de la campanya "Piula contra la violència masclista" es realitzen també tallers de coeducació i de prevenció de la violència a les escoles i instituts de la comarca. Aquests tallers es promocionen en el marc del 25 de novembre però estan oberts als centres educatius que ho sol·licitin durant tot el curs escolar.

Els tallers de coeducació que s'ofereixen la guia són els següents:

1) Tallers de coeducació a primària

L'objectiu dels tallers és facilitar espais de reflexió i d'aprenentatge de relacions lliures de violència de gènere adreçades a tots els nivells de l'ensenyament primari, incidint en una etapa evolutiva clau en la constitució de la identitat de gènere, i afavorir les experiències relacionals ben tractants. Hi ha un taller per a cada curs de primària:

1r. primària: Com són el príncep i la princesa? A partir de personatges de contes tradicionals es treballen els rols tradicionals d'homes i dones i proposen models igualitaris no estereotipats.

2n. primària: Quantes solucions té un problema? Per identificar conflictes, reconèixer emocions i capacitat d'imaginar solucions autònomes, igualitàries i respectuoses.

3r. primària: Els Oficis. Es reflexiona sobre els requisits reals necessaris per realitzar bé una feina, a partir d'exemples de professionals que realitzen molt bé el seu ofici, típicament assignat al sexe contrari.

4rt. primària: Defensant els propis drets. A través d'un role playing es treballen les conductes (passiva, agressiva i assertiva) per enfrontar-se a un conflicte i aprendre a defensar els nostres drets assertivament.

5è. primària: El joc de la desigualtat. Es proposa un joc amb unes regles on les noies tenen més privilegis i posteriorment es demana repetir el joc a la inversa, donant l'avantatge als nois o fer-ho tots/-es per igual. Posteriorment es reflexiona sobre el significat del joc i com ens sentim davant les injustícies i/o desigualtats.

6è. primària: Defensant-nos, escoltant-nos. A través d'una activitat dinàmica, es treballen les agressions que podem rebre, les emocions que això ens provoca, la resposta conductual i com es poden abordar aquestes situacions.

2) Tallers de coeducació a secundària

Adreçats a alumnat a partir de 2n d'ESO fins a Batxillerat, mòduls, PQPI, PTT, UEC. Els objectius són facilitar espais de reflexió i d'aprenentatge de relacions lliures de violència de gènere i afavorir les experiències relacionals ben tractants. Els tallers que es fan són:

- ***La mitja taronja, existeix o no?*** S'explora què coneix l'alumnat sobre el fenomen de la violència i s'analitzen les característiques de bon tracte a partir del joc de la desigualtat i un role-playing posterior.
- ***L'amor no és com me'l van explicar.*** Es presenten escenes de diverses pel·lícules agrupades per blocs temàtics (inici relació, expressió de sentiments, rols esperats i realitzats per dones i homes i afrontament davant del conflicte) i després de visualitzar cada escena, s'analitzen els continguts introduint idees per a la reflexió.
- ***Les paraules no se les emporta el vent: per un ús no sexista del llenguatge.*** Activitat adreçada a alumnat de segon cicle d'ESO, Batxillerat i Cicles Formatius de grau mitjà i superior. Els objectius del taller són: transmetre als i les joves els criteris bàsics per identificar l'androcentrisme i el sexisme en discursos orals, escrits i audiovisuals, en les seves interaccions de grup i en els productes que consumeixen; donar eines pràctiques per estimular el sentit crític, l'ús del llenguatge igualitari i inclusiu i reconèixer estratègies per neutralitzar l'ús sexista del llenguatge; i fer visible la relació entre llenguatge verbal i no verbal, la construcció de les relacions de gènere i les manifestacions de violència.

- **Som iguals a la feina?**

Liderat per l'àrea de desenvolupament econòmic i local del CCVOC i adreçat a alumnat d'ESO, Batxillerat, Cicles Formació Professional, PQPI, Formació Ocupacional, Escoles de persones adultes.

L'objectiu és sensibilitzar els i les joves vers diferents formes de discriminació en el món laboral: discriminació horitzontal, vertical, assetjament sexual, etc. i promoure una nova cultura del treball i la coresponsabilitat.

Són tallers de sensibilització per a joves que estan en procés de formació, orientació i coneixement del mercat de treball per treballar i fer emergir formes de discriminació per raó de gènere en el mercat de treball així com la orientació professional i gènere (ocupacions masculinitzades i feminitzades), etc.

L'any 2014 es van realitzar un total de 27 tallers sobre diverses temàtiques a 7 instituts de la comarca i 8 tallers de 'som iguals a la feina'. L'any 2015 es van realitzar 35 tallers de temàtiques diverses, ampliant els continguts dels tallers disponibles.

7.2.2.4. Coordinació tècnica i treball en xarxa. El Protocol contra la violència masclista

Es realitzen **reunions mensuals de coordinació dels municipis de l'ABSS** per tal de transmetre informació relativa a la igualtat entre dones i homes que pugui ser d'interès, així com per compartir experiències de treball i reconèixer les pràctiques que s'estan duent a terme al territori per poder complir amb les demandes de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

També es participa en espais de treball de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils de la Diputació de Barcelona o de l'Institut Català de les Dones per a la coordinació de serveis i protocols comarcals com el de violència masclista o relatius als serveis d'informació i atenció a les dones.

D'altra banda, el CCVOC és promotor de la Comissió Tècnica per a l'abordatge de la Violència Masclista del Vallès Occidental en el marc de la qual s'ha elaborat el **Protocol comarcal per a l'abordatge de la violència masclista** que vol crear espais i eines en la lluita contra la violència masclista i en la que participen representants locals amb expertesa en aquest àmbit. El treball que s'ha realitzat té com a objectius:

- Un diagnòstic de la comarca en relació als serveis d'atenció a les dones en situació de violència, als circuits i protocols existents, i explorar les necessitats dels municipis que requereixen més suport de l'ens supramunicipal, així com les necessitats o nous reptes d'aquells amb llarga trajectòria.
- Grup de treball o comissió tècnica integrat pel personal tècnic referent del CCVOC i dels Ajuntaments que formen part de la comarca, així com agents estratègics dels altres àmbits d'intervenció que permeti compartir necessitats i propostes, així com consensuar estratègies.

- Aprofitar tot el marc de treball ja realitzat per part de la Diputació de Barcelona (marc teòric i legal, models de circuits etc.) per a poder realitzar un protocol comarcal que doni cobertura als municipis més petits, en consonància als propis protocols dels municipis més grans.
- Crear espais de relació i treball conjunt al voltant dels nous reptes comuns que puguin sorgir en la diagnosi. A les sessions dutes a terme fins ara ja s'ha apuntat cap a temàtiques com : l'atenció a fills i filles, els nous àmbits on es dona la violència (àmbit laboral, tracta amb finalitat d'explotació sexual, mutilació genital femenina, matrimonis forçats...), metodologia per a les comissions, supervisions i treball de cas, l'atenció als homes per part dels serveis que veuen a ambdós, etc.

7.2.2.5. Projecte de sensibilització per la igualtat de gènere en el món laboral

En aquest projecte que es desenvolupa des de l'àrea de Desenvolupament Econòmic Local, es treballen diferents actuacions adreçades a la millora de la qualitat de l'ocupació des de la perspectiva de gènere, que és l'eix fonamental.

El projecte es porta a terme des de l'any 2012, en col·laboració amb 17 ajuntaments de la comarca del Vallès Occidental amb l'objectiu de sensibilitzar i formar en competències transversals per a la reducció de les desigualtats/ desequilibris entre dones i homes en el mercat de treball i afavorir l'eliminació de les discriminacions laborals per raó de gènere. El projecte s'emmarca en el I pla de polítiques de dones del CCVOC i ha treballat diferents tallers de sensibilització per a dones en l'àmbit de l'emprenedoria, la gestió i organització del temps i l'orientació professional en sectors professionals emergents que estan sensibilitzats. S'ha introduït també el tema de la salut laboral des d'una perspectiva de gènere a dones en actiu, treballant en empreses i entitats en ocupacions feminitzades. Aquestes actuacions han permès evidenciar encara més la necessitat de continuar intervenint en aquestes línies.

Els objectius del projecte són:

- Sensibilitzar els i les joves en procés de formació professional i dones en atur vers els elements de discriminació per raons de gènere del mercat de treball.
- Prevenir riscos laborals específics de les dones, especialment aquells factors de risc psicosocial a treballadores d'empreses comarcals.
- Formar i sensibilitzar per identificar i combatre aquells elements de discriminació a les empreses que afecten les dones.

S'adreça a joves en procés formatiu, futurs treballadors i treballadores, dones en situació d'atur, empreses de la comarca i treballadores de sectors professionals feminitzats.

Les activitats que s'han dut a terme per al desenvolupament del projecte durant el 2014 han estat les següents:

- Som iguals a la feina? 8 tallers de sensibilització per a joves (desenvolupats al punt de les activitats educatives, p. 46).
- Som a tot arreu! 8 càpsules de competències adreçades a dones en procés d'orientació professional (en atur o en actiu) que pretenen orientar i donar a conèixer sectors emergents que estan masculinitzats, fomentar la cultura emprenedora per a dones en procés d'orientació professional i promoure el lideratge femení.
- I de les empreses, què hi podem fer? Es vol sensibilitzar a través de jornades i seminaris adreçats als i les responsables de RRHH d'empreses menors de 250 treballadors i treballadores de la importància de fomentar el pla d'igualtat, i de prevenir i donar resposta a les desigualtats que per raó de gènere es tradueixen en les empreses: mesures de conciliació de la vida laboral i personal, discriminació vertical i horitzontal, prevenció de riscos laborals en femení, protocols contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, etc.
- Prevenció de riscos laborals en femení. 4 seminaris formatius de riscos laborals que afecten especialment les dones. Acció destinada a dones treballadores en actiu; especialment en aquells sectors més feminitzats com els serveis a les empreses, atenció a les persones, perruqueria i estètica, etc.
- Models invisibles. Vol proporcionar el coneixement d'experiències positives de dones que participen d'una posició en el mercat de treball allunyada de les estadístiques majoritàries: emprenedores, lideratge d'equips, lloc de treball en professions masculinitzades... S'han fet xerrades i un grup de discussió en el marc d'una jornada adreçada a temes generals d'ocupació amb la participació de 5 dones.

7.2.2.6. Formació

Es fan cursos de formació a demanda dels municipis sobre violència masclista o altres temes relacionats amb la igualtat de gènere adreçats a professionals de la comarca com el curs "Violència vers les dones: detecció, eines d'intervenció i circuit d'actuació", curs de formació sobre "atenció de casos de violència per a policia local", etc.

7.2.2.7. Estudis, documentació i edició de materials

En els darrers anys s'ha treballat en l'actualització del Protocol Comarcal per a la prevenció i actuació professional contra la violència masclista per garantir l'actuació coordinada entre els municipis de l'ABSS amb l'adequació dels circuits compartits.

D'altra banda, s'ha realitzat una prospecció del territori per a l'elaboració d'un Mapa de recursos i serveis per a dones del Vallès Occidental. També es recullen les dades d'atenció del SIAD i s'elabora una memòria anual de les polítiques d'igualtat al CCVOC.

A més a més, des del CCVOC s'editen materials informatius i divulgatius adreçats a les dones sobre aspectes del seu interès com temes sanitaris relacionats amb l'embaràs, el part i el postpart, etc.

Per a més informació sobre el SIAD del Vallès Occidental es pot consultar el [web del Consell Comarcal](#).

7.2.3. Les polítiques d'igualtat de gènere als municipis de la comarca i l'ABSS

El treball per la igualtat de gènere des dels governs locals del Vallès Occidental és avui una realitat. El Vallès Occidental és una comarca amb molts recursos i serveis que treballen, en funció de la realitat municipal, amb metodologies i estratègies diverses.

La majoria de municipis de la comarca tenen regidoria específica en matèria de polítiques de gènere. En concret, 14 municipis han introduït al seu organigrama municipal, una regidoria específica i 9 municipis no compten encara amb una regidoria concreta com es mostra en la gràfica.

Si atenem al nom que els diversos consistoris utilitzen per definir les polítiques de gènere, veiem que la majoria utilitzen "Polítiques" o "Àrea" d'Igualtat. També podem observar que hi ha una gran presència de conceptes transformadors com; feminismes, coeducació, i fins i tot hi vinculen les polítiques LGTBI.

La ubicació concreta de les polítiques de gènere és clau per entendre quin valor i posicionament polític fa el consistori d'aquest àmbit de treball. En la majoria dels casos ens trobem amb regidories específiques de polítiques d'igualtat, que tenen un lloc delimitat dins l'organigrama municipal (14 municipis). En 7 casos, trobem les polítiques d'igualtat incloses als Serveis Socials municipals. En 1 cas, veiem que la regidoria específica, depèn d'Alcaldia, fet que implica un molt bon posicionament i reconeixement polític de les polítiques de gènere. També ens trobem en 2 casos que les polítiques d'igualtat, estan vinculades a regidories transversals, no tenen regidoria específica però sí una mirada de transversalitat.

Pel que fa al pla d'igualtat municipal (considerat una eina metodològica intersectorial, un instrument de polítiques públiques per emmarcar i operativitzar el treball dels Ajuntaments en la promoció de l'apoderament de les dones i l'equitat de gènere), una gran majoria de municipis, en concret 12, tenen pla d'igualtat vigent. En 3 casos estan elaborant el seu pla d'igualtat. Hi ha un municipi que té un reglament de gènere municipal ja que el seu objectiu és treballar la perspectiva de gènere de manera integrada al marc normatiu municipal, i per tant esdevé un document que va més enllà dels plans d'igualtat. Hi ha un municipi que està adherit al pla d'igualtat del Consell Comarcal del Vallès Occidental. Finalment, hi ha 5 municipis que no tenen pla d'igualtat.

Pel que fa als recursos tècnics, equips de treball i personal extern que configuren les polítiques d'igualtat, que són elements imprescindibles per definir com es determinen les polítiques de cada municipi, a la comarca ens trobem amb realitats molt diverses.

Hi ha 9 municipis que tenen personal tècnic a jornada completa, en un cas també hi ha personal tècnic a mitja jornada. En 9 municipis ens trobem amb personal tècnic que comparteix tasques amb altres regidories o àrees de treball i per tant, que no té una dedicació exclusiva a les polítiques d'igualtat. Hi ha 6 municipis que tenen una referent de violència masclista que no és la

tècnica d'igualtat, perquè no hi ha tècnica especialitzada o perquè la violència masclista es treballa des de Serveis Socials. Pel que fa a l'atenció, trobem que hi ha només dues psicòlogues especialitzades en plantilla de l'Ajuntament, en canvi hi ha 21 psicòlogues externalitzades. Pel que fa a l'advocada del servei, veiem que en un cas és personal de l'Ajuntament i en 16 casos és servei externalitzat. També hi trobem altres figures laborals com ara: assessora laboral externa, treballadores socials, suport administratiu especialitzat en violència masclista, insertora laboral, etc.

Si atenem als recursos econòmics que sustenten les polítiques d'igualtat municipals, veiem que alguns municipis tenen recursos propis, altres reben subvencions per part de la Generalitat o de la Diputació de Barcelona, altres que reben suport (econòmic o tècnic) per part del CCVOC o qualsevol de les combinacions possibles d'aquestes vies d'ingressos esmentades. Cal destacar que hi ha 15 municipis que tenen pressupost propi i 21 municipis que reben subvenció de la Diputació de Barcelona⁵.

A continuació presentem un quadre resum dels 12 municipis que integren l'ABSS del CCVOC que recull les principals actuacions i serveis d'igualtat als diferents territoris.

Taula 3. Resum de les actuacions i serveis d'igualtat de gènere als municipis de l'ABSS del Consell Comarcal del Vallès Occidental

MUNICIPI	REGIDORIA QUE DESENVOLUPA POLÍTIQUES DE DONES	ÀREA/ SERVEI	PRINCIPALS SERVEIS I ACTIVITATS QUE ES DESENVOLUPEN
Castellbisbal	Regidoria d'Esports i Serveis a la Ciutadania (infància, polítiques d'igualtat, esports, salut pública i consum)	Departament de Serveis Socials i Igualtat	Pla Local d'Igualtat (des de 2009) SIAD: atenció psicològica (4 h. cada 15 dies), assessorament jurídic (2 h. cada 15 dies) Commemoració 25N i 8M Protocol violència masclista (2012) Tallers prevenció violència/piula (ccvoc)
Gallifa	No hi ha regidoria	CCVOC	SIAD CCVOC (Terrassa)
Matadepera	Regidoria de Benestar Social	Benestar Social	SIAD CCVOC (Terrassa) Pla Local d'Igualtat (2012) Commemoració 25N i 8Mç Atenció psicològica (12 hores) Tallers prevenció violència/piula (ccvoc) Tallers prevenció dones adultes i grans

⁵ Informació extreta del document "Treball en xarxa per a l'abordatge de la violència masclista – Diagnosi". Consell Comarcal del Vallès Occidental

MUNICIPI	REGIDORIA QUE DESENVOLUPA POLÍTIQUES DE DONES	ÀREA/ SERVEI	PRINCIPALS SERVEIS I ACTIVITATS QUE ES DESENVOLUPEN
Palau-solità i Plegamans	Regidoria de Polítiques d'Igualtat	Àrea d'Igualtat	SIAD CCVOC (Sabadell) At. dones: interv. psicològica i ass. jurídic Pla Local d'Igualtat per a la ciutadania Pla intern d'igualtat Protocol Violència Masclista Campanyes i act. sensibilització (No tot s'hi val, Jo no ajudo, jo comparteixo, Per estimar cal confiar, El control també és violència, Q no ens toquin ni un pèl, Cap nen/-a sense juguina) Commemoració 8Mç, 25N i 28Mg Activitats Coeducació (conta contes, biblioteca igualitària, Sant Jordi coeducatiu, catàleg eines)
Polinyà	Regidoria d'Igualtat Regidoria de Serveis Socials	Serveis Socials	SIAD CCVOC (Sabadell) Servei de suport psicològic i ass. jurídic Pla Igualtat Local (2007) Pla intern d'igualtat Tallers prevenció violència/piula (ccvoc)
Rellinars	Alcaldia, Serveis Socials	CCVOC	SIAD CCVOC (Terrassa)
Sant Llorenç Savall	Regidoria Serveis a les Persones	Serveis Socials	SIAD CCVOC (Sabadell) i també derivacions a El Safareig (Cerdanyola).
Sant Quirze del Vallès	Alcaldia	Servei de Coeducació Polítiques de Gènere CIRD	Pla Intern d'Igualtat (2013) SIAD: atenció psicològica individual, grupal i infantil i assessorament jurídic Tallers de prevenció a secundària Projectes d'igualtat a escoles bressol i primària Inici Pla Atenció a la Diversitat Sexual Inici Pla Prevenció Violència Masclista Tallers prevenció violència/piula (ccvoc)
Sentmenat	Regidoria de Serveis Socials	Serveis Socials	SIAD CCVOC (Sabadell) Tallers prevenció violència/piula (ccvoc)
Ullastrell	Regidoria de Serv.Socials	CCVOC	SIAD CCVOC (Terrassa) Tallers prevenció violència/piula (ccvoc)
Vacarisses	Regidoria de Polítiques d'Igualtat- Alcaldia Regidoria Acció Social	Serveis Socials	SIAD CCVOC (Terrassa) Atenció psicològica Adhesió Pla Polítiques de Dones CCVOC Commemoració diades dona Tallers prevenció violència/piula (ccvoc)
Viladecavalls	Regidoria d'Igualtat de Gènere	Serveis Socials	SIAD CCVOC (Terrassa) S'està elaborant un Pla d'Igualtat Tallers prevenció violència/piula (ccvoc)

Font: ABSS del CCVOC i informació de les entrevistes realitzades al personal tècnic dels municipis.

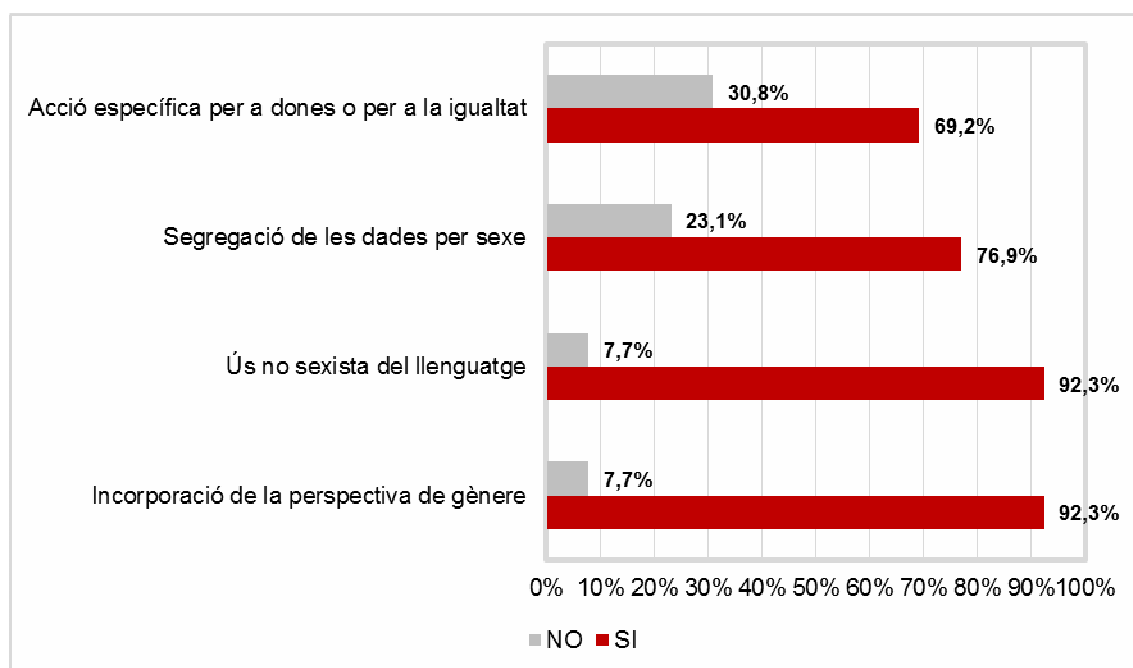
7.2.4. Transversalització de les polítiques de dones al CCVOC i als ens locals

La perspectiva de gènere al CCVOC i als municipis de l'ABSS

Segons la informació recollida als qüestionaris realitzats, la major part del personal tècnic de serveis socials i/o igualtat dels municipis de l'ABSS (el 92'3%) consideren que sí que tenen en compte la visió de gènere en les seves actuacions.

Hi ha però **diferents formes d'entendre i aplicar la perspectiva de gènere**. Així, els principals elements que es consideren són: la paritat de sexes, fer un ús del llenguatge no sexista i inclusiu, intentar oferir les mateixes oportunitats a dones i homes no fer distincions entre dones i homes a l'hora de fer plans de treball; també a l'inrevés, tenint en compte les particularitats/especificitats de dones i homes com els rols socials o la posició social desigual de unes i altres, així com les possibilitats personals i socials. També reconeixent i visualitzant el treball de les dones, apoderant les dones en el compliment dels seus drets i valorant en cada situació l'acció més adequada per assolir la igualtat, puntualment si cal amb accions de discriminació positiva cap a les dones.

Gràfica 16. Percepcions del personal dels municipis de l'ABSS sobre la incorporació de la perspectiva de gènere



Pel què fa a l'ús del llenguatge, també el 92,3% del personal opina que a la seva àrea o servei es cuida de manera explícita els continguts de la informació per utilitzar un llenguatge no sexista i evitar continguts sexistes, això no obstant a nivell analític es considera com una percepció, ja que el qüestionari preguntava directament, sense valorar què es considerava 'ús no sexista de llenguatge'. A les posteriors entrevistes s'ha valorat que potser el què cal és treballar aquesta percepció ja que realment **l'ús del llenguatge inclusiu, no només de gènere, no està present**.

El 76,9% afirma que a la seva àrea o servei segreguen les dades de persones usuàries o participants per sexe i el 69,2% manifesta que fan alguna acció adreçada específicament a les dones o dirigida a promoure la igualtat entre dones i homes (ja hem vist en l'apartat anterior les principals accions que es duen a terme als 12 municipis de l'ABSS).

D'altra banda, totes les persones que han participat en l'elaboració d'aquesta diagnosi, tant personal tècnic dels municipis de l'ABSS com personal del CCVOC, identifiquen diferències i desigualtats en les situacions i necessitats de dones i homes, tant en l'àmbit de treball de cadascuna de les persones participants com en altres camps. Les anirem veient en el seu apartat corresponent.

Pel que fa l'ús no sexista del llenguatge al CCVOC, cal destacar que en ocasions des dels diferents departaments se sol·licita al personal especialista en igualtat la revisió de documents per incorporar un llenguatge inclusiu, com és el cas del Conveni de Personal o altres. Però malauradament, no sempre s'incorporen les recomanacions o els canvis es limiten a duplicar posant els termes en masculí i en femení o amb la barra (treballadors/es, etc.).

7.2.5 **Aspectes destacables.** Anàlisi de memòries de treball, qüestionaris, entrevistes individuals i sessions de treball grupals.

PUNTS FEBLES

- **Dificultats per incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal i desenvolupar polítiques d'igualtat que impliquin les diferents àrees i serveis municipals o comarcals**, tant per la manca de cultura de treball transversal com per la insuficiència de recursos humans i tècnics especialitzats.
- S'ha posat de manifest que hi ha una **manca d'informació, formació i sensibilització en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere aplicada als àmbits de treball de l'administració local** tant per a personal tècnic dels ajuntaments i del CCVOC com per a la representació política. En el cas de l'àmbit polític es detecta que sovint hi ha una manca de suport al treball tècnic per a la igualtat.
- Les **polítiques de dones o d'igualtat** Es troben sovint vinculades a l'**àmbit de benestar social** i no hi ha àrea o regidoria específica d'igualtat, la qual cosa situa la igualtat com un tema **menor**, dificultant la relació transversal amb la resta d'àrees de treball.
- Alguns municipis menors de 20.000 hab. **no desenvolupen polítiques de dones i d'igualtat específiques** més enllà d'oferir o derivar al SIAD del Vallès Occidental de referència (Terrassa o Sabadell).
- **La utilització no sexista del llenguatge sovint es limita a la duplicació de fórmules en femení i masculí**, i no es tenen en compte altres propostes de llenguatge inclusiu que, integrades al moment de redactar faciliten la lectura posterior.
- Les persones participants en el procés de recollida d'informació han manifestat la **necessitat de disposar d'un protocol o document marc d'actuació en matèria d'igualtat a la comarca**.
- A les **contractacions públiques**, processos de **selecció de personal** com els **plans d'ocupació** o altres **no s'incorporen criteris o accions específiques destinades a promoure la igualtat de les dones** (accés de dones a professions masculinitzades, demanar requisits específics d'igualtat a les empreses, valorar la formació en gènere en els processos de selecció de personal de qualsevol àrea, etc.).
- Dificultats de coordinació entre personal tècnic de polítiques d'igualtat amb personal referent d'altres àrees d'atenció directe com benestar social.

PUNTS FORTS

- ✓ Des del CCVOC es duen a terme diferents **actuacions encaminades a promoure la igualtat de gènere en diferents àmbits**, com el **Pla de Polítiques de Gènere** que inclou propostes en diversos àmbits.
- ✓ Al CCVOC hi ha **personal tècnic específic** que desenvolupa accions en igualtat i gènere per als municipis de la comarca, en especials els menors de 20.000 hab.
- ✓ Alguns ajuntaments menors de 20.000 hab. **disposen de regidories específiques d'igualtat i/o personal tècnic especialitzat** i destinat al disseny i la implantació de polítiques de dones i per la igualtat de gènere.
- ✓ La majoria del personal de l'àmbit de serveis socials, que ha participat a les entrevistes, qüestionaris i sessions de treball, **afirma que té present la perspectiva de gènere**, que **intenta fer un ús no sexista del llenguatge** i que **segregen les dades d'usuaris/es per sexe**.
- ✓ Alguns municipis de l'ABSS com Castellbisbal, Matadepera, Palau-solità i Plegamans, Polinyà o Sant Quirze del Vallès, **tenen plans locals d'igualtat** (a nivell intern i/o extern) i **desenvolupen polítiques específiques de dones i d'igualtat**.
- ✓ Al **CCVOC** s'observa una tendència al **treball en xarxa i multidisciplinari**, sobretot pel què fa referència a temes de violència masclista, com es plasma al protocol per al seu abordatge que s'ha elaborat conjuntament en el sí de la Comissió Tècnica per a l'Abordatge de la Violència Masclista.
- ✓ Cada any es duen a terme **activitats de sensibilització per commemorar les Diades relacionades amb la igualtat de gènere** o altres relacionades amb la millora de drets socials com el 8 de març, Dia Internacional de les Dones, el 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència vers les Dones, 28 de maig Dia Internacional de la Salut o el 28 de juny, el Dia de l'orgull LGTBI.

7.3. Acció contra la violència masclista

L'administració local, com a ens públic més proper a la ciutadania, té un paper cabdal en la promoció dels mecanismes necessaris per donar una resposta ràpida i eficaç a les situacions de violència de gènere. L'abordatge de la violència de gènere ha de contemplar tots els àmbits d'intervenció: la detecció, la prevenció i la sensibilització, l'atenció a les dones i la seva recuperació així com la coordinació interdepartamental i interinstitucional que permeti optimitzar els recursos i l'eficàcia de les intervencions.

7.3.1. Serveis i recursos contra la violència masclista a l'ABSS⁶

En l'àmbit **judicial**, el Vallès Occidental es divideix en 4 partits judicials; Sabadell, Terrassa, Rubí i Cerdanyola del Vallès. D'aquests es despleguen els serveis tècnics de **Punts de Trobada (STPT)** per a l'intercanvi i/o visita d'infants, ja que en la majoria de casos s'han de sol·licitar per ordre judicial. Els partits judicials de Sabadell, Terrassa i Rubí disposen de STPT però el de Cerdanyola no. Els punts de trobada estan gestionats per la Creu Roja i la derivació de les dones es fa des dels jutjats. La comarca també compta amb dos col·legis d'advocats; un a Sabadell i l'altre a Terrassa.

Pel que fa a l'àmbit de la **seguretat ciutadana**, el Vallès Occidental se situa a la Regió Policial Metropolitana Nord (RPMN). Aquesta inclou, entre altres comarques, tots els municipis del Vallès Occidental. La comarca compta amb diverses comissaries dels Mossos d'Esquadra, la majoria amb Grup d'Atenció a la Víctima (GAV) i Oficines de Relacions amb la Comunitat (ORC).

Totes les comissaries que tenen GAV o ORC, tenen protocols de Mutilació Genital Femenina, Matrimonis Forçats i Trata amb finalitat d'explotació sexual. Les ORC se'n carreguen de la detecció i prevenció i els GAV del seguiment i protecció.

Pel que fa a la Policia Local, tots els municipis de la comarca menys Gallifa, Ullastrell, Rellinars i Sant Llorenç Savall, compten amb cossos de seguretat de la Policia Local.

Si atenem als **serveis de salut** que ofereix la comarca podem observar que, els serveis que proveeixen salut són; l'Institut Català de la Salut (ICS), la Mútua de Terrassa, el Consorci Sanitari de Terrassa, el Parc Taulí Consorci Sanitari i Sant Joan de Déu.

⁶ Informació extreta del document "Treball en xarxa per a l'abordatge de la violència masclista – Diagnosi". Consell Comarcal del Vallès Occidental

7.3.2. El treball comarcal, protocols i comissions⁷

El treball comarcal, els protocols i les comissions de treball formen part del treball en xarxa que requereix l'abordatge de les violències masclistes. Les dinàmiques que generen el treball en comú, la coordinació, el saber col·lectiu i els protocols d'actuació permeten dur a terme l'abordatge integral que requereix la lluita contra les violències que pateixen les dones.

En aquest cas destaquem el conveni de l'Ajuntament de Terrassa amb el CCVOC per oferir als municipis de Vacarisses, Viladecavalls, Matadepera, Ullastrell i Rellinars, tots els serveis del SIAD. Pel que fa als municipis del partit judicial de Sabadell (Gallifa, Palau-Solità i Plegamans, Polinyà, Sant Llorenç Savall i Sentmenat) poden comptar amb els serveis del SIAD de Sabadell, també gràcies al conveni entre el CCVOC i l'Ajuntament de Sabadell. .

Pel que fa al treball intermunicipal trobem que els municipis de Rubí, Castellbisbal i Sant Cugat tenen un conveni per compartir allotjament d'urgència i punt de trobada.

Els protocols d'abordatge de la violència masclista, són instruments elaborats i consensuats per diferents agents implicats en la intervenció de les situacions de violència masclista. Entre els municipis de la comarca del Vallès Occidental, hi ha 11 Ajuntaments que tenen elaborat un protocol. Així com hi ha 6 municipis que no en tenen, 6 que estan en procés d'elaboració i 5 que tenen un protocol antic i estan en procés d'elaboració del nou. Els protocols són eines fonamentals per a un bon treball de la violència masclista a nivell municipal.

La violència masclista, tal com la defineix la Llei 5/2008, recull tots els **àmbits** (parella, família, laboral i comunitari) i totes les formes (física, psicològica, sexual i/o econòmica) de les violències que pateixen les dones. És per aquest motiu que, cada vegada més, les administracions públiques, elaboren protocols específics per a abordar-la amb totes les seves particularitats; seria el cas de protocols de Mutilació Genital Femenina, protocols de Matrimonis Forçats, protocols d'abordatge de la violència masclista a persones joves, protocols d'assetjaments sexual i per raó de gènere a la feina, protocols d'atenció a la diversitat sexual, etc. Entre els municipis de la comarca podem destacar que només hi ha dos municipis que tinguin protocols específics sobre Mutilació Genital Femenina. Per altra banda, hi ha 4 municipis que tenen protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere a la feina, un dels quals, inclou també, diversitat sexual.

7.3.3. Estratègies de prevenció, sensibilització, detecció, atenció i recuperació

La gran majoria de municipis de la comarca programen tallers de **prevenció** dirigits a l'alumnat dels diversos centre educatius. En 14 municipis, es coordinen amb altres àrees municipals i entitats ciutadanes per tal d'elaborar estratègies de prevenció. En 6 municipis es fa formació a entitats i en 5 al professorat dels centres educatius.

⁷ Informació extreta del document "Treball en xarxa per a l'abordatge de la violència masclista – Diagnosi". Consell Comarcal del Vallès Occidental.

Pel que fa a la **sensibilització** la majoria d'actes giren entorn el 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència vers les Dones. Des del CCVOC s'organitza el concurs 'Piula contra la Violència Masclista' dirigit a joves que resideixen o estudien a la comarca, amb la finalitat de promoure el diàleg participatiu i fer visible la importància de les relacions igualitàries. En el marc d'aquesta campanya també es realitzen tallers coeducatius i preventius de violència a escoles i instituts de la comarca. També hi ha 8 municipis que programen accions de sensibilització durant tot l'any. Hi ha 7 municipis que programen accions a través dels mitjans i premsa.

La detecció esdevé clau en l'abordatge de la violència masclista. Als municipis de la comarca l'estratègia de detecció més utilitzada és la formació especialitzada a professionals, seguit del treball continuat amb indicadors per a la detecció.

Els **Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** es defineixen com a serveis que tenen la finalitat de donar resposta a les diferents demandes d'atenció psicològica, social, econòmica i jurídica, potenciar els processos d'autonomia de les dones i contribuir a la superació de totes les situacions de desigualtat de gènere i violència masclista que pateixen les dones. En alguns casos es situen dins del CIRDA (Centre d'Informació i Recursos per a Dones).

El treball d'atenció de la violència masclista a la comarca és molt divers. Els municipis que tenen SIAD, compten amb serveis molt diversos. Tots els SIADs de la comarca compten amb primera acollida, suport psicològic i atenció jurídica. En alguns casos hi trobem altres serveis específics com **l'atenció psicològica a filles i fills, especialitzada en violència masclista**. A 5 municipis hi ha aquest servei d'atenció de psicologia infantil i en 3 casos es dona aquest servei de manera puntual. En 9 municipis es fa atenció a fills i filles des de l'àrea social i no té especialització en violència masclista. Cal destacar que en 4 municipis hi ha **atenció LGTBI+** en el servei del SIAD com a servei específic.

Si atenem als serveis d'urgència veiem que en molts pocs casos els Ajuntaments tenen Pis o Servei d'Acollida d'urgència propi. En concret hi ha un únic municipi que té un servei d'Acollida d'urgència especialitzat (Terrassa), hi ha tres municipis que comparteixen pis d'urgències també de tipus especialitzat (Rubí, Sant Cugat i Castellbisbal), un municipi que tenen pis d'urgència especialitzat però conveniat amb una entitat (Sant Quirze del Vallès) i dos municipis que tenen pis d'urgència però no especialitzat en violència masclista (Sentmenat, Palau-solità i Plegamans i Castellar del Vallès).

Si avaluem **el percentatge de casos d'emergència/urgència**, veiem que la majoria de casos no són d'urgència. Durant l'any 2014 en tota la comarca del Vallès Occidental s'han derivat 11 dones a cases d'acolliment, en concret de 4 municipis.

Els **àmbits de la violència masclista més atesos** en els diversos Ajuntament són, amb diferència, el de parella i el familiar. En menor mesura s'atenen a casos de l'àmbit laboral. L'àmbit menys atès amb diferència és el social i comunitari.

Les estratègies per a la **recuperació** més utilitzades són les **d'atenció psicològica** per a la recuperació a mig i llarg termini, seguidament de la derivació de les dones a altres serveis de recuperació a mig i llarg termini. Els grups terapèutics també són una estratègia de recuperació, tot i que menys utilitzada. En 7 casos trobem espais per a l'orientació laboral i en 5 casos, atenció especialitzada per a filles i fills⁸.

7.3.4. Incidència de la violència masclista

1.737 dones van presentar denúncia l'any 2015 per violència de gènere a la comarca del Vallès Occidental, segons les dades estadístiques del Consejo General del Poder Judicial. D'aquestes dones, un 11% es van acollir al dret de no declarar, una xifra molt similar a la resta de l'Estat Espanyol (12%). El percentatge de denúncies per dona arriba a 39 per cada 10.000, una dada lleugerament superior a la de Catalunya, on es posen 34 denúncies per cada 10.000 dones.

A l'**ABSS** del CCVOC, l'any 2014, del total de dones ateses al Servei d'Informació i Atenció a les Dones, **141 (el 22,27%) estan patint situacions de violència** i es realitza un seguiment del seu cas (dades de la memòria tècnica d'igualtat de gènere del CCVOC 2014).

Les dades estadístiques sobre ordres de protecció per comarca no han estat publicades però segons l'Institut Català de les Dones, l'any **2014 a Catalunya es van incoar 5.342 ordres de protecció**, de les que **van ser adoptades un 34%**, sent la comunitat autònoma amb un percentatge més baix i molt per sota del 57% de mitjana a Espanya. Si mirem l'evolució, des de l'any 2008 el nombre d'ordres de protecció incoades a Catalunya s'ha reduït (passant de 6.953 a 5.342) i el **percentatge d'ordres adoptades també ha patit un descens considerable**: l'any 2008 més del 60% de les ordres de protecció van ser adoptades, gairebé el doble que el 2014.

Les dades que s'acaben de comentar es corresponen amb les de la violència masclista a l'àmbit de la parella, que és sobre l'àmbit on hi ha més disponibilitat de dades judicials. Si es volen analitzar les dades sobre altres àmbits de la violència masclista, ens hem de limitar a l'àmbit autonòmic i a la desagregació per regions policials. Així doncs, segons l'Institut Català de les Dones, la Regió Policial Metropolitana Nord on queda ubicat el Vallès Occidental, va ser la que va tenir un major nombre de fets de violència masclista a l'àmbit de la parella de Catalunya (el 25,3% del total de casos, on s'inclouen 2 dones mortes), el major nombre de casos de violència masclista a l'àmbit familiar (24,8%), més de la meitat dels casos de mutilació genital femenina (14 de 24 casos) i el 10% dels matrimonis forçats (1 de 10 casos). Aquest fet s'explica perquè és la regió amb una densitat de població més alta de Catalunya.

Així mateix, l'anàlisi de la violència masclista demana exploracions qualitatives que puguin copsar situacions difícilment quantificables per no implicar una demanda explícita a nivell judicial ni social. En aquesta línia, les entrevistes realitzades per a l'elaboració d'aquest pla alerten sobre l'existència de relacions abusives i noves formes de control de la parella en la població jove.

⁸ Informació extreta del document "Treball en xarxa per a l'abordatge de la violència masclista – Diagnosi". Consell Comarcal del Vallès Occidental.

7.3.5. Aspectes destacables a treballar.

Anàlisi de memòries de treball, qüestionaris, entrevistes individuals i sessions de treball grupals.

PUNTS FEBLES

- L'any 2014, **141 dones que han estat ateses al SIAD** (el 22,3% del total d'atencions) **estaven patint situacions de violència masclista**, la qual cosa significa que hi ha moltes més dones en aquesta situació, ja que no totes les dones que pateixen maltractament acudeixen als serveis d'informació i atenció a les dones.
- Necessitat d'**aprofundir més en la prevenció de la violència masclista en les edats més joves**, ja que es donen situacions de relacions abusives i noves formes de control de la parella molt preocupants en la població jove.
- Es detecten situacions de manteniment de relacions conflictives i **dificultats per trencar amb el maltractador o amb el rol de víctima per part de les dones**.
- Manca d'**activitats grupals de suport** a dones en situació de violència i l'atenció és bàsicament individual.
- Els municipis més petits **manifesten un desconeixement del conjunt de recursos i serveis** que hi ha per fer front a la violència masclista a la comarca.
- Algunes professionals de l'ABSS manifesten que **els espais on es fa l'atenció a les dones en situació de violència masclista no sempre són els adequats** per aquest tipus de problemàtica (ubicació, característiques de l'espai per garantir la intimitat, etc.).
- No es disposa d'una xarxa coordinada d'**habitatges d'urgència**.
- El Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) més proper es troba ubicat fora de la comarca, fet que dificulta l'accés a serveis de necessitat per a les dones amb situació de violència i en especial per als seus fills i filles.

PUNTS FORTS

- ✓ Cada any es fan activitats de sensibilització en dates commemoratives (igualtat, violència, LGTBI+, etc.
- ✓ Des de l'any 2013 es duu a terme el concurs "**Piula contra la Violència Masclista**" dirigit a joves que resideixen o estudien a la comarca, que té la finalitat de promoure el diàleg participatiu i fer visible la importància de les relacions igualitàries.
- ✓ El CCVOC és promotor de la **Comissió Tècnica per l'Abordatge de la Violència Masclista del Vallès Occidental** en el marc de la qual s'ha elaborat el protocol marc de violència masclista que vol crear espais i eines en la lluita contra la violència masclista, i que vol actuar coma lobby per reclamar millores en l'atenció a les dones i als seus fills i filles a la comarca.
- ✓ Es duen a terme **tallers de prevenció de les relacions abusives i de la violència masclista en les relacions de parella per a joves als centres educatius** de la comarca.
- ✓ Existeixen **recursos específics per a l'atenció a dones** com el SIAD que dediquen una bona part del seu treball a l'atenció a dones en situació de violència, amb atenció psicològica i assessorament jurídic.
- ✓ S'han dut a terme **cursos de formació per a professionals de l'ABSS sobre intervenció en situacions de violència masclista** o altres relacionats amb la igualtat de gènere.

7.4. Drets i qualitat de vida

7.4.1. Benestar Social

La Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de Serveis Socials, estableix que els ens locals tenen competència i responsabilitat directa en els serveis socials bàsics i per als municipis de menys de 20.000 habitants, la titularitat dels serveis socials la tenen els Consells Comarcals. La llei integra el conjunt de recursos, equipaments, projectes, programes i prestacions, de titularitat pública i privada, destinats a cobrir les necessitats personals bàsiques i les necessitats socials de les persones.

El CCVOC forma part del sistema català de serveis socials, ofereix suport als ajuntaments i treballa per a la unificació de criteris d'actuació en la prestació dels serveis socials bàsics, gestionant l'ABSS dels municipis menors de 20.000 habitants .

Les línies de treball de l'Àrea de Benestar Social del CCVOC, que integra els serveis socials són:

- **Atenció social bàsica**, de prestació directa a 3 municipis de la comarca (Gallifa, Ullastrell i Rellinars i en coordinació amb la resta de municipis de l'ABSS).
- **Atenció a la convivència, a la família i a l'adolescència** que inclou els equips d'Atenció a la Infància l'Adolescència (EAIA), els ajuts individuals de menjador, centres oberts i recursos socioeducatius, joventut i el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD).
- **Promoció de l'autonomia i atenció a la dependència** que compta amb el Servei d'Atenció Domiciliària, la teleassistència, el Banc de dispositius de suport a la Dependència (DSD) i el transport adaptat adreçades.
- **Programa d'inclusió social i atenció a la pobresa** que inclou el suport social als a Rebosts municipals, el projecte Recooperem, cuina per compartir i el Pla comarcal per combatre la pobresa energètica.
- **Foment de la convivència i la cohesió social Promoció d'igualtat i gènere**, en la qual es desenvolupen els projectes de prevenció i sensibilització descrits a l'apartat 7.2. de la diagnosi (dates commemoratives, materials, el projecte Piula contra la Violència masclista, etc.) i on s'inclou també la línia de treball referent a acollida i acomodació cultural, així com el Servei de Traducció i Interpretació per a persones nouvingudes (SeTI).

7.4.2. El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

El SIAD vol garantir l'atenció a les dones víctimes de violència masclista del Vallès Occidental i donar suport als ajuntaments de l'ABSS per donar resposta a les necessitats de les dones de la comarca relacionades amb l'àmbit laboral, social, familiar o de parella. En aquest sentit, es facilita informació sobre recursos, participació social o associacionisme femení, violència masclista i dificultats amb els fills/es, entre d'altres. És un servei gratuït i confidencial que es presta per telèfon, correu electrònic (informacionadona@ccvoc.cat) i presencialment de manera descentralitzada a través dels SIAD's de Terrassa i Sabadell, que atenen a les dones dels municipis de l'ABSS mitjançant un conveni signat entre el Consell Comarcal i aquests Ajuntaments.

El servei s'estructura en un servei bàsic d'informació i orientació que realitza les funcions d'acollida, informació, seguiment, acompanyament i derivació a d'altres serveis i dos serveis especialitzats relatius a suport psicològic i suport jurídic. També es realitza assessorament tècnic a personal de l'administració local de la comarca sobre temes relatius a la incorporació de la perspectiva de gènere i accions en favor de l'eradicació de la violència masclista.

Aquest darrer any s'ha renovat un conveni de col·laboració amb la Regidoria de Polítiques de Gènere de l'Ajuntament de Terrassa amb la finalitat de garantir l'atenció psicològica, assessorament jurídic i laboral, així com l'ús del servei per a la diversitat sexual per a les dones que resideixen a l'àrea d'influència (partit judicial de Terrassa): Matadepera, Rellinars, Ullastrell, Vacarisses i Viladecavalls.

També s'ha signat per primer any un conveni amb la Regidoria de Drets Civils i Ciutadania de l'Ajuntament de Sabadell per tal que les dones de Gallifa, Palau-Solità i Plegamans, Polinyà, Sant Llorenç Savall i Sentmenat puguin accedir als serveis d'acollida i atenció social, assessorament jurídic, atenció psicològica per a les dones i els seus fills i filles.

Aquests convenis són un primer pas en el model d'atenció comarcal que s'està desplegant, diferenciant completament el SIAD de les dependències de serveis socials i per aconseguir que cap dona es quedi sense atenció.

El 2014 es van atendre **633 dones** al total dels 12 municipis de l'ABSS, de les quals més d'un terç, en concret 239, s'han derivat al servei d'Atenció Psicològica i 256 han utilitzat el servei d'Assessorament Jurídic. De les dones ateses, **141 (el 22,27%) estan patint situacions de violència** i es realitza seguiment del seu cas. I si tenim en compte que el total de dones residents als municipis de l'ABSS, a 1 de gener de 2014 eren 45.246, podem dir que 3 de cada 1.000 dones estan en seguiment per violència masclista a la xarxa d'influència del SIAD del CCVOC.

Taula 4. Intervencions a l'ABSS (2013-2014)

Intervenció	2013	2014
Dones ateses	658	633
Atencions realitzades	3.471	2.612
Dones ateses pel servei d'assessorament psicològic	250	239
Atencions realitzades pel servei d'assessorament psicològic	1.706	1.752
Dones ateses pel servei d'assessorament jurídic	259	258
Atencions realitzades pel servei d'assessorament jurídic	296	311
Dones usuàries en situació de violència masclista	118	141
% dones en situació de violència masclista	17,9%	22,3%

Font: Memòria tècnica. Igualtat de gènere. CCVOC (2013 i 2014)

Com que no disposem de dades estadístiques pel que fa a les característiques de les persones usuàries dels serveis socials i les principals problemàtiques ateses, a continuació presentem les principals característiques d'atenció social a l'ABSS segons la informació recollida en el treball de camp (sessions de treball, entrevistes i qüestionaris).

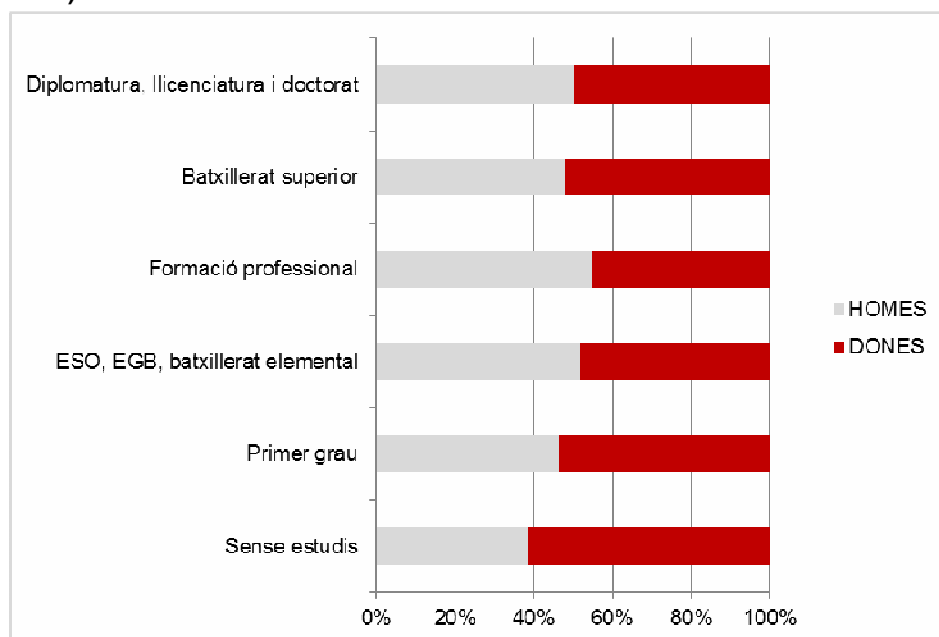
- El **tipus de demanda que fan dones i homes als serveis socials és diferent**. Les dones fan principalment demandes vinculades a les necessitats de la família. En canvi, les demandes dels homes se centren més en dificultats i necessitats pròpies i individuals.
- Les **dones són les principals demandants als serveis socials bàsics** (aproximadament el 60% del total de la població segons algunes aproximacions dels professionals) amb necessitats diverses com l'assessorament legal en matèria de drets civils, penals i laborals, prestacions econòmiques per situacions desafavorides, reinserció laboral i conciliació, conflictes sobre els plans de parentalitat, intervenció psicològica, etc. Es detecta que les dones tenen més dificultats a l'hora d'accedir al món laboral, com hem vist, i les que tenen la càrrega familiar, la qual cosa fa que presentin situacions de sobrecàrrega difícils d'abordar. Tanmateix, moltes demandes de les dones tenen a veure amb separacions, conflictes de parella, situacions de violència masclista i relacionades amb el patrimoni, que és un dels principals problemes quan hi ha separacions.
- Cada cop hi ha més demanda per situacions de pobresa i dificultats econòmiques de les famílies. Es destaca especialment la **situació de precarietat econòmica i social (manca de xarxa social) de les dones que se separen i que tenen fills/es a càrrec o que estan al capdavant de llars monoparentals** i que es troben en situació de risc i vulnerabilitat econòmica.
- El **pes de la cura de les persones grans i dependents recau sobre les dones** principalment i això comporta en molts casos problemes derivats de salut. La demanda relacionada amb problemes de salut on predominen les dones, té també a veure amb la major esperança de vida de les dones respecte els homes. Es manifesta un **esgotament per part de dones grans sobretot**, però també joves, que són **cuidadores**.
- En el tractament dels casos, es detecten **diferències entre dones i homes**. Les dones reconeixen les dificultats més enllà de la necessitat econòmica i en canvi els homes no. En general, es manifesta que és més fàcil fer treball social amb una dona que amb un home, ja que elles faciliten més l'exploració que permet ajudar-les en les diferents dimensions de la vida quotidiana.
- **Es detecten dificultats per part dels homes per afrontar situacions d'atur de llarga durada que els obliga a encarregar-se de la cura de la casa i dels fills i/o filles**, quan les dones sí treballen. Es troben amb una contradicció perquè tenen la responsabilitat de mantenir la família econòmicament (rol social) però no tenen feina per poder acomplir el seu paper i s'ha de fer càrrec del treball familiar-domèstic, un rol que habitualment s'ha assignat a les dones.
- En el **Servei d'Atenció Domiciliària**, un àmbit de treball molt feminitzat, es troben **dificultats per incorporar homes** i trencar així amb aquesta feminització.
- S'ha detectat, en el treball de camp, que molts i moltes professionals dels serveis socials **posen en qüestió la necessitat i la pertinença dels serveis específics d'informació i atenció a les dones**, com també les **polítiques d'acció positiva** vers les dones. Però les dades estadístiques evidencien una desigualtat de les dones respecte els homes que fan necessaris els serveis específics.

- En els casos de separacions i divorcis sovint es plantegen situacions conflictives en relació als infants per la qüestió de les custòdies dels fills i filles. La **mediació familiar** és sovint complicada i **el paper de les dones professionals en aquest àmbit és qüestionat molt sovint pels pares homes** i cal recórrer a una intervenció de professionals masculins⁹.

7.4.3. El nivell instrucció de dones i homes

El nivell d'estudis de la població presenta algunes diferències per sexes. **Les dones predominen en els nivells d'estudis més baixos: el 61'4% de les persones que no tenen estudis** i el 53'5% de les que tenen estudis de primer grau **són dones**. També predominen les dones, en el nivell de batxillerat superior. En canvi en els nivells d'ESO, EGB o batxillerat elemental, formació professional o estudis superiors hi ha més homes. Cal dir però que en la **majoria dels nivells educatius**, excepte en la població sense estudis, hi ha **equitat** i els percentatges de dones i homes no superen el 60%.

Gràfica 17. Població de 10 anys i més segons nivell d'instrucció assolit i sexe (Vallès Occidental, 2007)



Font: Idescat. Enquesta Demogràfica 2007.

7.4.3.1. La Coeducació

L'escola constitueix un dels principals àmbits de socialització de les persones, entenent el procés de socialització com el *contínuum* que té lloc de manera permanent al llarg de tota la vida de l'ésser humà.

La construcció de la identitat sexuada segons el mandat de gènere que comença en la primera infantesa. A l'escola, a l'àmbit de l'ensenyament en general, es confirma i legitima l'assumpció de

⁹ Recordem que la mediació familiar en situacions de violència masclista està prohibida d'acord a la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista.

la identitat i l'adscripció als rols preestablerts en funció del gènere i que han estat apresos, en la primera socialització o socialització primària, en l'entorn familiar i social més proper.

A la nostra societat els processos de socialització són diferents segons el sexe de les persones, i aquest és un element determinant per transformar o mantenir l'actual estat de les coses. L'educació que s'imparteix a les institucions educatives participen encara, en gran mesura, d'unes definicions socials; enteses com a creences, valors, estereotips i normes, conformats al llarg del temps i compartits col·lectivament; on preval el prejudici patriarcal de la superioritat masculina i el seu correlat, la inferioritat de les dones.

A l'àmbit escolar encara es poden observar amb bastant de freqüència, diferències en l'estimulació física, tracte afectiu, jocs tolerats, diferències lingüístiques i ocupació d'espais entre nens i nenes, conforme al que prescriuen els estereotips de gènere.

La coeducació és el mètode educatiu intencional que pretén o té per objectiu eradicar l'educació sexista i l'eliminació de les desigualtats i jerarquies de gènere, i 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, d'igual valor i sense les que no es pot interpretar ni conèixer el món.

La coeducació i el respecte per la diversitat, incloses les diferents opcions sexuals de les persones, són elements cabdals per treballar en el respecte i la igualtat. El reconeixement i el respecte a la primera diferència que existeix entre nens i nenes, i nois i noies, permet la construcció de relacions basades en la igualtat i llibertat entre les persones. La coeducació facilita estratègies per transformar en relacions més justes i plurals les relacions de poder i les limitacions estereotipades per a cada gènere.

La *Llei d'Educació*, del 16 de juliol de 2009, va establir com a principi rector del sistema educatiu la coeducació i el foment de la igualtat real i efectiva entre dones i homes, però el cert es que a opinió de persones del sector, el tema de la coeducació està encara lluny de ser una realitat plenament instal·lada a tots els centres de la comarca.

Tant des del CCVOC com des dels municipis i diferents instàncies educatives s'han promogut diferents accions dirigides a una major implantació de la coeducació al centres, com veurem més endavant, però encara queden moltes passes per donar.

És important el treball per a la coeducació en tots els nivells escolars, començant des de l'educació infantil de primer cicle (0-3 anys). Cal dir que als municipis de l'ABSS hi ha un total de 15 escoles bressol o llars d'infants. Tots els municipis, excepte Gallifa, tenen algun centre públic per infants de 0 a 3 anys.

7.4.4. Aspectes destacables a treballar.

Anàlisi de memòries de treball, qüestionaris, entrevistes individuals i sessions de treball grupals.

PUNTS FEBLES

- Major nombre de **famílies monoparentals de dones amb fills/es a càrrec i amb necessitats socioeconòmiques desfavorides** que homes, sent una problemàtica creixent.
- Les dones presenten situacions de **sobrecàrrega familiar i esgotament** per dedicació a la cura de persones dependents, difícils d'abordar i que poden desembocar en problemes de salut.
- Les **dones separades** o divorciades presenten **situacions de risc i vulnerabilitat majors**, sobretot econòmiques. Sent també un col·lectiu demandat de serveis socials.
- **Manca d'apoderament** de les **dones** en aspectes vinculats a la sexualitat, les relacions de parella i familiars, la cura de les persones dependents i en l'accés als recursos.
- Als SIAD municipals sovint es fa una **intervenció molt orientada a maltractaments** i es perd la visió de conjunt de les problemàtiques de les dones més generalitzades.
- Al **Servei d'Atenció Domiciliària** es troben **dificultats per incorporar homes professionals** i trencar així amb la feminització d'aquest servei.
- Un nombre important de professionals dels serveis socials **posen en qüestió la necessitat i la pertinença dels serveis específics d'informació i atenció a les dones**, com també les **polítiques d'acció positiva** vers les dones.
- Les activitats de coeducació que es realitzen s'adrecen principalment a alumnat de primària i secundària, però mancarien **accions adreçades a l'educació infantil**.
- **Cal treballar la coeducació amb les famílies i el professorat**, es detecta un retrocés en la integració de la coeducació a a nivell de comunitat, encara s'educa de manera diferent a nens i nenes.
- **Manca d'actuacions dirigides a visualitzar i reconèixer les aportacions i sabers de les dones a la comarca**, en l'àmbit cultural, esportiu o altres.
- Necessitat de treballar **models de relació i aèstia de les emocions**.

PUNTS FORTS

- ✓ Existeix una xarxa de **Serveis d'Informació i Atenció a les Dones** a nivell comarcal i municipal que ofereix atenció especialitzada com assessorament jurídic o atenció psicològica.
- ✓ Alguns municipis ja estan oferint atenció especialitzada a filles i fills víctimes de violència masclista.
- ✓ Des del CCVOC s'ha realitzat una prospecció del territori per a l'elaboració d'un **Mapa de recursos i serveis per a dones** del Vallès Occidental, disponible pels 23 municipis de la comarca.
- ✓ Integració progressiva vers un model d'atenció socio sanitària (més coordinació entre sectors).
- ✓ Les persones professionals que han participat a la diagnosi manifesten que el **treball social amb les dones és més fàcil**, ja que faciliten l'exploració i el suport en les diferents dimensions de la vida quotidiana. L'altra cara de la moneda la representen els homes, que accedeixen amb menys freqüència als serveis d'atenció i quan ho fan són més introspectius.
- ✓ En la **majoria dels nivells educatius** hi ha un percentatge similar de dones i homes.
- ✓ **Tots els municipis de l'ABSS**, excepte Gallifa, **tenen algun centre públic per infants de 0 a 3 anys**, fet que facilita la conciliació entre la vida familiar i laboral.
- ✓ Bona part dels ajuntaments de la comarca i el CCVOC, desenvolupen tallers o altres **accions de coeducació** en centres educatius (infants i joves) i espais municipals (famílies).

7.5. Treballs i temps

7.5.1. L'economia vallesana¹⁰

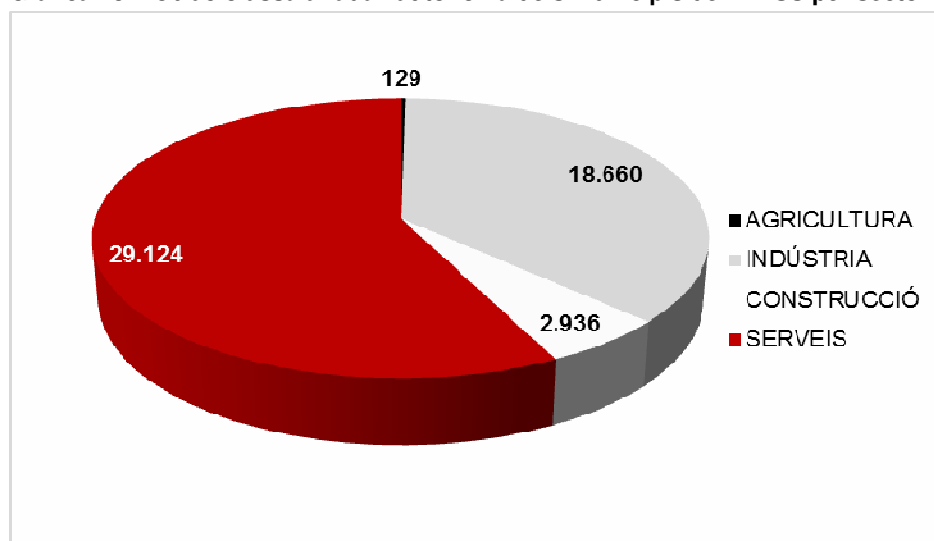
El Vallès Occidental és un territori divers i referent dins l'arc metropolità pel seu teixit industrial i de serveis avançats a les empreses. És la primera comarca catalana en quantitat de sòl per a activitats econòmiques amb una bona dotació d'espais per a localitzar empreses i representa el 12% del PIB de Catalunya. Concentra 25.700 empreses, 275.000 treballadors i treballadores i 59.000 autònoms i autònomes, i disposa de 135 polígons d'activitat de 2.500 hectàrees.

Avui, l'activitat econòmica del Vallès Occidental és heterogènia i té un teixit local d'empreses petites que complementa i facilita el desenvolupament dels negocis. Els percentatges d'implantació dels diferents sectors econòmics són: 24% Serveis a l'empresa, 23% Indústria, 23% Comerç, 15% Serveis a la ciutadania, 10% Serveis al consumidor i 5% Construcció.

La comarca compta amb centres formatius superiors de referència internacional i catalana i una àmplia oferta de centres de formació professional; 2 grans universitats, la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) i la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), 2 escoles de negoci, 5 escoles especialitzades i 40 centres de formació professional. Les infraestructures tecnològiques i d'investigació són punteres internacionalment i amb una llarga experiència; 2 centres tecnològics i 6 parcs de recerca i investigació.

El Vallès Occidental té un important entorn de serveis i institucions de suport a les empreses amb centres de negoci, vivers d'empreses i agrupacions i institucions empresarials, que junt amb els clústers i projectes d'innovació, impulsen el treball en xarxa i la cooperació pública - privada per a la dinamització econòmica.

Gràfica 18. Població assalariada i autònoma dels municipis de l'ABSS per sector (4rt trimestre, 2015)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona.

¹⁰ Informació extreta de la pàgina web del Consorci per l'ocupació i la promoció econòmica del Vallès Occidental, ara l'àrea de Desenvolupament Econòmic Local del CCVOC.

Malgrat aquest alt grau de terciarització de l'economia de la comarca, la distribució de les persones ocupades per sectors presenta algunes diferències. Més de la meitat de la població ocupada de la comarca, el **57'3%** és assalariada o autònoma al **sector serveis**, però hi ha un **36'7%** que s'ocupa a la **indústria**, el **5'8%** ho fa a la **construcció** i un **0'3%** al **sector primari**. Als municipis de l'ABSS, la població autònoma representa el 16'2% front el 83'8% de població assalariada.

Cal tenir present que l'anàlisi de la distribució de l'ocupació assalariada, entesa aquí com a persones assalariades al règim general, està estretament lligada a la distribució territorial de les empreses, més exactament centres de cotització, ja que la població assalariada ocupada es comptabilitza allà on l'empresa està donada d'alta.

Existeixen importants **diferències entre municipis** pel que fa a la presència dels diferents sectors i el pes de cadascun d'ells. Així, hi ha municipis que destaquen per l'elevada presència de persones ocupades a la **indústria**, en que aquest sector és el majoritari en quan a població ocupada, com és el cas de Polinyà, Sentmenat, Castellbisbal i Vacarisses (entre el 48% i el 60% de pes de la indústria), i altres on predomina el **sector serveis** com Gallifa, Matadepera, Palau-solità i Plegamans i Ullastrell amb més del 65% de la població ocupada al sector serveis. Destaca el sector de la **construcció** en el municipi de Rellinars (que té una presència del 33%) i Sant Llorenç Savall (15'9%). Els únics municipis que tenen un percentatge de població ocupada en el **sector primari** són Gallifa (10'9%) i Ullastrell (6'2%).

7.5.2. El mercat de treball: activitat, ocupació i atur

L'actual crisi econòmica i els seus efectes, amb la contracció del creixement de la producció i la consegüent destrucció de l'ocupació, ha afectat significativament el mercat de treball. Aquesta situació, però, ha impactat de forma diferent sobre dones i homes.

La **població activa local** dels municipis de l'ABSS el quart trimestre de 2015 presenta una estructura piramidal amb una base força estreta – que respon a la permanència de la gent jove en el sistema educatiu més enllà de l'escolarització obligatòria- i que s'eixampla a mesura que augmenta l'edat fins els 35-44 anys, grup d'edat en què la piràmide presenta la seva major amplada. No es donen diferències significatives entre sexes dintre de la població activa (el 52,3% de la població activa són homes davant del 47,7% que són dones).

El major pes de població activa, tant femenina com masculina, es centra en les cohorts de 35-44 anys. I això és així perquè les generacions plenes dels anys 70 estan en edats d'activitat laboral elevada i perquè són les cohorts que han tingut més inputs de població estrangera que, òbviament, en edats actives, arriben per incorporar-se al mercat de treball.

En relació a la participació de les dones en la població activa, com hem vist aquesta és sensiblement inferior a la dels homes, 47,7% i 52,3% respectivament. Recordem però que, quan parlem de població activa el que fem és parlar de població econòmicament activa, és a dir, de població que efectua treball remunerat, quedant exclosa la població que desenvolupa activitats,

feines, i treballs no remunerats, tal com l'activitat no remunerada de les llars que, en la seva majoria, recau en dones.

No disposem de dades comarcals que ens permetin fer una comparativa entre les dones de nacionalitat estrangera i les dones autòctones; les estadístiques a nivell autonòmic indiquen però que la tendència és similar en tots dos col·lectius.

Als darrers anys hi ha hagut un **constant augment de l'activitat femenina**. Aquest increment s'explica principalment per dos motius:

- 1) pel canvi generacional, s'ha passat d'una generació de dones amb taxes d'activitat baixes pel costum de la dona a restar a casa, a una altra en què la participació de les dones en el mercat de treball està normalitzada.
- 2) per l'actual crisi econòmica, que ha fet que moltes dones que es dedicaven al treball familiar-domèstic hagin sortit a buscar feina.

En les edats més joves, 16-19 anys i 20-24 anys, el factor principal de les diferències en el volum de població activa entre homes i dones és la major permanència de les dones en el sistema educatiu. Més enllà d'aquestes edats les diferències segueixen sent estructurals; les condicions d'accés i permanència al mercat de treball són diferents entre homes i dones. Un seguit de determinants socioeconòmics tals com tasques de la llar, cura dels fills/es i de les persones grans dependents, la maternitat, l'edat, l'elecció d'estudis... condicionen la presència, l'accés i la permanència de la dona en el mercat de treball¹¹.

7.5.3. L'atur

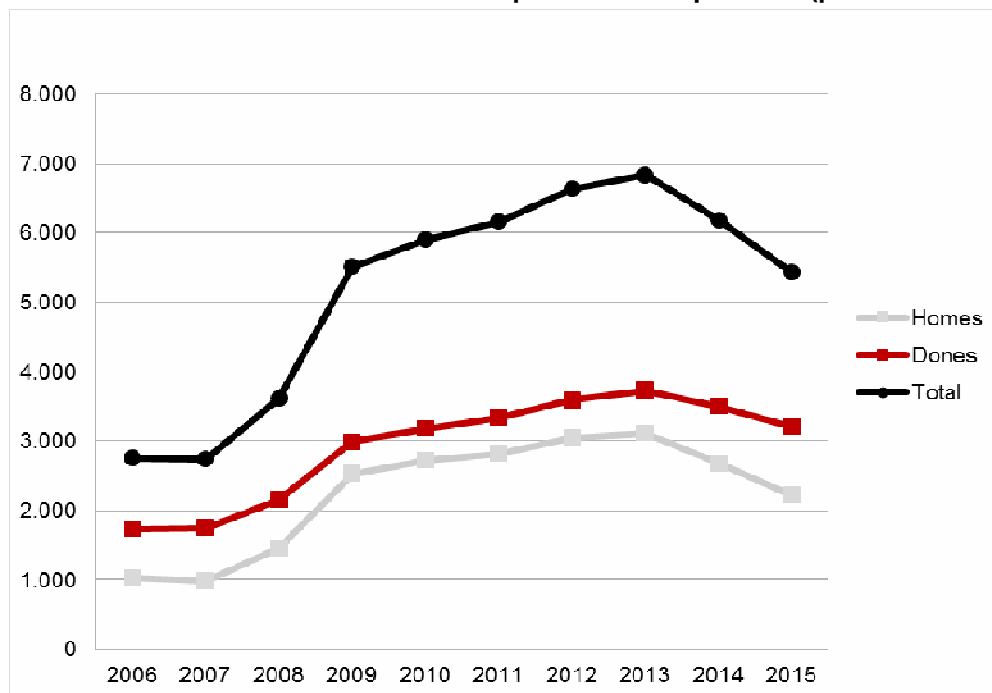
Des de l'any 2006 i fins el 2013, l'atur als municipis de l'ABSS presenta una tendència creixent. Des de l'any 2006 les **xifres d'atur registrat han augmentat un 97%**, tant per homes com per dones.

L'any 2006 hi havia un total de 2.756 persones aturades, de les quals el 62'8% eren dones i el 37'2% homes. En 2015 la xifra de persones aturades és de 5.428, de les quals el 59'2% són dones i el 40'8% homes. Al llarg de la dècada l'atur femení sempre ha estat per sobre de l'atur masculí i, com veiem, les proporcions no han variat gaire.

Als municipis de l'ABSS, en general, **l'atur continua tenint un major impacte entre les dones** amb l'excepció de Gallifa on la taxa d'atur és major en els homes que en les dones, més del doble (val a dir però que el volum de població d'aquest municipi no ens permet parlar de dades representatives). Els municipis que tenen les **taxes d'atur femení més elevades** són **Vacarisses** (21%), **Rellinars** (20%), **Viladecavalls** (17'4%), **Sentmenat i Polinyà** (17'3%), **Palau-solità i Plegamans** (17%), **Castellbisbal** (16'6%) i Sant Llorenç Savall (15'5%), tots per sobre del 15%. En canvi, la taxa d'atur dels homes només està per sobre del 15% en dos municipis, Rellinars (19'7%) i Gallifa (17'5%).

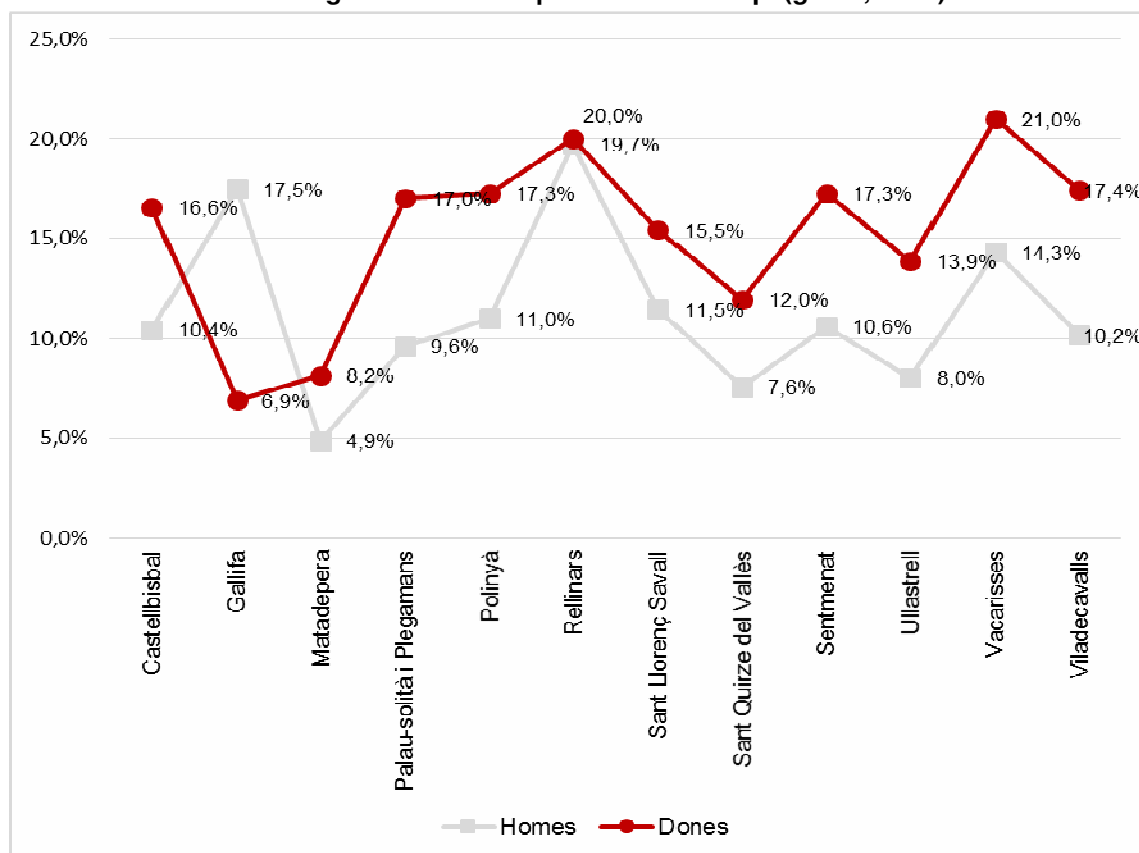
¹¹ Vegeu *Dones, salut i treballs*. Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), 2005.

Gràfica 19. Evolució de l'atur als municipis de l'ABSS per sexe (període 2006-2015)



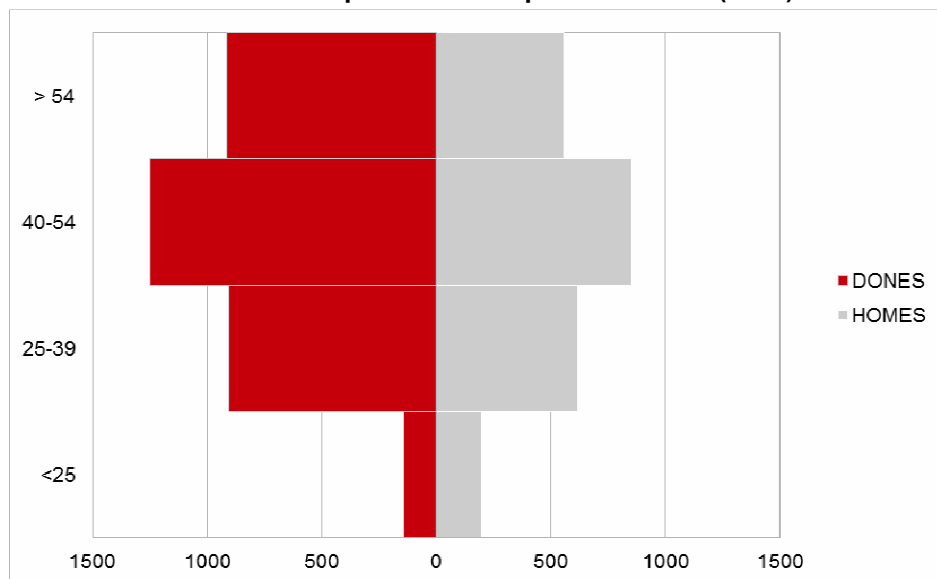
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona.

Gràfica 20. Taxa d'atur registral estimada per sexe i municipi (gener, 2016)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona.

Gràfica 21. Atur als municipis de l'ABSS per sexe i edat (2015)

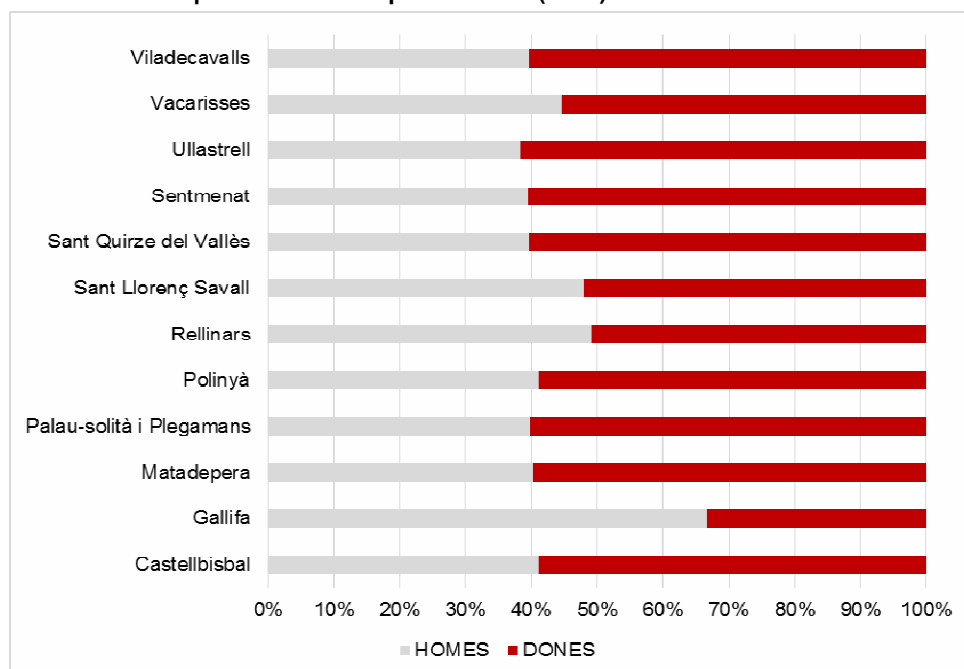


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona.

L'atur femení és major que el masculí en totes les franges d'edat excepte en la població més jove. Només en els menors de 25 anys hi ha més homes aturats que dones. Concretament, el 57'7% són homes i el 42'3% dones en aquesta franja d'edat.

La proporció més elevada de dones aturades en relació als homes es dona en les franges d'edat de majors de 54 anys. El nombre de dones aturades s'ha multiplicat per tres en la franja de majors de 54 anys i per dos en la franja de 40 a 54 anys, edats en les que més ha augmentat l'atur femení en aquesta dècada.

Gràfica 22. Atur per sexe i municipi de l'ABSS (2015)



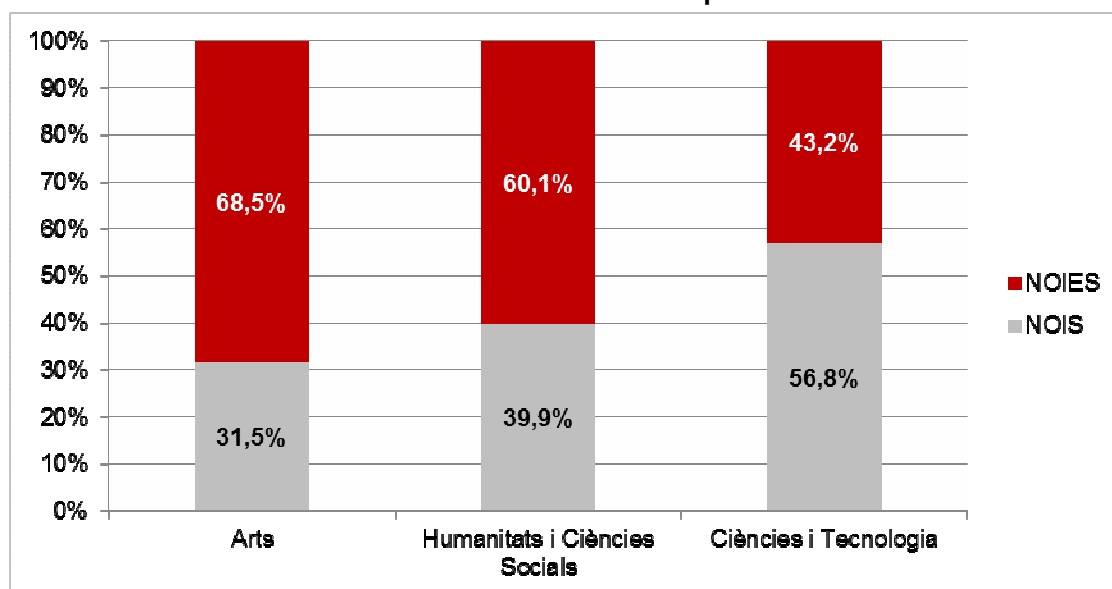
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Programa Hermes. Diputació de Barcelona.

Per municipis, com hem vist en tots excepte Gallifa, **hi ha més dones aturades que homes**. Les dones representen més del 60% de persones en atur als municipis de Palau-solità i Plegamans, Sant Quirze del Vallès, Sentmenat, Ullastrell i Viladecavalls. Rellinars i Sant Llorenç Savall són els municipis amb menys desigualtat entre dones i homes en quant al percentatge de població en situació d'atur.

7.5.4. Segregació en la formació per a l'ocupació: l'elecció dels estudis

L'existència d'estereotips de gènere en l'elecció dels estudis i la consegüent **segregació acadèmica** (feminització o masculinització de determinats estudis) continuen estant molt presents entre el jovent de Catalunya i la comarca del Vallès Occidental no està absent d'aquestes dinàmiques.

Gràfica 23. Alumnat de batxillerat del Vallès Occidental per modalitat i sexe. Curs 2014-2015

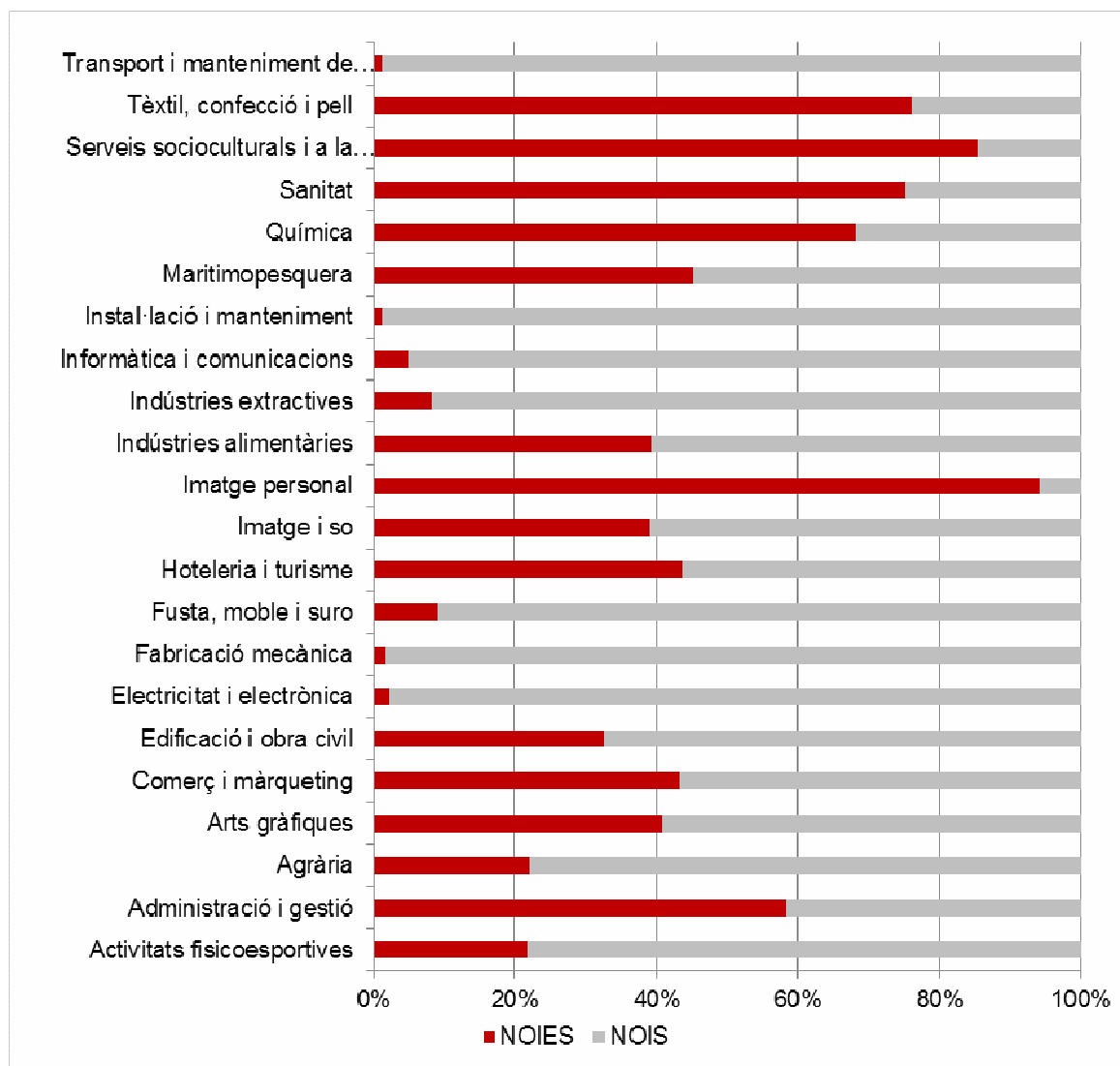


Font: Departament d'Ensenyament. Generalitat de Catalunya.

Si considerem les dades relatives a l'alumnat de batxillerat de la comarca (curs 2014-2015), constatem que **les noies es concentren significativament a les modalitats d'arts** (68'5%) i **humanitats i ciències socials** (60,1%) i són minoria (43,2%) en ciències i tecnologia. El batxillerat artístic està molt feminitzat mentre les altres branques avancen cap a una major equitat, ja que cap dels dos sexes té menys del 40% de representació.

El **cicles formatius de grau mitjà i superior** presenten igualment una clara **segregació de noies i nois**. Si considerem l'alumnat de la comarca durant el curs 2014-2015 per famílies professionals, podem observar que les noies predominen en branques formatives relacionades principalment amb la imatge personal (el 94'1% són dones), els serveis socioculturals i a la comunitat (85,3% de dones), tèxtil, confecció i pell (76%) i la sanitat (75'2%). Crida l'atenció l'important nombre de noies que estudien químiques (un 68'2% de l'alumnat són noies).

Gràfica 24. Alumnat de CFGM i CFGS del Vallès Occidental per famílies professionals i sexe (curs 2014-2015)



Font: Departament d'Ensenyament. Generalitat de Catalunya.

En canvi, hi ha **famílies professionals on la presència de dones és gairebé inexistent**, com transport i manteniment de vehicles, instal·lació i manteniment, electricitat i electrònica, fabricació mecànica, o informàtica i comunicacions, indústries extractives i fusta, moble i suro, on més del 90% d'alumnes són homes. En les activitats físic-esportives i l'àmbit agrari també hi ha poques dones, amb un 78% de nois.

Les famílies professionals més equitatives en quant a la presència de noies i nois són la família marítima pesquera (45% de dones), hoteleria i turisme (43'6% de noies), comerç i màrqueting (43'3% de noies), administració i gestió (58'3% de noies) i les arts gràfiques (el 41% són noies).

7.5.5. Segregació i condicions de treball de les dones

La desigualtat ocupacional es una realitat al nostre país i si bé la participació de les dones al mercat de treball constitueix un fet normalitzat, aquesta no s'ha produït en les mateixes condicions que els homes i les dones treballadores pateixen sovint diferents maneres de discriminació i tenen pitjors condicions laborals.

La plena participació de les dones al mercat laboral es veu frenada per diferents elements de desigualtat com són:

- Un desigual repartiment de les responsabilitats familiars.
- La insuficiència, en termes quantitatius i qualitatius, d'estructures públiques per a l'assistència preescolar i estructures alternatives d'assistència, amb un cost assequible per a tothom.
- El pes dels estereotips de gènere i la segregació a l'hora de donar orientació escolar i d'estudis.
- La **segregació horitzontal i vertical** del mercat de treball. La segregació horitzontal de l'ocupació és la 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. La segregació vertical de l'ocupació, fa referència a la 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.
- El no reconeixement de les seves qualificacions i competències.
- El treball a temps parcial no escollit sinó obligat per les responsabilitats familiars.
- El treball precari, informal i amb pitjors salaris.
- La violència i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina.
- L'escassíssim nombre de dones amb responsabilitats en els àmbits econòmic i polític.
- Les condicions desfavorables per a les empresàries, el recolzament massa escàs a la creació i transmissió d'empreses i l'accés limitat al finançament.
- La falta de models i l'autolimitació de les pròpies dones davant la possibilitat de promoció o accés a llocs de responsabilitat.

La població ocupada femenina del Vallès Occidental es concentra, principalment, en el sector serveis. Un 77% de les dones ocupades treballen en aquest sector¹².

¹² Cal dir que les dades que tenim són de l'enquesta demogràfica del 2007, que fa una agregació per grans sectors que desdibuixa en gran mesura la realitat ja que dintre d'aquests grans sectors es produeixen importants diferències segons el tipus de servei i també d'indústries.

Taula 5. Població ocupada segons sexe i sectors d'activitat agrupats (CCAIE-93) Vallès Occidental. 2007

SECTOR	HOMES	% col	% fil	DONES	% col	% fil	TOTAL
Agricultura	
Indústria i construcció	110,5	46,4%	73,1%	40,7	22,2%	26,9%	151,2
Serveis	125,2	52,6%	47,1%	140,8	76,9%	52,9%	266
TOTAL	237,9	100,0%	56,5%	183,1	100,0%	43,5%	421

Font: IDESCAT (Enquesta Demogràfica 2007)

La **segregació horitzontal de l'ocupació**, que concentra les dones i els homes en sectors d'activitat i ocupacions determinats, perjudica especialment a les dones, donat que són les que pateixen majors limitacions en l'accés a diversos sectors econòmics i ocupacions. A més, les ocupacions considerades com a "femenines" són menys nombroses, estan pitjor pagades, són menys considerades i amb menor possibilitat de progressió professional.

Taula 6. Població ocupada segons sexe i professió (CCAIE-93) Vallès Occidental. 2007

PROFESSIÓ	HOMES	% col	% fil	DONES	% col	% fil	TOTAL
Personal directiu, tècnic i professional científic i intel·lectual	47,8	20,1%	55,7%	38	20,8%	44,3%	85,8
Personal tècnic de suport i administratiu	61,3	33,5%	100,0%	61,3
Treballadors/es indústria, construcció i serveis	134,6	56,6%	70,5%	56,3	30,7%	29,5%	190,9
Treballadors/es no qualificats/des i Treballadors/es del sector agraris amb qualificació	0
TOTAL	237,9	100,0%	56,5%	183,1	100,0%	43,5%	421

Font: IDESCAT (Enquesta Demogràfica 2007)

Al Vallès Occidental, **del total de persones directives, tècniques i professionals científiques i intel·lectuals, el 44'3% són dones i el 55'7% són homes**. Hi predominen els homes però passa el mateix que amb la distribució per sectors. L'Enquesta demogràfica fa una agregació que no permet veure les diferències. S'hauria de veure el percentatge de dones i homes que ocupen llocs directius i probablement constataríem que una part molt important de directius/ves són homes, clara evidència de la segregació vertical que pateixen les dones.

La **segregació vertical de l'ocupació**, el *sostre de vidre* que limita les possibilitats de les dones d'assolir càrrecs d'alta direcció i gerència, està molt present, especialment si la considerem en nombres absoluts. La presència de dones en càrrecs de direcció a les empreses o les administracions públiques és significativament inferior a la dels homes, al voltant d'un terç de les persones que ocupen aquests càrrecs són dones. Al 2015, a les empreses de l'IBEX 35 només hi havia un 18,84% de dones als seus consells d'administració (Instituto de la Mujer, 2015). Aquesta diferència és igualment perceptible en relació a l'emprenedoria empresarial, on la presència de dones també és força inferior.

En relació amb la **contractació**, les dones experimenten una major vulnerabilitat que els homes per unes relacions contractuals on encara estan presents altes taxes de temporalitat i de jornades a temps parcial, en gran mesura, no escollides per les dones.

Al 2007 al Vallès Occidental, **les dones presentaven un menor percentatge de contractes fixos** que els homes i major eventualitat. Les dades disponibles però, no ens permeten conèixer la incidència de la parcialitat.

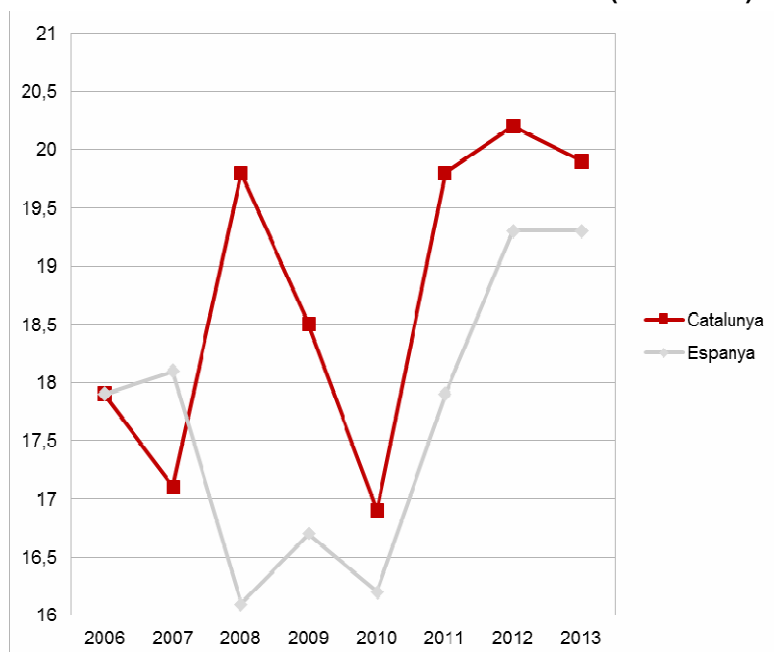
Taula 7. Població ocupada assalariada segons sexe i tipus de contracte Vallès Occidental. 2007

TIPUS DE CONTRACTE	HOMES	% col	% fil	DONES	% col	% fil	TOTAL
Fix	165,9	82,3%	57,7%	121,5	74,2%	42,3%	287,4
Eventual	35,5	17,6%	45,6%	42,4	25,9%	54,4%	77,9
TOTAL	201,5	100,0%	55,2%	163,8	100,1%	44,8%	365,3

Font: IDESCAT (Enquesta Demogràfica 2007)

Un fet que continua sent alarmant és la **bretxa salarial**¹³ entre dones i homes que es sustenta en una clara **discriminació retributiva**. Segons les dades de l'Idescat a Catalunya la bretxa salarial entre dones i homes l'any 2013 és del 19'9%. Les dades mostren que la bretxa salarial és més elevada a Catalunya que a Espanya (19'3%) i que s'ha incrementat des del 2007, quan era del 17'1%. El nivell més baix va ser el 2010, amb un 16'9%. Les dades de l'Anuari Dones i Treball de la Generalitat de Catalunya (2007), mostren que el salari brut anual percebut per les dones representa el 69,7% del que reben els homes.

Gràfica 25. Bretxa salarial entre dones i homes (2006-2013)



Font: Catalunya, Idescat. Espanya, zona euro i Unió Europea: Eurostat.

¹³ La bretxa salarial entre homes i dones es defineix com la diferència entre la mitjana de guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes.

7.5.6. El treball domèstic no remunerat

Malauradament, no disposem de dades comarcals relatives al treball domèstic no remunerat. Però l'Enquesta Demogràfica de Catalunya de l'any 2007, recull dades molt significatives sobre aquest treball que mostrem a continuació:

Les dones continuen assumint la major part de les feines de la llar

El treball domèstic recau, encara avui, majoritàriament en les persones principals femenines de les llars i, en menor grau, en les masculines. Es manté, així, un model d'especialització per sexe, ja que el 54% de les dones realitza la totalitat de les feines de la seva llar, enfront de només un 3% en el cas dels homes. Un 22% dels homes, a més, no participen gens de les feines i un 36% en realitza només una petita part. Tan sols un 3% de les dones no participen en el treball domèstic. El model igualitari de participació és el model per al 38% de les persones, que són les que declaren compartir de forma equitativa les feines de la llar.

Entre la població menor de 35 anys predomina el model igualitari de repartiment del treball domèstic

L'edat és un factor determinant en la distribució de les tasques domèstiques a la llar. El major percentatge de treball compartit es detecta en edats inferiors als 35 anys. A partir d'aquesta edat les persones principals masculines redueixen la seva participació en treball domèstic compartit, i passen a realitzar-ne només una petita part o a no participar-hi gens, mentre que les persones principals femenines passen, majoritàriament, a assumir la totalitat de les tasques domèstiques.

La presència de fills i/o filles a la llar fa que es comparteixin menys les tasques domèstiques entre la parella. El 54% de les persones principals femenines que viuen en unió (llars de matrimonis o de parelles de fet) amb fills/es assumeixen la totalitat de les tasques, 20 punts més que les dones que viuen en unions sense fills/es.

En les unions amb fills/es, la proporció d'homes que participen poc o gens en les feines domèstiques (59%) és molt més alta que en el cas de les llars de parelles sense fills/es (35%). En les unions sense fills/es, el model igualitari de repartiment de les tasques domèstiques és majoritari, amb un percentatge a l'entorn del 60% de persones principals que declaren compartir amb igualtat el treball de la casa.

Els fills i filles de les llars monoparentals ajuden més a casa.

En general, els i les joves de 16 a 24 anys col·laboren molt poc en les feines domèstiques: només una petita part hi tenen una participació rellevant. La participació de les filles en les feines de la casa, tanmateix, duplica la participació dels fills. En les llars de parelles, el 6% dels fills i el 12% de les filles declaren tenir una participació rellevant i compartir les feines de la llar amb la resta de la família. La majoria dels nois (el 51%) i més d'una tercera part de les noies (el 36%) declaren, en canvi, no participar gens en les feines de la casa. En el cas de les llars monoparentals, la participació en les tasques domèstiques dels fills i, sobretot, de les filles és més elevada. Gairebé una tercera part de les filles (30%) comparteixen el treball domèstic amb el pare o la mare, mentre que, en el cas dels fills, aquest percentatge és del 14%.

L'estat de salut condiona la realització de les feines, sobretot en els homes

A mesura que l'estat de salut de les persones empitjora, es redueix la seva participació en les tasques domèstiques. Això no obstant, hi ha diferències molt significatives entre homes i dones, ja que elles continuen realitzant el treball de la llar en situacions de pitjor salut que ells. Més de la meitat de les dones que diuen tenir un estat de salut dolent o molt dolent realitzen la totalitat o una part important del treball domèstic, mentre que en el cas dels homes amb mala salut només el 21% tenen una participació alta (ho fan tot o comparteixen el treball). Fins i tot els homes que declaren tenir una salut molt bona tenen, per comparació a les dones amb mala salut, un nivell més baix de participació en el treball domèstic.

Els homes amb més formació participen més en les tasques domèstiques

A mesura que augmenta el nivell educatiu de les persones principals masculines a les llars també s'incrementa la seva participació en el treball domèstic. El percentatge d'homes amb estudis universitaris que no hi participen o que ho fan molt poc és del 41%, 22 punts menys que els homes sense estudis o amb estudis primaris.

Dones i homes no compaginen igual mercat de treball i tasques domèstiques

Les dones estan en el mercat de treball sense abandonar la seva participació i responsabilitat en el treball domèstic, mentre que els homes mantenen, encara, una identitat centrada en l'àmbit laboral. És el que s'ha anomenat la doble presència femenina (amb una ocupació en el mercat de treball i assumint/compartint les feines de la llar) envers la unipresència masculina (participació únicament en el mercat de treball). La majoria de les persones de 25 a 54 anys que estan en una situació de doble presència són dones (el 63%). La població masculina representa més de la tercera part (el 37%) de les persones que estan en situació de doble presència. Tot i que aquesta informació ja assenyala desigualtats entre sexes, les més notables sorgeixen en desagregar la variable "no doble presència" (que inclou només treball de mercat, només treball domèstic o no-ocupació en ambdós treballs). De les persones principals que només realitzen treball de mercat, el 91% són homes i només el 9% són dones. En canvi, de les persones que declaren realitzar només treball domèstic, l'11% són homes i el 89% són dones.

7.5.7. Conciliació

Com recull el *Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana (2008-2018)* la importància de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'ha incrementat pels importants canvis que s'han produït en els àmbits econòmic, demogràfic, laboral, social, etc. i que han modificat de forma irreversible la realitat social i les preferències de les persones. Aquests canvis tenen a veure, entre d'altres, amb l'augment del nombre de persones grans, la creixent immigració, el creixement de la diversitat de les realitats familiars, la transformació i la diversificació de l'estructura econòmica i productiva de Catalunya, els avenços tecnològics o l'increment i canvis en les pautes de mobilitat de la ciutadania a Catalunya.

En aquest entorn, la dificultat d'estructurar horaris que permetin gaudir d'una millor qualitat de vida constitueix una important problemàtica social a Catalunya. Les persones construeixen les seves vides al voltant dels diferents temps que dediquen a la feina, l'oci o el descans, els quals exigeixen trobar espais de conciliació entre aquests.

Des de la perspectiva de gènere, les millores en la gestió i sincronització dels diferents temps necessiten, per fer-se efectives, una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el treball de mercat, així com un reconeixement del valor social i econòmic del treball familiar i domèstic. Hem de trencar el binomi dona-conciliació i avançar en la coresponsabilitat de les tasques domèstiques.

Malauradament, com hem vist, les estadístiques sobre usos dels temps mostren una distribució desigual dels temps i de les feines entre homes i dones. La **coresponsabilitat en les feines domèstiques**, la distribució equitativa de responsabilitats domèstiques entre les persones membres de la llar, és encara una utopia.

Avançar en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral requereix d'una intervenció integral on els diferents agents assumeixin la part que el hi pertoca. Així, les empreses hauran d'apostar per mesures que ajudin a harmonitzar els diferents temps i l'administració haurà de propiciar l'harmonització amb mesures dirigides, entre d'altres, a una organització territorial i social que afavoreixi una millor gestió dels temps de la vida quotidiana, l'afavoriment d'un nou equilibri en el valor i la distribució dels temps dedicats al treball de mercat i el treball familiar i domèstic, el suport per viure amb qualitat els cicles vitals i les situacions familiars que requereixen més temps i/o la generació de condicions que permetin gaudir d'una temps amb valor social afegit.

7.5.8. Aspectes destacables a treballar.

Anàlisi de memòries de treball, qüestionaris, entrevistes individuals i sessions de treball grupals.

PUNTS FEBLES 1 / 2

- Als municipis menors de 20.000 hab. **l'atur té un major impacte entre les dones, en totes les franges d'edat** excepte en la població més jove. La proporció més elevada de dones aturades en relació als homes es dona en majors de 54 anys.
- Hi ha una clara **segregació per sexes** en les diferents **branques o famílies d'estudis i professionals**, tant a batxillerat com als cicles formatius de grau mitjà i superior.
- Es produeix una **segregació horitzontal del mercat de treball: professions feminitzades i masculinitzades**. Un exemple, segons la informació facilitada a les entrevistes amb el personal responsable del transport escolar comarcal, el monitoratge és majoritàriament femení, tractant-se d'un treball a temps parcial que permet la compaginació amb les responsabilitats familiars.
- Es manifesta la **segregació vertical de l'ocupació**: les dones són minoria en les professions directives, tècniques i professionals de caire científic i intel·lectual.

PUNTS FEBLES 2 /2

- Les dones a la comarca presenten un **menor percentatge de contractes fixos** que els homes.
- La **bretxa salarial** és un fet constatat a Catalunya.
- Segons les entrevistes realitzades, les **dones tenen més dificultats per accedir al mercat de treball i a les accions de formació** per a l'ocupació, degut a l'assumpció de les tasques de cura i pateixen dificultats de conciliació.
- La situació de **dependència econòmica de moltes dones envers els homes** és una realitat, segons la informació qualitativa recollida.
- Les **dones continuen assumint la major part del treball familiar i domèstic i no hi ha corresponsabilitat entre dones i homes**. Es mantenen els rols tradicionals
- **Dones i homes no compaginen igual mercat de treball i tasques domèstiques**. Les dones estan en el mercat de treball sense abandonar la seva participació i responsabilitat en el treball domèstic (doble presència), mentre que els homes mantenen, encara, una identitat centrada en l'àmbit laboral.
- La percepció de les persones que han participat en les sessions de treball, entrevistes i qüestionaris, és que les **accions o visions de la conciliació estan molt enfocades a la maternitat i a la compaginació del treball de cura amb el treball remunerat** i no es té en compte des del punt de vista del 'temps personal com un dret'.
- Segons la informació qualitativa recollida, les **activitats d'oci i lleure juvenils que es plantegen en alguns municipis sovint presenten una segregació per sexes** tant pel què fa al seu disseny com a la participació i **sovint es prioritzen activitats juvenils en que les noies no hi participen**.

PUNTS FORTS

- ✓ Als darrers anys, hi ha hagut un **constant augment de l'activitat femenina** que ha reduït les diferències entre dones i homes en els percentatges de població activa.
- ✓ El **CCVOC** té una Guia d'Activitats Educatives que ofereix **tallers de coeducació** per alumnat secundària adreçats a trencar estereotips en l'elecció dels estudis i formacions per a l'ocupació.
- ✓ Segons les dades estadístiques analitzades, **entre la població menor de 35 anys predomina el model igualitari de repartiment del treball domèstic**. L'edat és un factor determinant en la distribució de les tasques domèstiques a la llar. El major percentatge de treball compartit es detecta en edats inferiors als 35 anys.
- ✓ El CCVOC desenvolupa un **projecte de sensibilització per la igualtat de gènere en el món laboral** que contempla tot un seguit d'actuacions per a la reducció de les desigualtats/ desequilibris entre dones i homes en el mercat de treball i afavorir l'eliminació de les discriminacions laborals per raó de gènere. Es fan tallers de sensibilització per a joves, tallers per dones per promoure l'accés de dones a professions masculinitzades i fomentar la cultura emprenedora i el lideratge femení, accions de sensibilització a les empreses, formació per a la prevenció de riscos laborals en sectors feminitzats i accions de visualització d'experiències positives de dones que participen d'una posició en el mercat de treball allunyada de les estadístiques majoritàries: emprenedores, lideratge d'equips, lloc de treball en professions masculinitzades, etc.

7.6. Lideratge i participació de les dones

“Participar” és formar part d’una activitat dirigida a influir directa o indirectament en l’entorn col·lectiu i en les polítiques públiques. La participació social i política és un element clau de qualsevol societat democràtica i és necessari que aquesta es produeixi en condicions d’igualtat.

Les dones han participat des de sempre proporcionant cura i benestar, s’han implicat en les tasques col·lectives en els municipis, en els barris, com a voluntàries, com a companyes, com a veïnes i **han teixit xarxes de suport per donar cobertura a determinades necessitats socials** de les que l’administració pública no se’n feia càrrec. Les dones sempre han participat en els espais comunitaris com a “gestores socials”, implicades en la millora de les condicions de vida de les comunitats a les que pertanyien, però aquesta participació ha tingut lloc dintre de marcs informals i s’ha desvaloritzat pel fet de tractar-se de qüestions “tradicionalment” femenines. És per aquesta raó que es fa necessària la diferenciació entre participació formal i informal. I la participació formal no inclou una representació equitativa d’homes i dones.

Pel que fa a la **participació en la vida política, social, laboral i econòmica**, en càrrecs de responsabilitat o en llocs de presa de decisions, les dones s’han vist excloses per la pròpia construcció de gènere, que ha construït una divisió sexual del treball que ha marcat els diferents rols, treballs, usos del temps i el diferent accés a recursos econòmics entre sexes. A més, determinats factors psicosocials com l’apoderament, l’autoestima o la prioritització de les necessitats alienes, condicionen la participació femenina. La manca de coresponsabilitat en les tasques de cura i reproductives, fa que les dones hagin d’afrontar una doble presència o doble jornada, i comptin amb menys temps lliure per a la participació formal i l’assumpció de responsabilitats públiques.

L’accés de les dones al poder i als llocs de presa de decisions ha millorat al llarg dels darrers anys gràcies als diferents mecanismes i estratègies d’acció positiva i de foment de la paritat desenvolupades per potenciar la participació sociopolítica de les dones. Però l’anàlisi general de les dades, tant a nivell estatal com autonòmic, mostra que **la presència política de les dones en els governs locals es redueix a mesura que s’ascendeix en l’escala dels llocs de responsabilitat, i el mateix succeeix en el mercat laboral o dintre d’organismes i entitats socials**.

La participació és una eina essencial per fer visible l’experiència, les expectatives i les necessitats de les dones. Comptar amb la presència i veu pròpia de les dones contribueix a construir una societat més justa i equilibrada i constitueix un element imprescindible per aconseguir un veritable aprofundiment democràtic. És també una forma d’apoderament de les dones, d’incrementar la seva autonomia, de potenciar el seu enfortiment social i polític i té a veure amb la presa de consciència, individual i col·lectiva, de les dones.

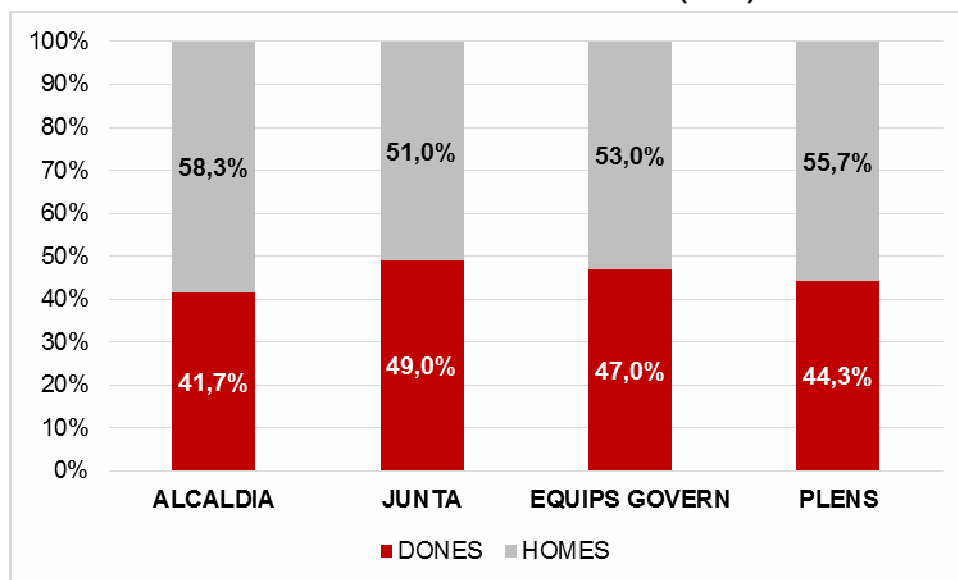
L’administració local té un paper fonamental a l’hora de promocionar la participació de les dones en les decisions col·lectives, però també en la necessitat de redefinir la participació des de la pròpia experiència femenina, donant reconeixement als sabers femenins i atenent a la visualització, el just reconeixement i la valoració de la participació de les dones dintre de marcs informals.

7.6.1. La participació política de les dones als municipis de l'ABSS

Són nombrosos els avenços que han tingut lloc als darrers anys pel que fa a la situació sociopolítica de les dones, però també és cert que romanen molts dels obstacles. La limitada presència de dones en òrgans de decisió limita la seva influència en les decisions polítiques i socials i contribueix, a l'hora, a que la política romangui un bastió masculí (el món públic és l'espai dels homes) tant pel que fa al nombre d'homes que ocupen els principals càrrecs de representació com a la pròpia concepció de la política.

El conjunt de municipis de menors de 20.000 hab. són una excepció ja que la presència de les dones en els càrrecs electes està força normalitzada i, si bé és encara inferior a la masculina, està per sobre del 40%.

Gràfica 26. Dones i homes als consistoris de l'ABSS (2015)

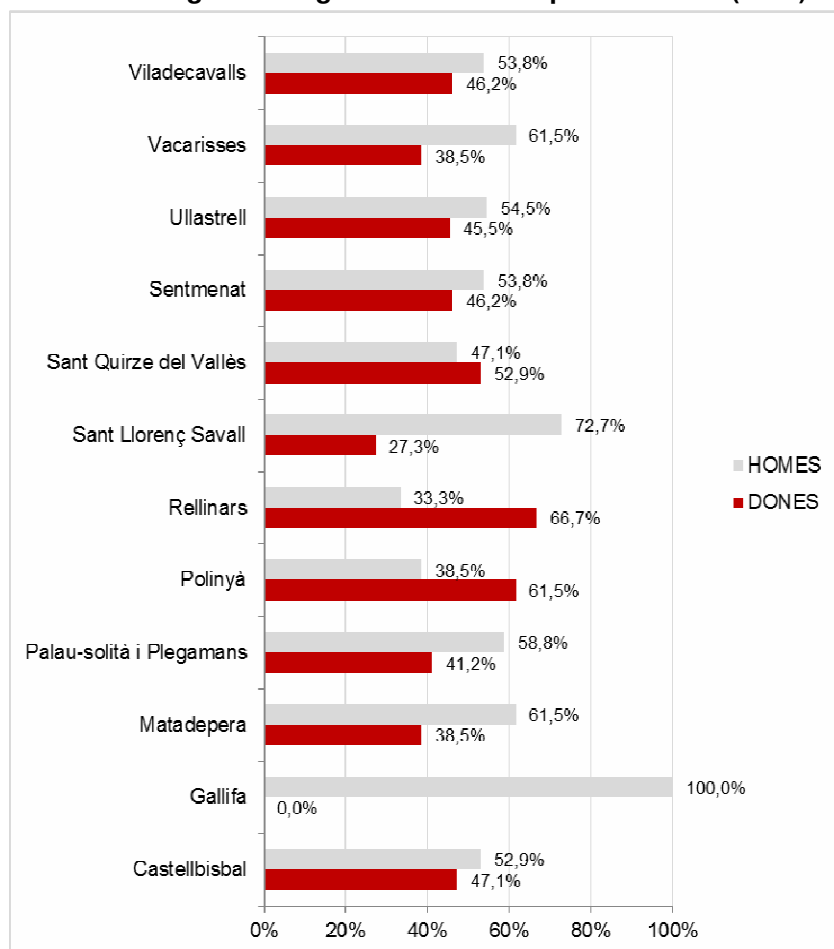


Elaboració pròpia a partir de la informació de les pàgines web dels ajuntaments

Als 12 ajuntaments que integren l'ABSS del CCVOC, hi ha 5 alcaldesses i 7 alcaldes que van ser escollits/des per al període 2015-2019. **Les dones ocupen el 41'7% de les alcaldies.** Els municipis que compten amb una **alcaldessa** són **Matadepera, Palau-solità i Plegamans, Rellinars, Sant Quirze del Vallès i Viladecavalls.**

Els espais més equitatius són les juntes de govern local i/o els equips de govern, on les dones representen el 49% i el 47% de les persones que hi formen part. Del total de regidors i regidores que hi ha a l'ABSS (149), el 44'3% són dones (66) i el 55'7% homes (83).

La meitat dels municipis de l'ABSS (Castellbisbal, Palau-solità i Plegamans, Sant Quirze del Vallès, Sentmenat, Ullastrell i Viladecavalls) compleixen la paritat en quant a la composició dels seus consistoris. En els plens d'aquests municipis cap dels dos sexes representen menys del 40% dels regidors i regidores. A Matadepera, Polinyà, Rellinars i Vacarisses, tot i no ser consistoris paritaris, la proporció de dones i d'homes supera el 30%. Hi ha dos municipis, Sant Llorenç Savall i Gallifa, on les dones tenen una escassa o nul·la representació a l'ajuntament.

Gràfica 27. Regidors i regidores als municipis de l'ABSS (2015)

Elaboració pròpia a partir de la informació de les pàgines web dels ajuntaments

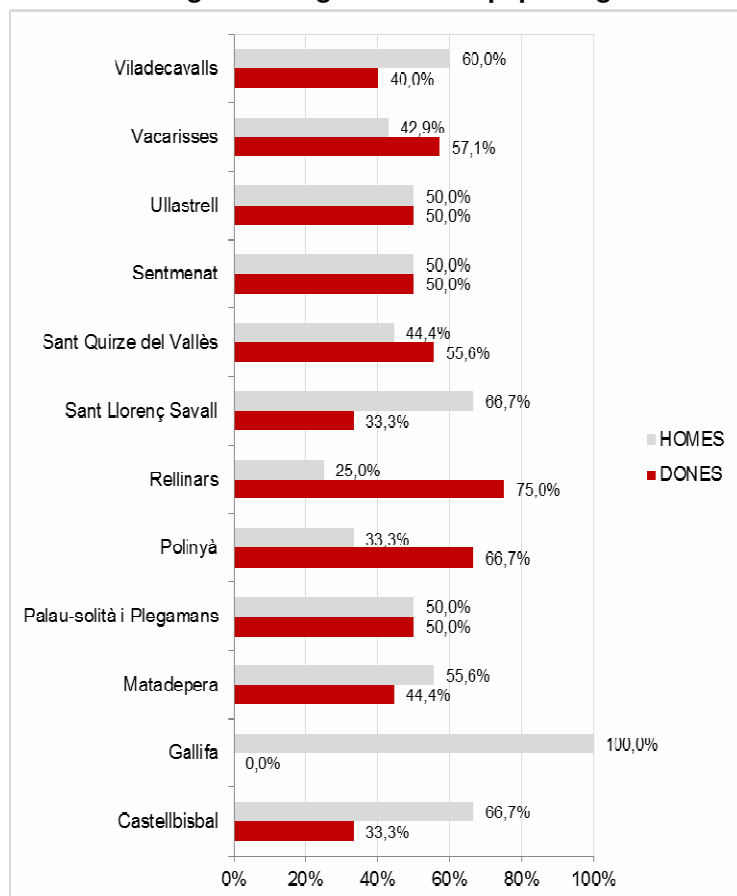
Els equips de govern dels municipis de l'ABSS són en la seva majoria paritaris. **En 7 dels 12 municipis cap dels dos sexes significa més del 60% dels regidors i regidores de l'equip de govern.** En d'altres, com Castellbisbal i Sant Llorenç Savall, les dones són el 33'3% i en el cas de Polinyà, el 66'7%. A Rellinars, el 75% de l'equip de govern és femení mentre que a Gallifa, com ja hem vist, no hi ha cap dona al consistori.

Pel que fa a les regidories, el **75%** de les persones que tenen la responsabilitat política dels àmbits de **serveis socials i/o acció social** i el **80%** de les que es fan càrrec de les **polítiques d'igualtat entre dones i homes, són dones.** Només hi ha dos polítics (homes) al capdavant de les regidories de polítiques de gènere (Gallifa i Vacarisses), que coincideixen amb l'alcaldia i tres homes responsables dels serveis socials (Palau-solità i Plegamans, Sentmenat que ho assumeix l'alcalde i Gallifa on només hi ha homes al consistori)¹⁴.

¹⁴ Tota la informació d'aquest apartat ha estat extreta de les pàgines webs dels ajuntaments que conformen l'ABSS del CCVOC.

En canvi, hi ha altres **regidories** fortament **masculinitzades**. És el cas, per exemple, de les regidories d'**esports** (el **83'3%** dels regidors/es són homes), **urbanisme o economia/hisenda**, en les que el **75%** dels i les qui tenen aquesta responsabilitat política als municipis de l'ABSS són homes.

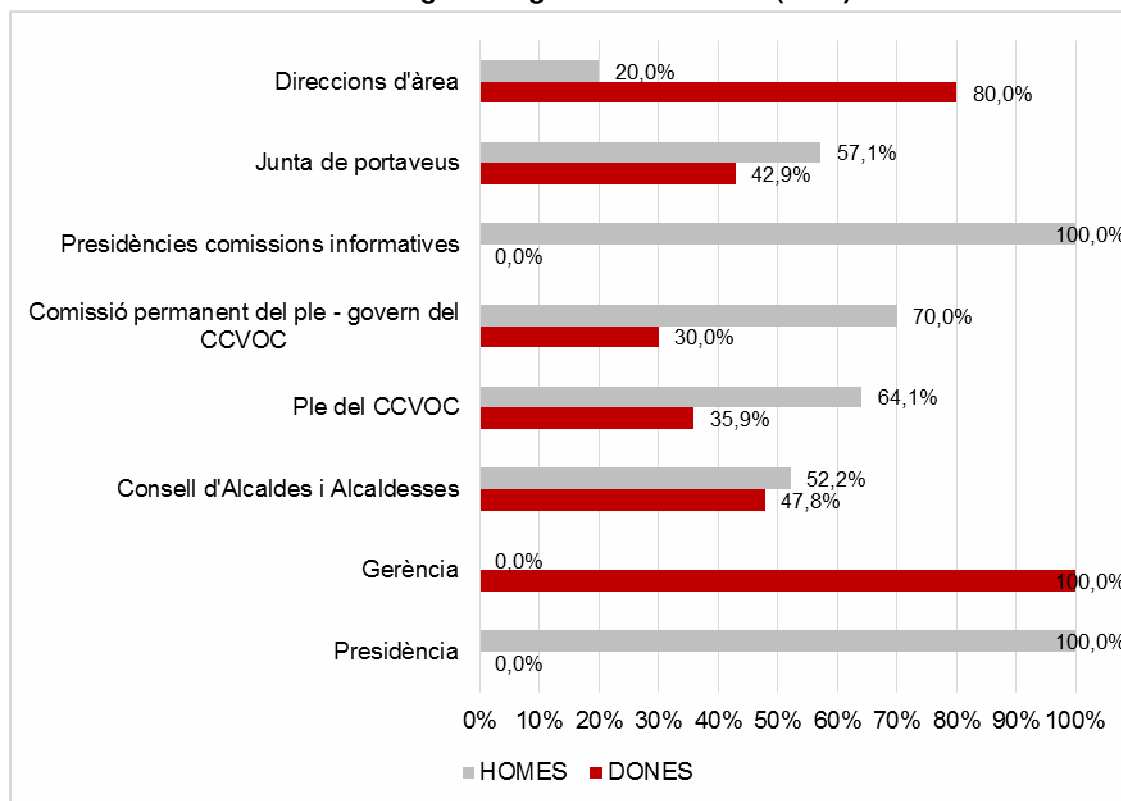
Gràfica 28. Regidors i regidores als equips de govern dels municipis de l'ABSS (2015)



7.6.2. Les dones al CCVOC

La presència de dones als òrgans de govern i direcció del CCVOC presenta característiques diferenciades segons si s'analitza l'àmbit tècnic o polític.

A nivell tècnic, el CCVOC s'estructura en cinc àrees de treball: Àrea de Govern, Àrea de Serveis Generals, Àrea de Benestar Social, Àrea de Cooperació Local i Territori i Àrea de Desenvolupament Econòmic Local. Cal destacar que **el 80% de les àrees estan dirigides per dones**. Només una de les àrees està encapçalada per un home.

Gràfica 29. Dones i homes als òrgans de govern del CCVOC (2015)

Elaboració pròpia a partir de les dades publicades a la pàgina web del CCVOC

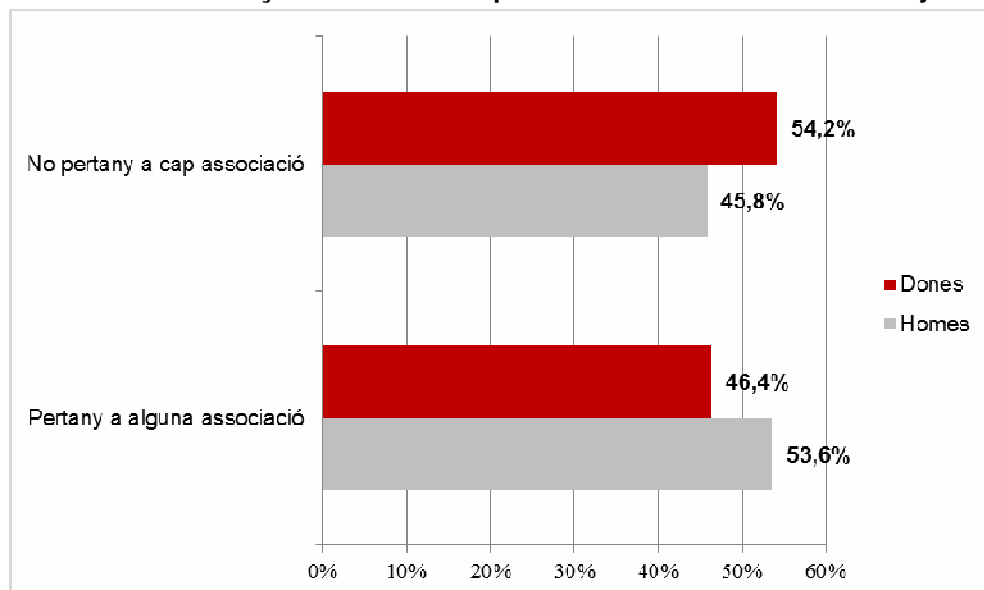
En canvi, en els **òrgans de govern i direcció a nivell polític la presència de dones és molt menor**, d'acord al que caracteritza la participació política a nivell local en que predominen els homes. Així, la **presidència** del CCVOC l'ostenta un **home** i les dones són minoria en tots els òrgans polítics: de major a menor representació, elles signifiquen el **47'8% del Consell d'Alcaldes i Alcaldesses**, el **42'9% de la Junta de Portaveus**, el **35'9% del Ple del CCVOC** i el **30% de la Comissió Permanent** o Govern del consell. Finalment, **no hi ha presència femenina en les presidències de les Comissions Informatives**, totes liderades per homes. Cal dir, però, que en l'anterior mandat la presidenta del CCVOC era una dona i que el càrrec de Gerent/a, que és un càrrec de confiança política, està ocupat per una dona.

7.6.3 La participació de dones i homes en entitats i associacions

L'associacionisme a Catalunya presenta diferències de gènere. Més homes que dones, segons dades de l'any 2011, pertanyen a alguna entitat o associació. I segons el tipus d'associació, la presència de dones i homes és diferent.

A Catalunya, el 34'3% de les dones de 16 o més anys pertanyen a alguna entitat o associació, mentre que en el cas dels homes el percentatge és més elevat, del 41'1%. Tanmateix, del total de persones que estan associades, el 53'6% són homes i el 46'4% dones.

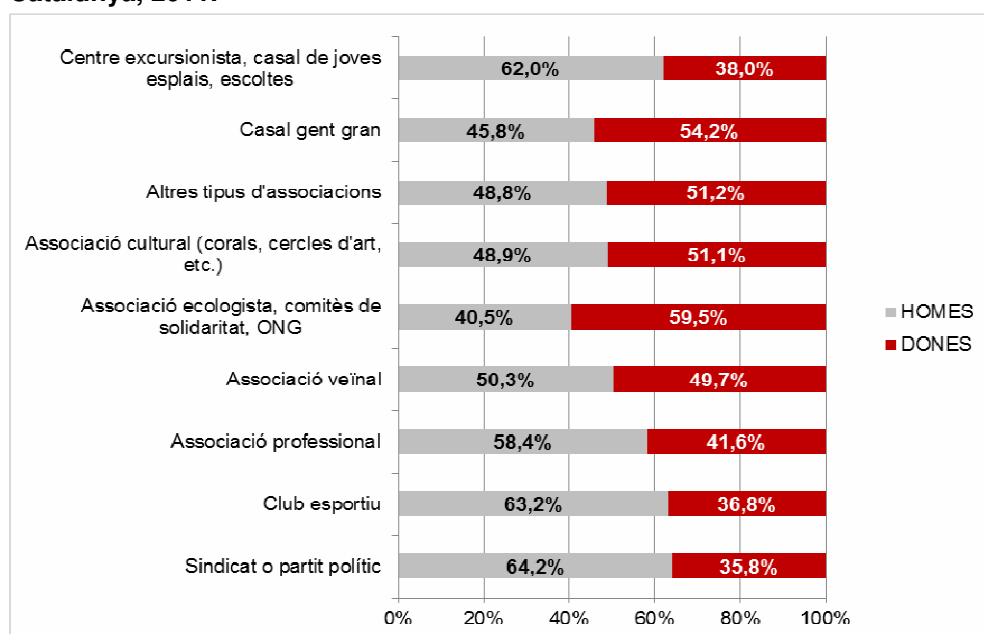
Gràfica 30. Pertinença a associacions per sexe. Població de 16 i més anys. Catalunya, 2011.



Font: Idescat

Si s’analitza la participació de dones i homes segons el tipus d’associació, també hi ha algunes diferències significatives des de la perspectiva de gènere. Així, **els sindicats i partits polítics, els clubs esportius i els centres excursionistes, casals de joves o esports i escoltes, són les entitats on la participació de les dones és més baixa, per sota del 40%**. En canvi, les entitats on hi ha una major presència de dones són aquelles que tenen finalitats socials com les **ONG, comitès de solidaritat o associacions ecologistes (hi ha un 59’5% de dones) o els casals de gent gran (54’2%)**.

Gràfica 31. Pertinença a diferents entitats o associacions per sexe. Població de 16 anys i més. Catalunya, 2011.



Font: Idescat

Finalment, en les **entitats i associacions veïnals i culturals**, la **presència de dones i homes és molt similar**. Una altra qüestió que s'hauria de veure i de la que no tenim dades, és qui forma part de les juntes o equips de direcció de les entitats i qui les presideix, ja que segons la informació qualitativa recollida i per la realitat de molts municipis de Catalunya que coneixem, a mida que augmenta el nivell de responsabilitat en les associacions, el nombre de dones disminueix i els homes predominen en les seves juntes i presidències.

7.6.4. Aspectes destacables a treballar.

Anàlisi de memòries de treball, qüestionaris, entrevistes individuals i sessions de treball grupals.

PUNTS FEBLES

- Segons dades recollides de les pàgines web dels ajuntaments de l'ABSS, el **73% de les persones que tenen la responsabilitat política dels àmbits de serveis social i/o acció social i el 89% de les que es fan càrrec de les polítiques d'igualtat i gènere, són dones**. Només hi ha 2 regidories d'igualtat, conduïdes per homes i que coincideixen amb l'alcaldia i tres homes responsables dels serveis socials.
- Segons la informació recollida de la pàgina web del CCVOC, en els **òrgans de govern i direcció política del CCVOC la presència de dones és menor**. Les dones són minoria en tots els òrgans polítics i **no hi ha presència femenina en les presidències de les Comissions Informatives**, totes liderades per homes.
- En les sessions de treball realitzades amb els i les professionals de l'ABSS es detecta que la **participació de dones en les activitats juvenils** dels municipis més petits (com Ullastrell, Gallifa, Rellinars) sovint es veu limitada pel tipus d'alternatives de que s'ofereixen que no atrauen les noies i/o per la ubicació dels espais on es fan les activitats que a vegades són llocs apartats i poc accessibles.

PUNTS FORTS

- ✓ Segons les dades recollides a les pàgines web dels ajuntaments, en el conjunt de municipis de l'ABSS **la presència de les dones en els càrrecs electes està força normalitzada** i, si bé és encara inferior a la masculina, està **per sobre del 40%**.
- ✓ **El 80% de les àrees del CCVOC estan dirigides per dones**, una realitat que és poc habitual. Només una de les àrees està encapçalada per un home.

8. PLA D'ACCIÓ

El **II Pla d'Igualtat de Gènere de l'ABSS 2016-2019 del CCVOC** té com objectiu general *millorar la qualitat de vida de les dones i contribuir en l'eradicació de qualsevol tipus de discriminació vers les dones i al foment de la igualtat entre dones i homes.*

El Pla s'estructura en quatre línies estratègiques que són les següents:

- **Línia 1:** Compromís amb la igualtat
- **Línia 2:** Acció contra la violència masclista
- **Línia 3:** Drets i qualitat de vida
- **Línia 4:** Treballs i temps

En cada línia estratègica es defineixen els objectius específics, les accions a desenvolupar, els resultats esperats i els indicadors que permetran mesurar el grau d'assoliment dels resultats previstos.

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: Situat 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. Impulsar la transversalització de les polítiques d'igualtat de gènere al Consell Comarcal del Vallès Occidental i als municipis de l'ABSS.							
1.2. Incentivar l'aplicació de la perspectiva de gènere en altres àmbits de la societat.							
ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				Any inici	Durada	000 V	000 V
II Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere.	Aprovació del Pla i difusió al CCVOC i municipis ABSS	Acord d'aprovació del Pla. Realització <1 sessió informativa >10 municipis participants. >20 persones participants. Al menys 1 nota de premsa. 80% d'accions implementades. Nous recursos assignats.	Totes les àrees del CCVOC i equip de govern. Municipis del Vallès Occidental.	2016	4 anys		
	Adhesió dels municipis de l'ABSS	Adhesió del 50% que no disposin de Pla propi.	Igualtat del CCVOC. Municipis de l'ABSS.	2017	1 any		
Observatori de la igualtat.	Creació de l'observatori dins de l'Observatori que s'està creant.	Mínim d'1 estudi amb informació de l'observatori.	Igualtat i ADEL del CCVOC.	2018	1 any		
Pla Intern d'Igualtat del CCVOC.	Aprovació i difusió del Pla Intern d'Igualtat al CCVOC.	Acord d'aprovació del Pla. Mínim d'1 acció desenvolupada en el període 2018-2019.	Igualtat del CCVOC.	2018	4 anys		
Espai de coordinació amb municipis de l'ABSS.	Creació de mecanismes de coordinació.	Mínim 3 reunions/any. 1 reunió/any per parlar del seguiment del Pla.	Igualtat del CCVOC. Municipis de l'ABSS.	2016	4 anys		

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D' AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				2016	2017		
Incorporació de la perspectiva de gènere al CCVOC.	Incorporació de la perspectiva de gènere al Pla Estratègic del CCVOC	Objectius i accions del Pla Estratègic on s'ha incorporat qüestions de gènere.	Totes les àrees participants al CCVOC.	2016	4 anys		
	Formació en perspectiva de gènere i en ús de llenguatge incliusiu i no sexista.	Organització d'un mínim 1 jornada formativa dirigida a personal del CCVOC, càrrecs electes i municipis. > 10 participants. < 1 material elaborat i 1 revisió documental.	Igualtat del CCVOC.	2017	3 mesos		
	Incorporació de les variables sexe i edat al recull d'informació del CCVOC.	Increment d'instruments, memòries o estudis on es plasmen les variables sexe i edat.	Totes les àrees del CCVOC.	2017	1 any		
	Incorporació criteris d'igualtat de gènere a la valoració de les contractacions públiques i als plecs de clàusules administratives.	Incorporació de criteris al 75% de les contractacions de l'àrea de Benestar Social. Assessorament a una altra àrea del CCVOC.	Igualtat del CCVOC.	2016	3 anys		
Assessorament i suport tècnic.	Suport i assessorament als municipis menors de 20.000 hab.	> 10 consultes realitzades per any.	Igualtat del CCVOC.	2016	4 anys		
Elaboració d'un projecte intermunicipal.	Aprovació d'un projecte	Aprovació del projecte. >50% dels municipis adherits al projecte.	Igualtat del CCVOC. Municipis de l'ABSS.	2019	1 any		

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 estratègies d'informació, sensibilització i prevenció de la violència masclista.									
2.2. 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.									
2.3. Millorar la coordinació i la creació de la xarxa de recursos per a la protecció, suport i acompanyament a les persones en situació de violència masclista.									
2.4. 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	
Campanya Piula contra la violència masclista.	Desenvolupament i participació de la població a la campanya.	Nombre de piulades >400. Nombre de centres educatius >6. Nombre de tallers realitzats >30. Realització de formació al professorat.	Igualtat i Joventut del CVOC. Centres educatius. 23 municipis del Vallès Occidental.	2016	4 anys				
Tallers de prevenció i detecció de la violència masclista.	Desenvolupament dels tallers fora dels espais educatius, dirigit a persones adultes. Millora del circuit d'atenció a les dones i de la coordinació i participació dels municipis. Seguiment dels resultats obtinguts	Realització de mínim 1 taller per a entitats i organitzacions del territori.	Benestar Social del CCVOC. Municipis del Vallès Occidental.	2018	2 anys				
Comissió comarcal per l'abordatge de la violència masclista.		Acompliment del 80% dels objectius plantejats per la Comissió.	Comissió Comarcal per l'abordatge de la violència masclista.	2016	4 anys				

ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	AREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ	PRESSUPOST
Protocol marc per a l'abordatge de la violència masculista del CCVOC.	Aprovació i difusió del Protocol. Seguiment del funcionament dels circuits establerts.	Difusió a través d'un espai propi al web. Seguiment a través de la comissió i dels municipis de < de 20.000 hab.	Comissió Comarcal per l'abordatge de la violència masculista.	2016 4 anys	
Reforçament del SIAD a la comarca.	Millora i/o ampliació del recursos per a la recuperació de les dones que pateixen violència.	Increment de les atencions realitzades a dones.	Municipis de la comarca. Igualtat del CCVOC.	2017 3 anys	
Guia de recursos, serveis i bones pràctiques d'atenció a la violència masculista.	Major informació de la població i els municipis.	Material editat. Mapa de recursos al web.	Comissió per l'abordatge de la violència masculista. SIAD's.	2016 4 anys	
Formació específica a professionals .	Millora de la intervenció professional en situacions de violència masculista (detecció, prevenció i atenció).	4 accions de formació/any proposades per la Comissió i realitzades al seu sí. < 30 participants per sessió.	Comissió per l'abordatge de la violència masculista.	2016 4 anys	

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 això, 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 la població contra les desigualtats de gènere i l'androcentrisme.						
3.2. Promoure la coeducació.						
ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST
				Any inici	Durada	
Commemoració del 8 de març (Dona), 28 de juny (LGTBI+) i el 25 de novembre (violència masculista).	Realització d'activitats de commemoració de les diades internacionals, adreçades a ciutadania i amb la implicació dels municipis.	Realització d'activitats a tots els municipis. Difusió de les activitats als municipis. Realització d'un mínim d'un acte per diada al CCVOC.	ABSS. Igualtat CCVOC. Comunicació del CCVOC. Municipis del Vallès Occidental.	2016	4 anys	
Activitats de coeducació a l'alumnat d'educació primària i secundària i a la resta de la comunitat educativa.	Tallers de coeducació a la Guia d'Activitats Educatives del CCVOC i per a la resta de la comunitat educativa. Elaboració d'una llibreta viatgera de contes per infants.	> 10 tallers per any. Tallers realitzats al 80% dels cursos de l'ESO. Realització dels tallers a altres membres de la comunitat educativa. Realització de mínim d'una acció de difusió/any.> 5 contes editats. Difusió entre tots els municipis de la comarca.	Igualtat CCVOC. Joventut CCVOC. Centres educatius. Municipis del Vallès Occidental	2016	4 anys	
Oficina per a la NO discriminació	Recepció de casos de discriminació ètnica, de gènere, LGTBI+, bulling, etc. i derivació a serveis d'atenció específics	Núm. d'atencions realitzades anuals. Núm. de casos derivats a altres serveis. Realització d'estudi de les situacions de discriminació a la comarca.	Igualtat CCVOC. Ciutadania CCVOC. 23 municipis de la comarca, en especial ABSS.	2018	2 anys	

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 inexistent coresponsabilitat entre dones i homes, augmenten les dificultats de conciliació de la vida laboral, personal i familiar i esdevenen també causes directes en la precarització laboral femenina. Temps i treball són, doncs, dos elements que interactuen i als què 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:						
ACCIONS	RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST
				Any inici	Durada	< 1000
<p>4.1. Promoure la presència de les dones en el mercat de treball remunerat en condicions d'igualtat de tracte i d'oportunitats.</p> <p>4.2. Fomentar la participació de les dones en la vida pública i l'ús equitatiu dels espais.</p> <p>4.3. Promoure l'autonomia i l'apoderament de les dones en risc d'exclusió social.</p>	<p>Sensibilització de les empreses.</p> <p>Reducció de la segregació professional.</p> <p>Promoció del lideratge i l'emprenedoria de dones</p>	<p>Persones destinatàries > 20/any.</p> <p>Participació de mínim d'1 empresa a l'any</p> <p>Sessions realitzades > 5/any</p> <p>Realització d'una acció adreçada a dones >54 anys.</p>	<p>ADEL.</p> <p>Igualtat CCVOC.</p> <p>Empreses.</p> <p>Departaments d'ocupació de l'ABSS.</p>	2016	4 anys	
<p>Incorporar la perspectiva de gènere als Plans d'Ocupació i a la Formació Ocupacional.</p>	<p>Reducció de la segregació professional.</p>	<p>>25% de Plans d'Ocupació amb perspectiva de gènere.</p> <p>>40% de dones en plans d'ocupació i formació ocupacional.</p>	<p>ADEL.</p> <p>Igualtat del CCVOC.</p>	2017	2 anys	
<p>Servei de cura d'infants de 0 a 3 anys durant la participació de les dones en els programes de formació.</p>	<p>Formació de dones en situació d'atur i amb infants a càrrec.</p>	<p>Presència del servei en un mínim d'1 sessió.</p> <p>> 5 dones beneficiàries del servei.</p>	<p>ADEL.</p> <p>Igualtat del CCVOC.</p>	2018	2 anys	

ACCIONS	RESULTATS PREVISIATS	INDICADORS D' AVALUACIÓ	AREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
<p>Projecte per a l'ús de l'espai públic i l'activitat pública amb perspectiva de gènere.</p>	<p>Elaboració d'un projecte.</p>	<p>Diagnosi sobre la discriminació en usos de temps i espais públics. Proposta de projecte.</p>	<p>Igualtat del CCVOC. Municipis del Vallès Occidental.</p>	<p>2018</p>	<p>2 anys</p>		
<p>Projectes per a dones que pateixen una doble discriminació (tràfic de blanques, discapacitats, dones immigrants, Col·lectiu LGTB).</p>	<p>Millora de les condicions de les dones en risc d'exclusió per a l'accés als espais en igualtat de condicions que la resta de dones.</p>	<p>Projecte amb perspectiva de gènere dins de l'àmbit d'immigració i/o de salut.</p>	<p>Igualtat del CCVOC. Ciutadania i Immigració del CCVOC. Municipis del Vallès Occidental.</p>	<p>2017</p>	<p>3 anys</p>		

9. IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT DEL PLA I AVALUACIÓ

9.1 Implementació

Un cop el Pla aprovat políticament pel Ple del CCVOC, s'ha de procedir a la seva implementació o execució. Es preveu el termini de l'actual legislatura per a la implementació completa del Pla, però proposem una **planificació anual** que vagi en paral·lel a l'elaboració del pressupost del CCVOC. Això ha de permetre definir les accions que es duran a terme cada any així com els recursos que són necessaris per dur-les a terme i que hauran de ser inclosos al pressupost anual.

És recomanable crear una Comissió de Seguiment del Pla hauria de ser l'encarregada de fer la planificació dels objectius que es volen treballar i les accions que es duran a terme cada any, així com de fer el seguiment i l'avaluació d'aquestes.

Proposta metodològica de treball

Entre els mesos de setembre i desembre de cada any caldrà realitzar la planificació del que es farà l'any següent. Aquesta planificació s'ha de concretar en les següents actuacions:

1. Priorització d'objectius i accions. Cal establir quins seran els objectius prioritaris a treballar en aquell exercici, fent una tasca d'ordenació dels objectius i accions segons la major o menor importància/ urgència que tinguin segons els criteris polítics i/o tècnics del CCVOC i dels ajuntaments de l'ABSS.
2. Definició d'accions a desenvolupar. Es tracta d'escollir les accions que es volen dur a terme durant l'any següent, per tal d'assolir els objectius plantejats.
3. Elaboració de la fitxa de cada acció. Cal omplir una fitxa d'activitat per a cadascuna de les accions que es vulguin dur a terme (adjuntem una proposta de fitxa com annex al pla), per tal de definir clarament l'actuació, el seu objectiu, la temporalització, les àrees i persones responsables, les àrees i/o serveis implicats, els recursos necessaris (materials, humans o econòmics), la metodologia d'implementació, indicadors de seguiment i avaluació, etc.
4. Assignació de pressupost Incloure les accions a les partides pressupostàries corresponents, per garantir l'assignació i disponibilitat de recursos per a la seva execució.
5. Realització o execució de les accions Es tracta de desenvolupar les accions.
6. Seguiment i avaluació de les accions. A través dels indicadors de seguiment i avaluació recollits al pla i a la fitxa de cada acció, la comissió de seguiment o les persones responsables de cadascuna de les actuacions hauran de plasmar els seus resultats i valoració.

PROPOSTA DE FITXA DE TREBALL PER A LA IMPLEMENTACIÓ

Definició de les accions del Pla – Caldrà fer una fitxa per cada acció que es posi en marxa

OBJECTIU	
NOM DE L'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ (explicar en què consisteix l'acció)
POBLACIÓ DESTINATÀRIA (detallar a qui va dirigida i si hi ha requisits per beneficiar-se)	METODOLOGIA (descripció dels passos a seguir per desenvolupar l'acció)
RESPONSABLES (àrea i persones que són les responsables de l'acció)	ÀREES DEL CCVOC IMPLICADES
MUNICIPIIS / AJUNTAMENTS IMPLICATS	RECURSOS NECESSARIS (humans i materials)
PRESSUPOST	TEMPORITZACIÓ (data inici i final)
MECANISMES DE DIFUSIÓ	ALTRES ASPECTES RELLEVANTS

9.2 Seguiment i avaluació

Qualsevol Pla ha de ser avaluat, ja que d'aquesta manera es pot conèixer, entre d'altres aspectes, la incidència, la repercussió i el grau d'assoliment dels objectius proposats i de desenvolupament de les actuacions programades.

L'avaluació és la darrera fase de qualsevol procés de planificació. El sistema de seguiment i avaluació del Pla ha d'estar orientat a obtenir informació contínua i immediata durant tot el procés d'implementació del pla. Per facilitar aquest seguiment i l'avaluació del pla hem proposat una sèrie d'indicadors a través dels quals el personal tècnic encarregat de l'impuls i l'execució de cadascuna de les accions pugui mesurar el grau de compliment dels compromisos adquirits i analitzar l'efectivitat de les mesures adoptades. Els indicadors es troben al final de cada quadre d'accions associades a un objectiu específic.

Proposem una avaluació que es faci seguint una metodologia quantitativa i qualitativa i que es dugui a terme en tres fases o moments del procés d'implementació de vigència del pla:

1. Avaluació continuada o seguiment

Es fa al final de la implementació de cada actuació programada, mitjançant l'elaboració d'una fitxa de seguiment que reculli totes les dades referents a l'actuació (què s'ha fet, qui ho ha impulsat, qui ha participat en la seva execució, com s'ha fet, què s'ha aconseguit, quan s'ha fet, a qui ha anat dirigida, valoració de l'actuació, etc.) i amb el desglossament dels indicadors de seguiment específics de cada actuació (es recullen en cada objectiu específic). Les persones responsables de cadascuna de les accions seran les encarregades d'elaborar les fitxes de seguiment i fer-les arribar a la Comissió de Seguiment del Pla.

2. Avaluació anual

Avaluació que es pot fer anualment, mitjançant un informe de la persona que coordini tècnicament el pla d'igualtat de gènere, que sintetitzi la informació recollida a cada una de les fitxes, així com les valoracions que faci la comissió de seguiment al final de l'any, per analitzar-ne el grau de compliment dels compromisos adquirits.

3. Avaluació final

Al final del període de vigència del pla es fa l'avaluació final mitjançant un informe d'avaluació que reculli les anàlisis dels informes anuals, la valoració final de la comissió i elabori les conclusions que permetin definir properes línies d'actuació

GLOSSARI¹⁵

Acció Positiva. Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats a través d'unes mesures que permetin contrastar o corregir les discriminacions que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials.

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.

Apoderament (de l'anglès *empowerment*). Procés pel qual una persona o grup social desenvolupa i reforça les capacitats personals per tal de participar activament en la presa de decisions sobre la pròpia vida i la de la comunitat en termes econòmics, polítics o socials.

Assetjament per raó de sexe. Comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.

Coeducació. Mètode educatiu intencional que pretén o té per objectiu eradicar l'educació sexista i l'eliminació de les desigualtats i jerarquies de gènere, i 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, d'igual valor i sense les que no es pot interpretar ni conèixer el món.

Conciliació de la vida personal, familiar 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.

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

Democràcia paritària. Sistema que defensa la participació política de les dones en igualtat de condicions que els homes. Les quotes o les modificacions de les normatives electorals són exemples d'estratègies per aconseguir la democràcia paritària.

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.

Diferència. Diversitat existent entre les persones a causa del seu origen o opcions culturals i que no perjudica altres persones.

Discriminació. 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 per raó de sexe. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Discriminació directa per raó de sexe. Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta per raó de sexe. Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres resulten desfavorables per a un determinat sexe, ja que no té en compte la posició inicial desfavorable de la qual parteix aquest col·lectiu.

Divisió sexual del treball. Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents.

¹⁵ Aquest glossari ha estat elaborat a partir de: *Recull de termes Dones i treball. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008; Guia per al disseny i la implantació d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats als ajuntaments. Col·lecció 'Eines' de l'Institut Català de les Dones, número 6; 2007.*

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball en el qual realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

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.

Espai domèstic o familiar. Àmbit dedicat a les tasques de la llar i a l'atenció, l'afecte i la cura de persones dependents, que normalment s'inclou dins de l'àmbit privat i s'identifica amb el treball reproductiu.

Espai personal. Àmbit dedicat a les activitats que una persona realitza durant el temps lliure.

Espai públic. Àmbit dedicat a les activitats que una persona realitza en relació amb el treball i la participació social, política i cultural.

Espai privat. Conjunt de l'espai domèstic i l'espai personal. EL fet que les dones hagin estat tradicionalment relegades a l'espai domèstic no els ha permès de desenvolupar l'espai privat.

Estereotip de gènere. Conjunt d'actituds, de clichés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplifcades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Feminisme. Moviment social que denuncia la desigualtat social de gènere i exigeix canvis polítics i socials en els hàbits relacionals entre els sexes perquè les dones puguin desenvolupar-se plenament a la societat.

Gènere. Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que defineix diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat. A partir de les diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre dones i homes.

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 d'oportunitats entre dones i homes. Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes. Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

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.

Masclisme. Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen superioritat a l'home i que rebaixen la dignitat de les dones per raó de sexe i sense cap altra justificació. El contrari del masclisme és el **femellisme**, que és el conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen superioritat a la dona i que rebaixen la dignitat dels homes per raó de sexe i sense cap altra justificació. Es tracta d'un comportament molt minoritari que no s'ha de confondre amb el feminisme.

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Patriarcat. Organització sociocultural en la qual el domini de l'home estructura la totalitat de les relacions socials. Ideològicament, el patriarcat estableix com a natural la valoració desigual d'homes i dones i atorga superioritat als homes i inferioritat a les dones.

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.

Política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per a combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre dones i homes.

Rol de gènere. Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols. Són papers i funcions 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.

Sexe. Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme. Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

Socialització diferencial. Educació diferenciada entre dones i homes a l'hora d'aprendre els valors, expectatives i rols de la societat en la qual han nascut.

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

Treball productiu. Conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis a l'economia mercantil i formal, però també a l'economia submergida i informal.

Treball reproductiu. Conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família. El treball reproductiu s'ha assignat tradicionalment a les dones.

Violència de gènere. Acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

BIBLIOGRAFIA I PRINCIPALS FONTS CONSULTADES

FONTS CONSULTADES I BIBLIOGRAFIA UTILITZADA

Memòria de Gestió del CCVOC 2011-2015

Memòria Tècnica d'Igualtat de gènere del CCVOC (anys 2012, 2013 i 2014)

I Pla de Polítiques de Dones orientat a l'ABSS del CCVOC 2011-2015

Guia d'Activitats Educatives del CCVOC

Informe de Població 2014 del CCVOC.

Treball en xarxa per l'abordatge de la violència masclista. Consell Comarcal del Vallès Occidental.

Conèixer el Vallès Occidental.

Dossier Idescat. La participació en el treball domèstic no remunerat a Catalunya (2007)

Dones, salut i treballs. Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya.

Treball en xarxa per a l'abordatge de la violència masclista – Diagnosi. Consell Comarcal del Vallès Occidental.

FONTS ESTADÍSTIQUES

Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT)

Instituto Nacional de Estadística (INE)

HERMES (Diputació de Barcelona)

Departament d'Educació, Generalitat de Catalunya

Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

Institut Català de les Dones (ICD)



II Pla de
Polítiques
de **Gènere**
20**16**/20**19**

Amb el suport de:



Diputació
Barcelona



Carretera N-150, km 15
08227 Terrassa
Tel. 93 727 35 34

@consellvallesoc
www.facebook.com/vallesoccidental
www.ccvoc.cat