
PLA COMARCAL D'IGUALTAT
2017-2021

CONSELL COMARCAL DE L'ANOIA



INDEX

1. Introducció	3
2. Marc legal	7
3. Metodologia	14
4. Diagnosi	14
5. Diagnosi de Gènere	18
6. Pla d'Igualtat	40
Eix I: PROMOCIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A L'ANOIA	40
Eix II: TEMPS LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR: CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT	45
Eix III: PARTICIPACIÓ, VISIBILITAT I APODERAMENT	48
Eix IV: VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES	51
Eix V: COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITARIA	57
EIX VI: DRETS I QUALITAT DE VIDA	60
7. Implementació, avaluació i seguiment.	66
8. Glossari de Termes	68
9. Recursos disponibles per a dones	73
10. Bibliografia	76

1. Introducció

El principi d'igualtat constitueix un dels pilars bàsics de les societats democràtiques modernes. La igualtat de drets entre dones i homes està reconeguda en molts texts i normatives, però aquesta igualtat jurídica no equival a una igualtat real. Dones i homes continuen tenint diferents oportunitats en les seves vides, mediatitzades per una estructura social que manté i reproduïx diferents rols, valors, comportaments i expectatives, i que consolida unes relacions socials i personals no només desiguals, sinó també injustes.

El nostre model de societat es transmet de generació en generació a través del procés de socialització, segons el qual les persones assimilen i fan seus els elements culturals i socials que afavoreixen i garanteixen l'adaptació i la integració en la societat. Aquest procés és diferent segons el sexe de les persones, assignant models diferents per a les dones i els homes en funció d'allò que tradicionalment s'estableix per unes i altres. El conjunt de qualitats i característiques psicològiques i físiques que una societat assigna a dones i homes constitueix el que s'anomenen estereotips de gènere. Aquests estereotips impulsen les persones a desenvolupar tasques i funcions així com a tenir comportaments considerats com a propis d'homes o de dones pel sol fet de pertànyer a un o altre sexe; són els rols de gènere que adquireixen un caràcter normatiu i prescriptiu.

Al llarg de la història, aquesta construcció social dels estereotips, prejudicis i rols de gènere, s'ha traduït en desigualtats entre homes i dones a l'hora de participar en la societat. Unes desigualtats que han anat col·locant les dones en situacions de discriminació. Aquesta discriminació pot ser directa, i implica un tracte d'inferioritat evident (penat per la llei); però també pot ser indirecta, és a dir, tot i que les lleis i normes socials tractin d'igual forma a dones i homes, es produeix un efecte negatiu o desigual per a les dones, com a resultat de la situació de desavantatge de la que parteixen respecte dels homes. És aleshores quan les desigualtats de gènere esdevenen invisibles i més difícils d'abordar perquè estan en la base de la pròpia estructura social.

Així doncs, la situació de desigualtat entre dones i homes és només la punta de l'iceberg d'una situació molt complexa que té a veure amb el sistema patriarcal segons el qual, l'experiència masculina de la vida s'imposa com a model universal i l'experiència femenina es torna invisible. Tanmateix, la noció de gènere ajuda a entendre que les desigualtats entre dones i homes es construeixen socialment, que varien segons les cultures, les ideologies i els temps històrics i que, per tant, poden ser modificades.

Les Polítiques d'Igualtat de Gènere

A partir de la dècada dels setanta, les reivindicacions del moviment feminista i la lluita pels drets de les dones posen de manifest les múltiples formes en què es presenten les discriminacions i les subordinacions envers les dones en les nostres societats. D'aquestes demandes es van fer ressò els organismes institucionals en totes les esferes governamentals: internacional, estatal, regional i local.

Les quatre conferències mundials sobre les dones convocades per Nacions Unides en l'últim quart de segle XX, han contribuït a situar la causa de la igualtat entre dones i homes en el centre de l'agenda i van unir la comunitat internacional en el compromís amb els drets de les dones. Així mateix, les línies directrius dels programes d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes promoguts per la Unió Europea des de 1982, han suposat un impuls considerable per a les polítiques d'igualtat als estats membres. A l'Estat espanyol, l'any 1983 es va crear l'Instituto de la Mujer i l'any 2007 entrà en vigor la *Ley Orgànica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* que respon a una Directiva Comunitària europea.

A Catalunya, l'Institut Català de les Dones, creat l'any 1989, és l'òrgan encarregat d'elaborar i fer el seguiment de les polítiques de gènere. Al nostre país, el marc legal de les polítiques de gènere en l'àmbit local queda recollit a la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Llei reguladora de les bases del règim local, que estableix que els municipis, els consells comarcals i les diputacions poden realitzar activitats complementàries amb d'altres administracions públiques pel que correspon a la promoció de les dones, sent l'àmbit local el de major idoneïtat.

L'**Administració Local** ha tingut un paper clau a l'hora de generar una opinió pública sensibilitzada amb els problemes de gènere en un context en el que els governs locals han creat polítiques innovadores que han donat resposta a les demandes socials cada vegada més diversificades. Aquest major protagonisme es fonamenta en la seva proximitat amb la realitat social que li permet conèixer millor que les altres administracions les necessitats de la població. D'aquesta manera els ajuntaments incorporen les polítiques de gènere promovent les regidories específiques en la temàtica, els serveis, els programes i la figura dels i les agents d'igualtat amb l'objectiu de solucionar els efectes de les relacions desiguals entre dones i homes.

El marc legal específic estatal i català aposta fermament per la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits de la vida quotidiana. A la Llei Orgànica per la Igualtat (LO 3/2007) i a les lleis de lluita contra la violència masclista (LO 1/2004 i Llei 5/2008) cal sumar-hi la Llei per la Igualtat efectiva entre Dones i Homes (Llei 17/2015). Aquesta última especifica les competències dels ens locals per garantir la igualtat entre dones i homes i estableix que aquests tenen com a funció bàsica el disseny, l'aprovació, l'execució i l'avaluació de plans d'igualtat.

Objectius del pla d'igualtat.

Els Plans d'igualtat 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 diagnosi prèvia d'aquesta situació. Són, per tant, una eina de treball transversal que pretén incorporar totes les àrees possibles, per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions comarcals i/o municipals.

Aquest Pla d'igualtat té un doble objectiu: D'una banda definir i orientar les actuacions i les polítiques d'intervenció del Consell Comarcal de l'Anoia, en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i de l'altre pretén ser un punt de partida i un marc de referència per als diferents ajuntaments de la comarca de l'Anoia, que conscients de la necessitat d'aplicar polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, prenguin el

compromís institucional, dins de l'àmbit de les seves competències polítiques i de gestió, de desenvolupar actuacions amb perspectiva de gènere i polítiques d'igualtat d'oportunitats, per potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits . En aquest sentit, aquest Pla configura una eina de sistematització i coneixement de les accions en clau de gènere que es poden portar a terme als municipis, i a la vegada, es planteja com una proposta oberta i flexible que pot anar modificant-se al llarg del temps, segons l'evolució de la realitat cultural, social, i territorial dels diferents municipis i de les polítiques dels seus Ajuntaments.

2. Marc legal

El marc normatiu en l'àmbit internacional

Aprovació de la Declaració Universal dels Drets Humans, l'any 1948, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides.

Dóna lloc al compromís internacional per millorar la situació de les dones i es porten a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció.

I Conferència Mundial de la Dona, Mèxic 1975

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.

IV Conferència de Beijing de 1995.

Marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació. Es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

Àmbit comunitari

Tractat de Roma, de 1975.

Es recullen les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes que imposa l'obligació als Estat Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor.

Declaració d'Atenes, 1992.

El Consell recomana als Estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions,

Tractat d'Amsterdam, 1997

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 marc normatiu en l'àmbit nacional

Constitució Espanyola 1978

La Constitució espanyola recull com a drets i llibertats fonamentals els vinculats al desenvolupament de la igualtat de gènere. En el títol I, capítol II, article 14: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social". En el títol preliminar, a l'article 9.2: "Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives"

Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica

La Llei regula mesures de protecció per a les dones que pateixen agressions per part de la seva parella, i en general, per a les víctimes de violència en l'àmbit familiar.

Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

La violència de gènere és enfocada per aquesta llei orgànica d'una manera integral i multidisciplinar. Es comença pel procés de socialització i educació per prevenir la seva aparició i educar les noves generacions, però també emfasitza la protecció de les víctimes i reconeix nous drets, introdueix importants reformes en l'ordre civil i penal, i crea els Jutjats de Violència sobre la Dona.

L'àmbit de la Llei inclou tant els aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes, com la normativa civil que incideix en l'àmbit familiar o de convivència (on principalment es produeixen les agressions) i la resposta penal davant d'aquests delictes.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Sorgeix fruit de la necessitat d'establir accions normatives dirigides a combatre totes les formes de discriminació, directa i indirecta, per raó de sexe i a potenciar la igualtat real entre dones i homes. Les novetats d'aquesta llei són que reconeix que la igualtat formal no és suficient, posa l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i en la implementació de polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

El marc normatiu en l'àmbit autonòmic

Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia

El nou Estatut regula els drets civils i socials, entre els quals els drets de les dones correspon a l'**article 19**.

19.1 *Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.*

19.2 *Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.*

D'acord amb l'**article 41** de l'Estatut, situat dins l'apartat de "principis", reconeix que els poders públics han de garantir **la incorporació de la perspectiva de gènere**.

L'Estatut també incorpora **la paritat** en la composició i règim electoral del Parlament (article 56): "Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes."

Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista

Aquesta Llei recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i el desenvolupament de la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que ha de garantir una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. En el terreny conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració que la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva eradicació.

Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

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 i estableix mesures transversals en diferents ordres de la vida, que inclouen les bases de la contractació del sector públic (Art. 10 i disposició addicional segona), Ajuts públics (Art. 11), **Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic** (Art. 15),

Ocupació pública (Art. 16), **Pressupostos** (Art. 17), **Polítiques i actuacions dels poders públics** (Art. 18), **Participació política de les dones** (Art. 19), **Participació social de les dones** (Art. 20), **Coeducació** (Art. 21, 22 i 28 i disposició addicional sisena), **Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones** (Art. 31), **Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral** (Art. 32 i 45), **Estadístiques i estudis** (Art. 56).

Cal tenir present que aquesta norma incorpora la perspectiva de gènere en altres àmbits com són, per exemple, 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), els esports (Art. 30), els usos del temps (Art. 46), el benestar social i la 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).

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre

Pel qual s'aprova la refosa 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.

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 transfòbia del Parlament de Catalunya. L'objectiu de la Llei és desenvolupar i garantir els drets LGTBI i evitar situacions de discriminació.

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.

El marc normatiu en l'àmbit local

En l'àmbit local, el marc normatiu de les polítiques de gènere el trobem en primer lloc en la Constitució Espanyola i en els textos jurídics sectorials que s'han anat aprovant en els últims anys que incorporen mesures específiques per abordar la igualtat de gènere.

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

L'administració pública local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeix la **Carta Europea d'Autonomia Local** i també la **Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local**.

Les competències de les administracions públiques locals s'estableixen en la **Llei 7/1985 de Bases de Règim Local** en dos articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments:

L'article 25: "El municipi, per a gestió dels seus interessos en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal".

L'article 28: "Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies o altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient".

El protagonisme de l'administració local, sovint capdavantera en el desenvolupament de les polítiques de gènere, és fonamental per la seva proximitat amb la realitat social que li permet conèixer-la millor que les altres administracions i que, per tant, disposa de més elements a l'hora d'establir unes actuacions que responguin a les necessitats de la població.

La Carta Europea d'Autonomia Local reconeix aquesta nova posició dels governs locals (article 4.3) a través del principi de subsidiarietat: "l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha d'incumbir preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania". Així, estableix que els governs locals tenen el dret i la capacitat efectiva per ordenar i gestionar tots aquells assumptes públics que incumbeixen directament a la seva comunitat, amb l'objectiu de dispensar uns serveis de qualitat i beneficiar la ciutadania.

La Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista, determina que a nivell competencial, correspon als municipis programar, prestar i gestionar els Serveis d'Informació i Atenció a les Dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes previstos en aquesta Llei.

L'article 6 de la Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes especifica quines són les funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere: estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes, atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu des seus drets i, crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques. Així com també d'altres mesures que permetin eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

En aquest sentit, i pel que fa referència a l'empresa pública, aquesta mateixa Llei, diu en el seu article 15 que:

"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 (pla d'igualtat intern).

"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".

Cal remarcar, que sí bé l'article 36 que fa referència als plans d'igualtat de les empreses, està suspès cautelarment, aquest es pot continuar aplicant perquè està recollit a la Ley Orgánica de Igualdad. De la mateixa manera, l'article 33 que fa referència a la prevenció per assetjament sexual i per raó de sexe, que també està suspès cautelarment pel Tribunal Constitucional, es troba emparada per la llei estatal, de manera que es considera que, de moment, l'article 33 continua vigent per a l'administració pública.

3. Metodologia

L'elaboració del document del Pla d'Igualtat 2011-2015 del Consell Comarcal de l'Anoia es va realitzar a partir de les sessions de treball entre la Sra. Carme Vilarmau, Tècnica d'Igualtat del CC Anoia i el personal de Pròpia Consultores.

En aquestes sessions de treball es va estructurar el desenvolupament del Pla d'Igualtat, que conté una diagnosi d'igualtat de gènere, els eixos d'anàlisi, els objectius i les actuacions que se'n deriven, així com un sistema d'indicadors que permeten avaluar el pla al llarg de la seva implementació futura.

Enguany, aquest document s'ha revisat i se n'han actualitzat diversos aspectes com el marc normatiu, les dades sociodemogràfiques i els eixos d'acció. Així mateix, s'ha afegit documentació complementària.

El treball d'actualització ha anat a càrrec de la tècnica d'atenció a les dones, la Sra. Rosa Sànchez González, sota la coordinació de na Carme Vilarmau Piñero, responsable de la unitat d'igualtat i inclusió del CCA.

4. Diagnosi

El Pla d'Igualtat parteix d'una diagnosi que inclou l'anàlisi de dades quantitatives de fonts secundàries, com l'Institut d'Estadística de Catalunya, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i la Diputació de Barcelona, així com el recull de dades facilitat pel Consell Comarcal de l'Anoia.

Prèviament, per tal de conèixer amb major profunditat les necessitats socials del territori, durant el 2011 es van celebrar diverses sessions participatives. Aquestes sessions participatives tenien com a objectiu poder comptar amb les aportacions de professionals d'altres àmbits i entitats no dependents del Consell Comarcal, així com amb la participació de les persones del territori. Com a resultat es va obtenir:

- un estudi de la realitat social del territori, per tal de definir estratègies de millora i de coordinació;
- un estudi organitzatiu de les àrees d'intervenció del Departament de Benestar Social i Atenció a la Ciutadania del Consell Comarcal de l'Anoia; i
- un estudi sobre la satisfacció de les persones usuàries centrat en les persones ateses per diversos serveis.

Sessions participatives:

Es van dur a terme 4 sessions participatives amb diferents professionals de primera línia del Consell Comarcal de l'Anoia i de caràcter transversal, és a dir, agrupant dins un mateix taller a persones de diferents àmbits d'actuació així com representants d'entitats i d'altres professionals del territori que estan realitzant tasques d'atenció a les persones (Càritas, Creu Roja, Atlas, SIAD, CITE, Policia Local...) i representants del Consell Consultiu de la Gent Gran, en tant que òrgan consultor del Consell Comarcal en matèria de vellesa i vellesa activa. Les sessions van ser les següents:

- Sessió professionals de l'àmbit de serveis socials .
- Sessió professionals i representants associacions de l'àmbit d'immigració .
- Sessió representants polítics dels municipis .
- Sessió amb persones representants de diferents institucions i projectes en relacionats amb l'atenció a les dones en l'àmbit de la comarca .

Relació de serveis o projectes representats:

Departament de Benestar Social i Atenció a la Ciutadania, CCAnoia

Departament d'Immigració i polítiques migratòries, CCAnoia
Àmbit de Gent gran, Consell Comarcal de l'Anoia
Serveis socials d'atenció primària, Ajuntament de Masquefa
Associació Dones Amb Empenta
Participació ciutadana, Consell Comarcal de l'Anoia
Eix 6 Pla de barris, Ajuntament d'Òdena
Programa d'igualtat de gènere, Mancomunitat Intermunicipal de la Conca d'Òdena
PASSIR Anoia
Serveis socials d'atenció primària, Ajuntament de Santa Margarida de Montbui
EAIA de l'Anoia
Promoció econòmica, Consell Comarcal de l'Anoia
Programa Dona Gitana, Òdena
APINAS
Llar comarcal d'Acol·lida per a Dones en situació de violència
SIE de la Catalunya Central
Departament de Joventut, Ajuntament d'Igualada
Departament d'Igualtat, Consell Comarcal de l'Anoia

Trobada d'entitats de dones:

Posteriorment, es va celebrar una trobada d'entitats de dones del territori en la qual, a més de la presentació de cada entitat, es va tractar la situació de les dones tant en general com a la comarca.

També es van dur a terme entrevistes individualitzades a:

- persones responsables dels diferents departaments de l'àrea de serveis a les persones.
- persones usuàries.
- persones referents d'altres administracions (Consells Comarcals, Consorcis de Benestar, Ajuntaments...).

Taller de validació:

Una vegada dissenyades les primeres propostes d'actuació a través de les sessions participatives, el taller amb dones i les entrevistes, es va convocar a totes les persones participants en les sessions de treball per tal de presentar la proposta i recollir esmenes i aportacions a la mateixa. Posteriorment, es va redactar la versió definitiva del document, consensuada amb l'equip promotor d'aquest projecte per part del Consell Comarcal de l'Anoia.

Aprovació i seguiment del Pla

El document del Pla Comarcal d'Igualtat de l'Anoia va ser aprovat el 20 de desembre de 2012 pel Ple del Consell Comarcal. La vigència del pla es va preveure que fos de 4 anys. Al 2016 s'ha dut a terme una actualització de les dades estadístiques i de la normativa vigent en allò que fa referència a la igualtat de gènere.

del Camí (11%). El municipi més petit és Bellprat amb 74 habitants i es troba a 35 km d'Igualada. Amb una superfície de 866,31 km², la comarca i compta amb 220 nuclis disseminats, dada que es fa rellevant en l'anàlisi de les dades de mobilitat, tal i com s'especifica a continuació.

La comarca està dividida en tres subteritoris socioeconòmics diferenciats:

- l'Alta Anoia, que té un caràcter marcadament rural i amb una important activitat agropecuària i que concentra majoritàriament municipis de menys de 1.000 habitants, amb l'excepció de Calaf.
- La Conca d'Òdena, zona situada en el pla central de la comarca, de caràcter urbà i industrial, on hi trobem la capital de la comarca.
- L'Anoia Sud, on l'activitat econòmica es concentra en el sector industrial i on és important destacar l'increment poblacional viscut els últims anys derivat de l'ocupació en règim de primera residència de vivendes situades en l'elevat nombre d'urbanitzacions residencials amb què compten alguns dels seus municipis.

Les diferències entre els subteritoris, així com l'existència d'àrees rurals i urbanes amb connexions limitades de transport públic, fan que la població de la comarca depengui majoritàriament del transport privat. Aquesta dependència en el transport privat té conseqüències de gènere, ja que, en general, les dones disposen de permís de conduir en menor mesura que el homes i les que en tenen, manifesten tenir una menor disposició habitual del vehicle privat que els homes. Els estudis de mobilitat mostren que les dones depenen i fan un ús més intensiu del transport públic. El fet que aquest sigui limitat a la comarca dificulta la seva mobilitat diària, sobretot per a aquelles dones que no disposen de cotxe: dones grans, joves menors d'edat o amb algun tipus de discapacitat o mobilitat reduïda i amb persones dependents a càrrec.

Les dades de mobilitat per raó de treball a la comarca, tot i ser del 2011, demostren que la majoria de desplaçaments es donen dins de la comarca i que, en major mesura, sumant els desplaçaments dintre i fora de la comarca, són els homes els que realitzen més desplaçaments. A més, aquestes dades

mostren només desplaçaments entre el lloc de residència i el de treball, però en canvi, no mostren les cadenes de desplaçaments complexes, on es tenen en compte les activitats relacionades amb les tasques domèstiques i de cura, com els desplaçaments per compres domèstiques, portar la canalla a l'escola, anar al centre de salut, etc.

TAULA 1: DESPLAÇAMENT PER RAONS DE TREBALL PER SEXE I MITJÀ DE TRANSPORT.

				MITJANS DE TRANSPORT					
	DONES	HOMES	TOTAL	TRANS. PRIVAT	TRANS. PUBLIC	NO MOTORIZAT	NO ES DESPLAÇA	NO APLICABLE	TOTAL
Desp. dins	14.157	14.357	28514	15.337	3.219	5.378	4.161	417	28.511
Desp. fora	7.137	10.586	17.723	9.735	2.086	448	0	534	12.803
Desp. de fora	1.997	2.924	4.921	4.090	645	0	0	105	4.921
Total generats	21.294	24.943	46237	25.072	5.305	5.826	4.161	951	41.314
Total atrets	16.154	17.281	33.435	19427	3.864	5.378	4.161	522	33.432

Seria interessant poder disposar de dades que analitzessin les cadenes de desplaçaments per tal d'analitzar els patrons de mobilitat diferenciats de dones i homes en la seva diversitat personal, laboral i familiar. Aquesta informació ens permetria obtenir informació sobre les dificultats en el desenvolupament de la vida quotidiana de les persones, com per exemple en l'accés a la xarxa de serveis i equipaments municipals i comarcals, tal i com ja mostren alguns estudis realitzats en el marc de la Llei de Barris sobre mobilitat i vida quotidiana¹. D'altra banda, el fet d'analitzar, des d'una perspectiva de gènere, com afecta la conformació del territori de manera diferenciada a dones i homes, també permetria tenir en compte possibles situacions

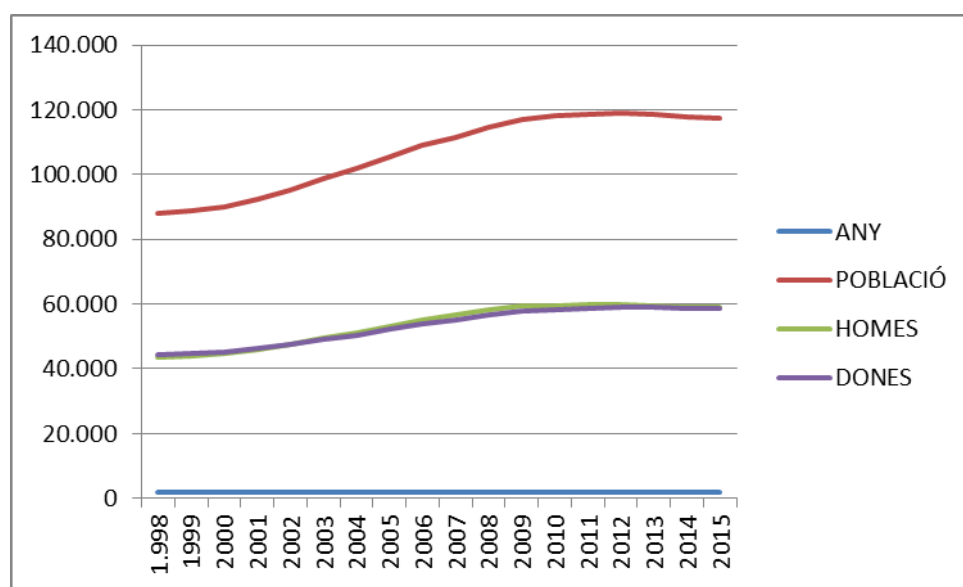
¹ Carme Miralles-Guasch. Mobilitat i vida quotidiana a Collblanch-La Torrassa. Juliol 2006. Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona.

d'aïllament i de manca d'accés a recursos, que repercuteixen negativament sobre les dones dificultant l'accés al mercat de treball, incrementant el risc de patir violència masclista, invisibilitzant situacions de desavantatge o discriminació, dificultant les possibilitats de participació en els àmbits comunitari i associatiu, entre d'altres.

Anàlisi Poblacional

El creixement intercensal de la població, ens mostra que durant la dècada del 2001 al 2011 l'evolució de la població a la comarca ha sigut creixent, passant de 93.529 habitants al 2001 a 118.646 al 2011, el que suposa un increment del 26,85% de la població. Malgrat això, aquest creixement disminueix a partir del 2013.

GRÀFIC 1: EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ COMARCA DE L'ANOIA, 1998-2015



Font: Elaboració pròpia amb dades del Padró Continu d'Idescat

Aquesta evolució ha sigut diferent entre la població femenina i la masculina. Mentre que al 1998, la població femenina superava lleugerament la masculina, durant els darrers 13 anys ha augmentat més la població masculina, sobretot a partir de l'any 2003, fet que pot venir condicionat per un increment de la immigració d'origen estranger.

TAULA 2: EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ DE L'ANOIA PER SEXE, 1998-2015

ANY	DONES	HOMES	TOTAL
1998	44.306	43.678	87.984
1999	44.595	44.042	88.637
2000	45.100	44.776	89.876
2001	46.179	46.084	92.263
2002	47.518	47.585	95.103
2003	48.983	49.598	98.581
2004	50.467	51.281	101.748
2005	52.131	53.245	105.376
2006	54.006	55.192	109.198
2007	55.152	56.503	111.655
2008	56.540	58.270	114.810
2009	57.805	59.309	117.114
2010	58.411	59.646	118.057
2011	58.715	59.794	118.509
2012	58.908	59.909	118.817
2013	58.875	59.594	118.467
2014	58.657	59.185	117.842
2015	58.525	58.919	117.444

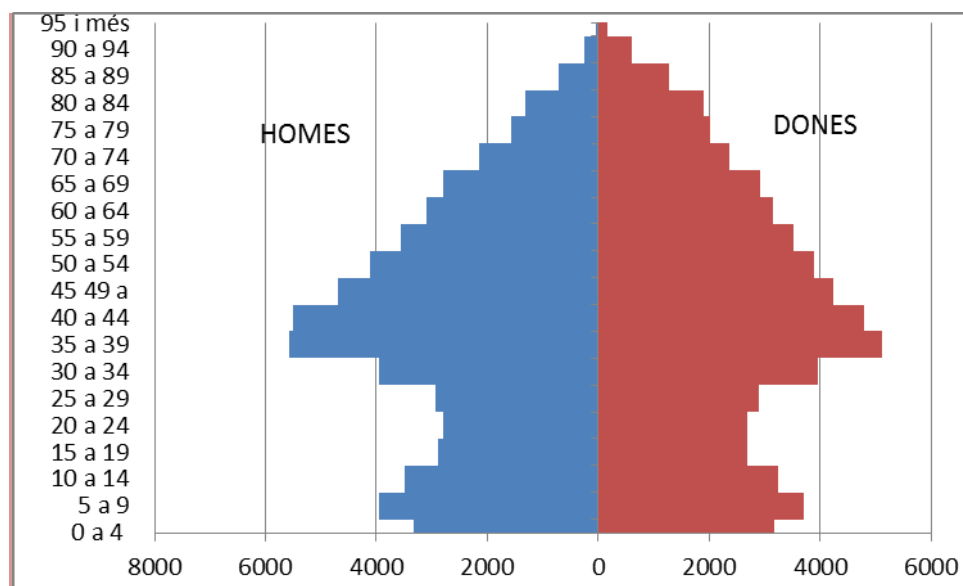
Font: Elaboració pròpia amb dades del Padró Continu d'Idescat

A la taula anterior podem observar que actualment la comarca compta amb 58.525 dones i 58.919 homes, Això situa el rati de masculinitat² en un 100,67, segons dades d'Hermes.

² Rati de masculinitat: És la relació que hi ha d'homes per cada 100 dones en un territori determinat. >100= Hi ha més homes que dones. <100= Hi ha més dones que homes. 100= Hi ha la mateixa població d'homes que de dones.

La piràmide de població de la comarca de l'Anoia ens mostra que el gruix de la població es concentra a la franja d'edat dels 35 als 49 anys, i tendeix a eixamplar-se lleugerament a la base. La piràmide actual, mostra una clara diferència amb estructures anteriors, que tenien un pes més destacable a la franja d'edat de 20 a 39 anys.

GRÀFIC 2: PIRÀMIDE POBLACIONAL COMARCA DE L'ANOIA, A 31 DE DESEMBRE DE 2015



Font: Elaboració pròpia amb dades del Padró Continu d'Idescat

Si analitzem la piràmide demogràfica en relació a la masculinitat per grups d'edat, podem extreure la següent taula.

TAULA 3: RELACIÓ DE MASCULINITAT PER GRUPS D'EDAT. 2015.

Edat	Homes	Dones	Total	Rati masculinitat
De 0 a 4 anys	3.349	3.150	6.499	106,31
De 5 a 9 anys	3.928	3.667	7.595	107,11
De 10 a 14 anys	3.454	3.236	6.690	105,80
De 15 a 19 anys	2.884	2.695	5.579	107,01
De 20 a 24 anys	2.842	2.715	5.557	97,01
De 25 a 29 anys	2.997	2.927	5.924	102,39
De 30 a 34 anys	4.023	4.000	8.023	100,57
De 35 a 39 anys	5.631	5.143	10.774	109,48
De 40 a 44 anys	5.515	4.809	10.324	114,68
De 45 a 49 anys	4.708	4.252	8.960	110,7
De 50 a 54 anys	4.117	3.898	8.015	105,54
De 55 a 59 anys	3.550	3.551	7.101	99,97
De 60 a 64 anys	3.092	3.161	6.253	97,80
De 65 a 69 anys	2.804	2.941	5.745	95,34
De 70 a 74 anys	2.149	2.399	4.548	89,57
De 75 a 79 anys	1.556	2.026	3.582	76,8
De 80 a 84 anys	1.312	1.904	3.216	68,9
De 85 anys i més	1.008	2.051	3.059	49,14
TOTAL	58.919	58.525	117.444	100,67

Font: Elaboració pròpia amb dades d' HERMES

La presencia de més dones en les franges de població jove, entre 20 i 24 anys, fa pensar en la necessitat de seguir creant estratègies que millorin el seu accés a la feina i les possibilitats de desenvolupar el seu potencial dintre de la comarca. Cal remarcar que l'índex de masculinitat també descendeix en les franges de dones grans i molt grans, aquest fet deixa patent la necessitat de crear estratègies i mesures que beneficiïn a aquest conjunt de la població. Unes mesures que han de tenir en compte les característiques d'un col·lectiu, les dones grans i molt grans, que s'enfronten a problemàtiques derivades de la seva edat i, molts cops, del seu nivell d'ingressos que és proporcionalment menor al dels homes de la mateixa franja d'edat.

Pel que fa a l'envelliment de la població, l'Anoia té en el seu conjunt una població menys envellida que el conjunt de la Província³. En canvi, l'índex de sobreenvelliment⁴ és molt similar en ambdós casos. Cal destacar que l'índex d'envelliment i sobreenvelliment femení és més elevat que el masculí, tendència que també es dona a tota la província de Barcelona.

TAULA 4: ÍNDEX D'ENVELLIMENT I SOBREENVELLIMENT 2015

	ÍNDEX D'ENVELLIMENT			ÍNDEX SOBREENVELLIMENT		
	DONES	HOMES	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
Anoia	106,84	77,64	91,72	18,12	11,42	15,18
Província	132,15	90,35	110,64	18,28	11,23	15,32

Font: Elaboració pròpia amb dades d'HERMES

Cal tenir en compte l'índex d'envelliment a l'hora de planificar accions futures de suport a persones cuidadores i persones dependents, tenint en compte que els resultats d'aquest índex mostren que les dones viuen més anys que els homes, i per tant, que hi ha més població femenina dependent. Tot i que les dones viuen més anys, tenen un pitjor estat de salut, fet que ve condicionat

³ 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 tant per cent.

⁴ Índex de sobreenvelliment: Quocient entre el nombre de persones de 85 anys i més i el nombre de persones de 65 anys i més. S'expressa en tant per cent.

pels factors socials i econòmics i les atribucions de gènere que generen comportaments diferenciats i són determinants en la salut d'homes i dones.

Fins ara, el rol masculí era més propens a promoure conductes de risc: tabac, alcohol, pitjor dieta, manca de potencial emocional, etc. i, per tant, tendia a escurçar l'esperança de vida dels homes. Els rols atribuïts a les dones, associats a la cura i la sobrecàrrega de treball i responsabilitats domèstiques, incideixen clarament en el patiment de riscos ergonòmics, fatiga crònica, estrès, ansietat, etc. Viure en parella i tenir fills són determinants en la reducció d'exercici físic i de les hores de son en el cas de les dones. Així, les càrregues familiars són un clar factor de desatenció de la pròpia salut situació que no té correspondència en els homes que viuen en parella o tenen fills. Així, un problema d'origen social es converteix en un problema de salut que, sovint, es resol medicalitzant les dones que demanen atenció sanitària.

L'índex d'envelliment i sobreenvelliment també s'han de tenir en compte en el tipus de serveis de suport a la dependència. Malgrat que no s'ha pogut accedir a dades quantitatives de la comarca sobre qui desenvolupa les tasques de suport a la dependència, les dades qualitatives que aporta el personal tècnic del Consell Comarcal de l'Anoia afirma que la majoria de persones cuidadores (formals i informals) són dones. Aquesta informació coincideix amb les dades de l'enquesta de l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona sobre Condicions de vida i hàbits de la població. Segons aquest estudi elaborat al 2006, el 49% de les persones encarregades de tenir cura de les persones grans de la llar són les persones principals femenines, enfront del 8% de les persones principals masculines. El 43% restant del treball de cura es desenvolupa per ambdues persones principals, per altres membres de la llar o per altres persones.

Cal remarcar que l'índex de dependència no fa referència només a les persones grans, sinó que també parlem de la dependència juvenil.

Els índex de dependència⁵ tant juvenil⁶ com senil⁷ de la comarca de l'Anoia, són superiors als de la resta de la Província de Barcelona.

Aquesta dada també cal tenir-la en compte a l'hora de planificar serveis per a infants i joves, tal com les places de llar d'infants i d'educació primària i secundària, així com d'altres serveis que donin suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i també a la joventut. L'esmentada enquesta de Condicions de Vida i Hàbits de la Població també reflecteix que el pes del treball de cura dels infants recau sobre les dones, tot i que cada vegada hi ha més homes que comparteixen amb les dones aquestes responsabilitats. Quan es pregunta qui es fa càrrec principalment d'infants menors de 10 anys a la llar, en el 52% de famílies se'n fa càrrec la mare, en el 40% de famílies la mare i el pare conjuntament, i en el 2% el pare. Cal remarcar com a positiu que el 40% de les famílies comparteixin la cura dels infants, tot i que encara hi ha una major responsabilitat sobre les mares que sobre els pares.

TAULA 5: ÍNDEX DE DEPENDÈNCIA 2015

	ANOIA			PROVINCIA		
	HOMES	DONES	TOTAL	HOMES	DONES	TOTAL
ÍNDEX DEPENDÈNCIA GLOBAL	52,17	59,87	55,91	49,68	57,25	53,46
ÍNDEX DEPENDÈNCIA JUVENIL	29,37	28,94	29,16	26,10	24,66	25,38
ÍNDEX DEPENDÈNCIA SENIL	22,80	30,92	26,75	23,58	32,59	28,08

Font: Elaboració pròpia amb dades d'HERMES

⁵ Relació entre els individus en edat no activa respecte a la població potencialment activa.

$$(((\text{Població de 0 a 15 anys}) + (\text{Població de 65 anys i més})) / (\text{població entre 16 i 64 anys})) * 100$$

⁶ Quocient entre el nombre de joves menors de 15 anys i el nombre de persones de 15 a 64 anys. S'expressa en tant per cent.

⁷ Relació entre els individus majors de 65 anys respecte a la població potencialment activa. $(\text{Població de 65 anys i més} / \text{Població entre 16 i 64 anys}) * 100$

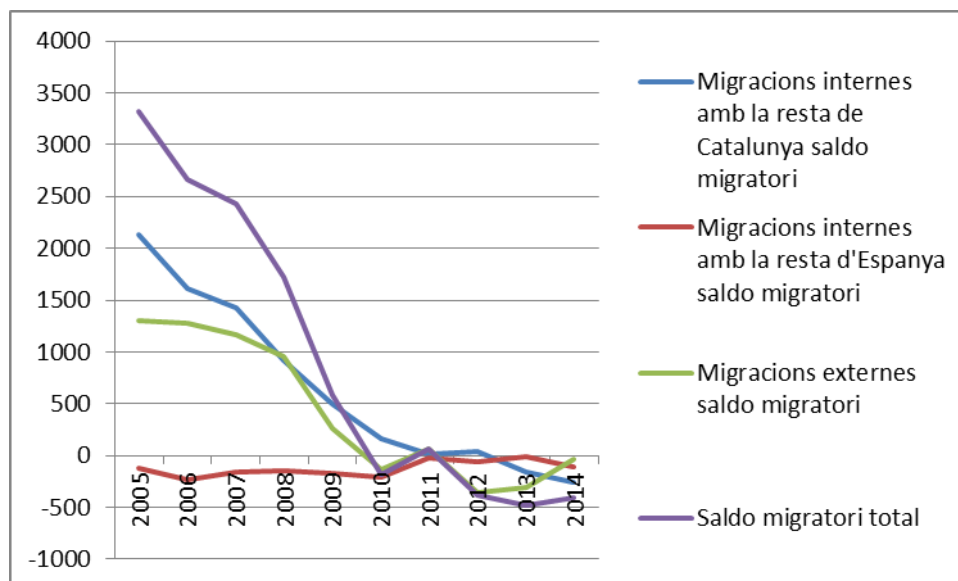
L'índex de dependència juvenil ens dóna dades sobre la població depenent menor de 16 anys, és a dir, tota aquella població menor d'edat que requereix una atenció de cura en l'àmbit familiar. Tot i que no existeixen dades estadístiques sobre l'índex de dependència de joves majors de 16, cal valorar també que en la societat actual les persones joves triguen més a independitzar-se de la llar familiar, i per tant, continuen sent dependents malgrat ja no constin com a tals a les estadístiques.

En resum, les dades d'envelliment i dependència juvenil mostren que, en el seu conjunt, l'Anoia té una població més jove que el conjunt de Catalunya. Per tant, serà important planificar les polítiques públiques atenent a les necessitats de la població, sobretot en relació a la millora de serveis i recursos per a la conciliació que doni respostes a aquestes joves famílies.

Migracions

Pel que fa al moviment migratori, tot i les fluctuacions de migracions internes i externes, el saldo migratori ha sigut positiu fins al principi de la dècada actual. En canvi, a partir de 2004 el saldo migratori començà a reduir-se fins arribar a ser negatiu l'any 2010, el que implica que hi ha més gent que ha marxat de la comarca per viure a d'altres llocs, que la que ha vingut a viure a la comarca. Aquesta tendència pot venir condicionada per la situació de crisi econòmica dels darrers anys.

GRÀFIC 3: EVOLUCIÓ MIGRACIONS INTERNES-EXTERNES I SALDO MIGRATORI, 2005-2014



Font: Elaboració pròpia amb dades del Padró Continu d'Idescat

La població estrangera a l'Anoia, al 2015, representava el 9,91% de la població total, percentatge 7,13 punts inferior al de Catalunya (17,04%).

Durant el període del 2014 al 2015, la població estrangera segueix disminuint a la comarca, concretament es perden 701 habitants, 20 persones més que en el període anterior.

Del total de població estrangera a l'Anoia, les dones representen al voltant del 45%. La informació qualitativa de què es disposa apunta a que la majoria de les dones immigrants han arribat al país a través d'un procés de reagrupament familiar, fet que condiciona i limita les possibilitats d'accés de les dones al mercat laboral, com més avall s'indica.

TAULA 6: ORIGEN DE LA POBLACIÓ PER SEXE, 2015

	TOTAL		NACIONALITAT ESPANYOLA		NACIONALITAT ESTRANGERA	
DONES	58.525	49,8%	54.131	50%	4.394	47,7%
HOMES	58.919	50,1%	54.112	50%	4.807	52,2%
TOTAL	117.444	100%	108.333	92,2%	9.201	7,83%

Font: Elaboració pròpia amb dades del Consell Comarcal de l'Anoia

La majoria de població estrangera prové del Marroc (45,25% del total de població estrangera), seguit de Romania (11'59%). El 43,16% restant provenen d'altres països d'Europa i d'Amèrica del Sud. Per sexe, les dones representen el 46,53% de la població marroquina i el 49,44% de la població romanesa.

El gruix de la població estrangera es concentra en les edats compreses entre els 30 i els 44 anys. Mentre que el de la població de nacionalitat espanyola es troba entre els 35 i els 49.

Hi ha vuit municipis a la comarca on el percentatge de població estrangera supera la mitja comarcal: Calaf (25,35%), Carme (11,7%), Hostalets de Pierola (10,01%), Igualada (12,01%), La Llacuna (14,08%) i Santa Margarida de Montbui (10,01%). En aquests municipis, la majoria de població també prové del Marroc i de Romania, sent el percentatge de dones similar a la mitja comarcal. Cal destacar que Carme, tot i ser un municipi petit, compta amb el 75% de població estrangera, majoritàriament provinent de Romania.

Cal tenir en compte l'impacte de gènere en els processos migratoris. Seria interessant tenir dades del procés migratori de les dones migrades a l'Anoia, si ha sigut un procés iniciat de forma autònoma, o per reagrupació familiar. La immigració marroquina femenina ha estat lligada històricament al reagrupament familiar, tot i que en la última dècada ha augmentat el nombre de dones marroquines que han immigrat soles, amb el desig de transformar i millorar l'economia personal i familiar (Driouech, 2010). Durant dècades, la legislació d'estrangeria no ha tingut en compte la perspectiva de gènere. En matèria de reagrupament familiar, es podria considerar que tenia elements

sexistes, ja que establia la subordinació de la parella reagrupada (la dona) a la parella que havia arribat prèviament a buscar feina (l'home), ja que només se li concedia al cònjuge nouvingut el permís de residència, però no el de treball. Tal com indica Mestre, 2010, aquesta normativa era discriminatòria per a les dones i alhora perpetuava la situació de subordinació d'aquestes. Les modificacions posteriors de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre **Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social** han permès recentment que l'autorització de residència per reagrupació familiar permeti a les dones reagrupades treballar i, si la feina proporciona el mitjans de vida suficients per cobrir les necessitats, puguin obtenir un permís independent. Aquest element és molt positiu, però cal veure com ha influït socialment l'anterior legislació i quins canvis a la pràctica s'estan donant fruit dels canvis legislatius.

Així mateix, el fet d'incloure la perspectiva de gènere en l'anàlisi migratori, ens permet de visualitzar les dificultats que les dones migrades enfronten en l'accés al mercat de treball, l'educació i les xarxes de suport mutu en la societat d'acollida.

LLars

La composició de les llars a la comarca de l'Anoia és molt similar a la del conjunt de Catalunya. Destaca que el 39% de les llars estan formades per una parella amb fills i filles, el 23,8% per parelles sense fills i el 21,7% per una sola persona.

TAULA 7: TIPUS DE LLARS, 2011

	SENSE NUCLI			AMB NUCLI			TOTAL
	1 persona	2 o més	parella sense fills/es	parella i fills/es	pare o mare i fills/es	dos nuclis o més	
ANOIA	9.816	937	10.735	17.751	4.902	944	45.084
%	21,7%	2,07%	23,8%	39,3%	10,8%	2,1%	100%
CATALUNYA	686.810	100.000	725.737	1.059.975	308.996	62.789	2.944.944
%	23,3%	3,39%	24,6%	35,9%	10,49%	2,13%	100%

Font: Elaboració pròpia amb dades d'Idescat

El 10% de les famílies són monoparentals o monomarentals, percentatge molt similar al conjunt de Catalunya. D'aquestes, el 77,25% de les llars són monomarentals, és a dir, llars formades per un dona i els seus fills i filles. Aquest fet és important de tenir en compte, no només per les càrregues familiars i les dificultats de conciliació que això suposa, sinó també per les conseqüències econòmiques que poden influir en que la pobresa afecti més a les dones; ja que les dones s'enfronten a una major precarietat laboral i salarial.

TAULA 8: LLARS MONOPARENTALS I MONOMARENTALS, 2011

	Anoia	%	Catalunya	%
MONOPARENTALS	1.115	22.75%	67.682	21%
MONOMARENTALS	3.787	77,25%	241.314	79%
TOTAL	4.902	100%	308.996	100%

Font: Elaboració pròpia amb dades d'Idescat

Per tant, les dades sobre llars trenquen el estereotips amb l'imaginari de llar "tradicional" formada per una parella amb fills i filles. Aquesta tipologia de llar continua sent la més nombrosa, però no la única, fet que reflecteix la creixent diversificació de llars que existeix en la societat actual.

La composició i les característiques de les llars són elements a tenir en compte en temes de conciliació de la vida personal, laboral i familiar. La diversitat de llars fa que s'hagin de pensar la coresponsabilitat de les tasques de cura i domèstiques no només a nivell personal i familiar, sinó també a nivell social, el que implica enfortir i ampliar els serveis públics de suport a la conciliació.

Nivell Educatiu

L'any 2011, el 89% de la població de la comarca disposava d'estudis de primer grau. Per tant, la majoria de població disposa d'estudis primaris. Només el 29% de la població disposa d'estudis superiors, quatre punts per sota del conjunt de Catalunya (33%). Les dones representen el 57,8% de les persones amb estudis superiors. Però alhora, també cal remarcar que tot i que les

persones que no saben llegir ni escriure són el 2% de la població, les dones representen el 69,3% d'aquest grup.

TAULA 9: NIVELL D'INSTRUCCIÓ PER SEXE Catalunya, 2011

	HOMES	%	DONES	%	TOTAL	%	CATALUNYA	%
No sap llegir o escriure	599	1%	1.353	3%	1.952	2%	106217	2%
Sense estudis	3.638	8%	5.004	11%	8.642	9%	517107	8%
Educació primària	6.475	13%	7.227	15%	13.704	14%	837313	13%
ESO	18.296	38%	14.477	30%	32.773	34%	1762340	28%
Batxillerat superior	5.338	11%	5.777	12%	11.116	12%	843227	14%
FP grau mitjà	3.943	8%	3.147	7%	7.091	7%	437978	7%
FP grau superior	4.014	8%	3.321	7%	7.336	8%	454519	7%
Diplomatura	2.280	5%	3.293	7%	5.572	6%	418988	7%
Grau universitari	766	2%	764	2%	1.530	2%	146704	2%
Llicenciatura i doctorat	2.907	6%	3.170	7%	6.077	6%	699055	11%
Total	48.256	100%	47.534	100%	95.790	100%	6223448	100%

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Idescat

Tot i que les dones joves tinguin en el seu conjunt un nivell d'instrucció superior al dels homes, fet que pot fer pensar que la igualtat s'ha assolit, cal recordar que això encara no es veu reflectit en el mercat de treball. Les dones continuen cobrant de mitja el 22% menys a l'Estat Espanyol per al mateix lloc de treball, continuen topant amb el sostre de vidre que impedeix el seu accés a càrrecs directius, ja que només ocupen el 13% d'aquests llocs i, a més, pateixen en major mesura la precarietat laboral i els riscos laborals associats com per exemple, l'assetjament sexual o la discriminació per raó de gènere.

Nivell Socioeconòmic

Un indicador del nivell socioeconòmic de la població és la renda familiar disponible bruta (RFDB). Al 2013, la RFDB per habitant era de 14.500 euros, lleugerament inferior que la mitja catalana.

TAULA 10: RENDA FAMILIAR DISPONIBLE BRUTA, 2013

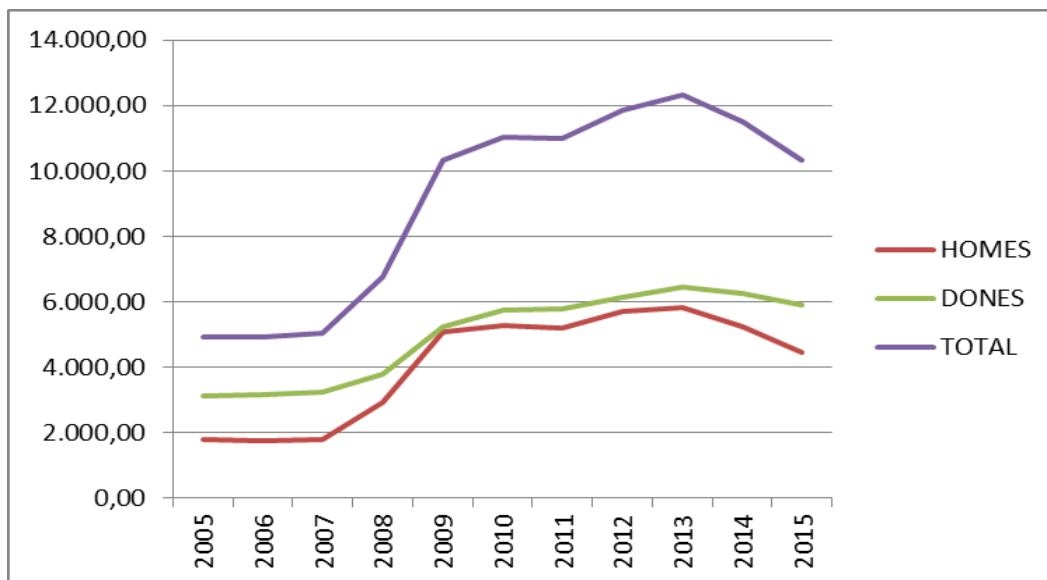
	RFDB	RFDB per habitant	
	milers d'euros	milers d'euros	índex Catalunya=100
ANOIA	1.703.864	14,5	89,3
CATALUNYA	120.765.499	16,2	100

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Idescat

Mercat de treball

Les dades sobre mercat de treball mostren també com la crisi econòmica actual ha afectat a la comarca de l'Anoia i en especial a les dones. Des de gener de 2005, l'atur registrat s'ha anat incrementant. Durant tot el període, l'atur femení ha sigut més elevat que el masculí, tot i que cal destacar que l'atur masculí ha arribat a quasi equiparar al femení a partir de gener de 2009, però sense mai superar-lo.

GRÀFIC 4: EVOLUCIÓ DE L'ATUR REGISTRAT PER SEXE, 2005- 2015



Font: Elaboració pròpia amb dades de Idescat

Comparativament, la taxa d'atur de 2015 a l'Anoia (18,79%) és superior a la del conjunt de la província de Barcelona (14,6%) i del total de Catalunya 14,93. Si analitzem la taxa d'atur per sexe, veiem que en ambdós casos aquesta és més elevada entre les dones, però amb un major impacte a l'Anoia, ja que la taxa d'atur femenina (21,5%) és un 7% més alta que al conjunt de la província i que la taxa d'atur masculina.

TAULA 11: ATUR REGISTRAT I TAXA D'ATUR PER SEXE, 2015

	ANOIA		PROVÍNCIA BARCELONA	
	Atur Registrat	Taxa d'atur	Atur Registrat	Taxa d'atur
DONES	5.898,7	22,38%	185.810,9	15,91%
HOMES	4.446,3	15,45%	210.643,0	13,34%
TOTAL	10.345	18,79%	396.453,9	14,6%

Font: Elaboració pròpia amb dades de HERMES, Sistema d'Informació Socioeconòmica Local de la Diputació de Barcelona

L'atur afecta en major mesura al sector serveis, sector tradicionalment feminitzat, on es registra el 59% de les persones aturades. El sector que li succeeix és el de la indústria amb el 20% de l'atur registrat, sector tradicionalment masculinitzat. Tot i que a l'Anoia, hi havia un elevat nombre de dones empleades al sector tèxtil, aquestes es van veure abocades a l'atur degut a la recessió patida per aquest sector.

TAULA 12: ATUR REGISTRAT PER SECTOR, DESEMBRE DE 2015

	Atur Registrat
Agricultura	276
Indústria	2.061
Construcció	799
Serveis	6.013
Sense ocupació anterior	884
TOTAL	10.033

Font: Elaboració pròpia amb dades de l'HERMES,
Sistema d'Informació Socioeconòmica de la DIBA

L'atur afecta sobretot a les franges d'edat entre 55 i 64 anys. És a partir dels 25 anys que l'atur femení supera a l'atur masculí per franges d'edat.

TAULA 13: TAXA D'ATUR REGISTRAT PER SEXE I EDAT. DESEMBRE 2015

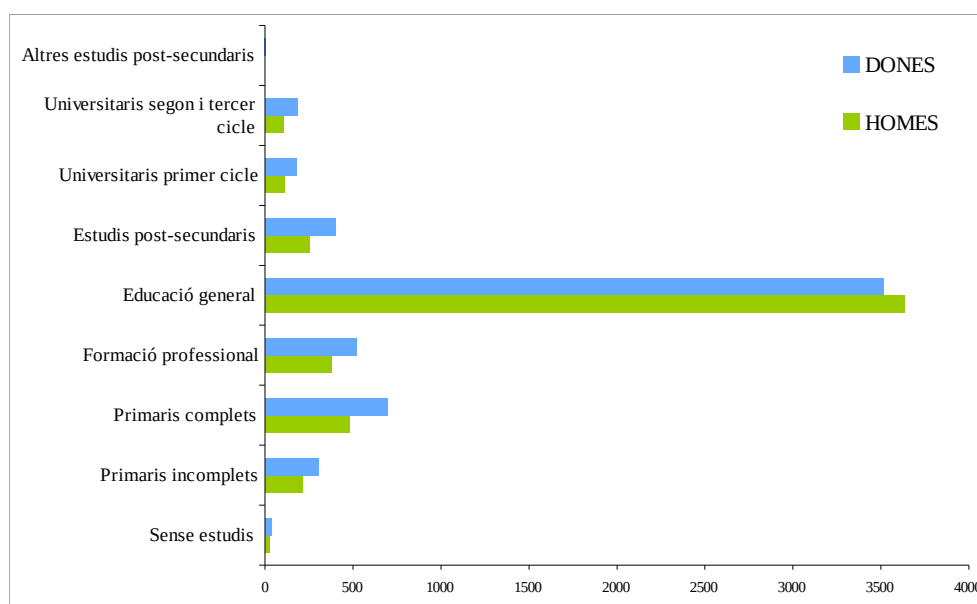
Edat	Homes	Dones	Total
De 16 a 24 anys	26,12%	25,82%	25,98%
De 25 a 34 anys	12,85%	18,53%	15,69%
De 35 a 44 anys	12,13%	16,92%	14,40%
De 45 a 54 anys	15,15%	21,99%	18,46%
De 55 a 64 anys	21,82%	37,37%	29,17%
TOTAL	15,45%	22,38%	18,79%

Font: HERMES

Les dades també mostren (DADES DEL 2011) que les persones més afectades per l'atur són aquelles amb estudis primaris, fet que resulta preocupant, ja que

segons les dades de nivell d'instrucció, el 67% de la població de la comarca es troba en aquest nivell. És en aquesta categoria on hi ha un nombre més elevat d'homes que de dones. En canvi, en la resta de nivells d'estudis hi ha més dones a l'atur que homes. Per tant si interseccionem el gènere, l'edat i el nivell d'estudis, una dona major de 40 anys amb estudis primaris tindrà major dificultat per inserir-se laboralment.

GRÀFIC 5: ATUR PER SEXE I NIVELL D'ESTUDIS, SETEMBRE 2011



Font: Elaboració pròpia amb dades de Departament de Treball

En definitiva, tot i la creença general que la crisi actual està afectant en major mesura als homes que les dones, les dades mostren que les dones continuen sent les més afectades per l'atur. També cal remarcar el fet de que l'atur sigui més elevat en el sector serveis que en el sector indústria, fet que també afecta més a les dones, ja que a la comarca el sector industrial ha sigut històricament més important que el sector serveis, en quant a creador de llocs de treball.

Pel que fa a les dades de contractació, al Desembre de 2015. Les dones representen el 50,68% de les persones contractades. Cal destacar que, del total de contractacions, el 92,5% són contractes temporals.

TAULA 14: CONTRACTACIÓ PER SEXE, DESEMBRE 2015

Tipus de contracte	Homes	Dones	Total
Ordinari temps indefinit	2,18%	2,45%	4,63%
Foment de la contractació indefinida	0,12%	0,08%	0,19%
Indefinit minusvàlids	0,00%	0,04%	0,04%
Convertits en indefinits	1,17%	1,40%	2,57%
Obra o servei	21,98%	11,75%	33,72%
Eventuals circumstàncies producció	18,44%	19,91%	38,35%
Interinitat	4,98%	14,59%	19,56%
Relleu	0,08%	0,12%	0,19%
Jubilació parcial	0,08%	0,16%	0,23%
Pràctiques	0,04%	0,00%	0,04%
Formació	0,27%	0,19%	0,47%
TOTAL	49,32%	50,68%	100,00%

Font: Elaboració pròpia amb dades de HERMES, Sistema d'Informació Socioeconòmica Local de la Diputació de Barcelona

En conclusió, la comarca de l'Anoia disposa una població més jove que el conjunt de Catalunya, amb un nivell baix d'instrucció i amb un nivell mig-baix de renda familiar per càpita. Aquests paràmetres del conjunt de la població tenen un major impacte en les dones de la comarca, ja que són les més

afectades per l'atur, per la sobrecàrrega de treball deguda a les seves dobles i triples jornades que afecta al seu estat de salut, per la manca de reconeixement que dificulta la seva participació social, i pel risc de patir violència de gènere⁸. Així mateix, una anàlisi amb major possibilitat d'aprofundiment permetria posar en evidència com afecten les especificitats del territori de forma diferenciada a dones i homes.

A més, quan el gènere s'intersecciona amb d'altres característiques com l'origen, l'ètnia, les discapacitats, l'edat, la classe social o l'orientació sexual, augmenta el risc d'exclusió d'una manera determinant.

⁸ Segons l'Enquesta de Violència Masclista de 2010, elaborada pel Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya, 1 de cada 4 dones han patit una situació de violència de gènere greu.

6. Pla d'Igualtat

Eix I: PROMOCIÓ DE LES POLÍTQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A L'ANOIA

Marc Teòric

Els inicis de les polítiques públiques d'igualtat de gènere es remeten a l'any 1946 quan es va crear la Comissió de les Nacions Unides per a la Condició Jurídica i Social de la Dona. Però no és fins al 1995 a la Quarta Conferència Mundial de Dones de Beijing on es planteja per primera vegada el concepte de transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*). A partir d'aquest moment, aquest concepte passa a considerar-se un eix central en l'elaboració i avaluació de les polítiques públiques.

Les polítiques d'igualtat de gènere tenen com a objectiu transformar les condicions que fan possible l'existència de desigualtats entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida personal, social, política, econòmica i cultural. Al nostre país, amb la instauració de la democràcia i la introducció de les reivindicacions dels moviments feministes les desigualtats de gènere passen de ser un problema moral a un problema polític i és quan l'Estat es compromet a treballar per l'eradicació d'aquestes desigualtats. Els governs locals han tingut un paper molt rellevant en la creació de programes i serveis dirigits a transformar les desigualtats entre dones i homes i, per tant, a l'hora de sensibilitzar la ciutadania sobre l'equitat de gènere.

En els seus orígens, les polítiques d'igualtat s'adreçaven a aconseguir millores en les condicions de vida de les dones en els àmbits de la salut, l'educació, l'ocupació, etc. Però, a partir dels anys 90, s'evidencia que aquestes polítiques específiques, basades en accions positives (mesures compensatòries temporals) destinades únicament a les dones no eren suficients, ja que per si soles no aconseguien modificar les condicions socials i estructurals en les que se sustenta la desigualtat de gènere. Així, es va donar pas a un enfocament basat en la transversalitat o *mainstreaming*, que pretén integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques.

L'estratègia de la transversalitat és una aposta per aconseguir canvis estructurals que portin a una igualtat de gènere real. No obstant això, aquest enfocament integral de gènere no comporta la desaparició de les polítiques específiques per a dones, no només perquè la transversalitat pretesa encara no és efectiva (necessita temps de maduració, desenvolupament i concreció), sinó perquè aquestes polítiques actuen com a sensibilitzadores i impulsors d'actuacions en altres àrees, i serveixen per visualitzar la discriminació i la desigualtat de gènere. Així doncs, les estratègies de transversalitat i les polítiques específiques han de ser complementàries i coherents entre si.

A l'Estat Espanyol, la Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, representa un pas decisiu cap a la responsabilitat d'institucions públiques i privades amb la igualtat entre dones i homes. La llei insta les administracions públiques a introduir el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes de manera transversal i activa en "l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques a tots els àmbits i en el desenvolupament de totes les seves activitats". La Llei també insta les institucions públiques a "posar les bases per corregir les desigualtats existents en l'interior de la pròpia organització, per tal d'assolir la igualtat entre el seu personal i que estiguin en consonància amb la projecció exterior de les polítiques municipals en matèria d'igualtat".

Recursos existents a la comarca

El Consell Comarcal de l'Anoia impulsa les polítiques de gènere a través de la unitat d'Igualtat, que es situa dins del Departament de Benestar Social i Atenció a la Ciutadania. Aquest compta amb una tècnica a temps parcial que s'encarrega de dissenyar, desenvolupar i coordinar programes i projectes concrets en l'àmbit de la igualtat. Ofereix orientació i assessorament tècnic i documental tant a personal tècnic i polític dels municipis i del propi Consell, com a entitats, associacions i ciutadania en general. Així mateix, participa activament en aquelles propostes sol·licitades pels municipis.

El Consell Comarcal també disposa d'un Servei d'Informació i Atenció a les Dones, el SIAD Anoia, que s'emmarca en un programa integral anomenat Espai Dona. De lliure accés i gratuït per a totes les dones de la comarca, compta amb un servei itinerant per tal de donar resposta al conjunt del territori.

L'Espai Dona es desplega en els següents serveis:

- Servei d'informació
- Servei d'atenció psicològica
- Servei d'assessorament jurídic
- Servei d'atenció conjunta
- Servei de guarda d'infants
- Servei d'acompanyament socioeducatiu
- Servei d'acollida i diagnòstic
- Servei d'atenció a joves
- Servei de traducció i mediació cultural

Així mateix, es promou la transversalitat de les actuacions i les tasques de coordinació amb d'altres àrees en la promoció de la salut de les dones. Enguany, s'està fent especial èmfasi en la prevenció i atenció de la Mutilació Genital Femenína, i també del benestar dels infants víctimes de la VM.

Pla d'acció

LINIA ESTRATEGICA I: IMPULSAR LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A L'ANOIA
OBJECTIUS GENERALS
1. Sensibilitzar i capacitar al personal municipal en allò referit a les desigualtats de gènere i a l'aplicació de la transversalitat en el seu treball. 2. Augmentar la transversalitat de gènere en el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques públiques. 3. Convertir el CC en un referent quant a l'aplicació de polítiques d'igualtat en

el treball.
OBJECTIUS ESPECÍFICS
1.1 Incrementar la motivació tècnica per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat en els diferents municipis de la comarca. 1.2 Formar en perspectiva de gènere al personal polític i tècnic de la comarca. 2.1 Enfortir els canals de coordinació i el treball en xarxa per a la igualtat de gènere a la comarca. 2.2 Actualitzar i difondre el Pla d'igualtat. 2.3 Incrementar el nombre d'àrees i serveis que desenvolupin actuacions amb perspectiva de gènere. 3.1 Utilitzar un llenguatge no sexista en la producció escrita, oral i visual. 3.2 Desenvolupar una política activa que promogui la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la contractació, formació i promoció del personal. 3.3 Promoure condicions que facilitin la conciliació familiar i laboral.
PROPOSTA D'ACCIONS
Realitzar l'actualització del Pla d'Igualtat de gènere del Consell Comarcal.
Promoure la creació d'una comissió de treball com a òrgan encarregat de vetllar per la implementació d'aquest Pla d'Igualtat.
Fomentar la creació d'un espai de trobada interprofessional pel treball de les polítiques d'igualtat a l'àmbit comarcal.
Afavorir la incorporació de criteris de gènere en les subvencions que s'atorguin des del CC Anoia.

Incorporació de criteris de gènere en els premis, subvencions i reconeixements comarcals.
Establiment de mecanismes per facilitar informació a tot el personal sobre l'oferta formativa en matèria d'igualtat de gènere relativa a temàtiques d'interès per cada departament.
Desenvolupament d'accions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere adreçades a tot el personal tècnic i polític i adaptades a les necessitats diverses de cada Departament.
Realització d' accions dirigides a informar i formar sobre el Pla d'Igualtat de Gènere i sobre el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual a tot el personal de nova incorporació.
Promoure l'adaptació de les bases de dades per a la recollida d'informació en tots els departaments o àmbits de treball, amb indicadors desglossats per sexe i dissenyats amb perspectiva de gènere.
Establir mecanismes estables de comunicació amb les associacions de dones i/o amb els grups de dones organitzats en el territori.
Impulsar l'establiment d' eines per a millorar la comunicació no sexista als ens locals (Manual, programari existent per a la correcció del llenguatge no sexista, formació...).

Eix II: TEMPS LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR: CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

Marc Teòric

El model tradicional de treball que assignava als homes el treball productiu i a les dones el reproductiu, en un context socioeconòmic en que són necessaris els ingressos per raó de treball d'homes i dones. En les últimes dècades s'ha posat en evidència la desvinculació existent entre l'àmbit productiu i de desenvolupament econòmic, amb l'esfera reproductiva, familiar, domèstica i de cura de les persones. Aquesta desconexió ha provocat un increment de les desigualtats de gènere que les dones afronten en l'esfera pública i privada. Les dones afronten en major mesura problemes de precarització laboral i de discriminació en la remuneració. Així mateix, continuen sent les responsables de la cura i l'organització de la família i de la llar en l'àmbit privat, fet que comporta l'acumulació d'una doble o triple jornada de treball no reconegut ni remunerat.

El model actual de mercat de treball continua considerant les persones com a treballadores sense responsabilitats fora d'aquest àmbit. Dins d'aquest model, es penalitza a aquelles persones que decideixen conciliar o que no poden mantenir aquest vincle amb el mercat de treball de manera continuada durant la vida adulta. I és en aquest on les dones surten més mal parades, ja que se les penalitza després de la maternitat o per tenir a càrrec infants o persones dependents.

Quan es parla dels usos dels temps i de conciliar la vida laboral i familiar, es fa referència a com trobar un equilibri entre el temps laboral, el temps familiar, i el temps personal i d'oci. Però conciliar no és responsabilitat exclusiva de les dones, malgrat moltes de les polítiques públiques en aquest àmbit han contribuït a adjudicar a les dones el rol de mares i esposes i no a fomentar la responsabilitat entre dones i homes en el treball domèstic i la cura d'infants i persones dependents. Per això, cal parlar de coresponsabilitat referint-se a la col·laboració i la responsabilitat compartida de les persones que formen part de l'estructura familiar.

Recursos existents a la comarca

Assessorament tècnic per a la realització de plans d'igualtat a les empreses.

Servei d'atenció i acompanyament a l'emprenedoria del CCA.

Assessorament per a la creació d'autoempresa i/o gestió de l'autoocupació.

Tallers amb famílies sobre gestió domèstica i familiar.

Informació sobre cotitularitat en les explotacions agropecuàries.

Grups d'ajuda mútua per a persones cuidadores.

Serveis ocupacionals.

Pla d'acció

LINIA ESTRATEGICA II: REFORMULACIÓ DEL TEMPS I DEL TREBALL: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT
OBJECTIUS GENERALS
1. Fomentar la coresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones. 2. Afavorir l'accés i la permanència de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat real i efectiva, vetllant especialment per les dones en risc d'exclusió. 3. Promoure canvis en els usos del temps, laborals, familiars, comunitaris i personals.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Afavorir l'accés a la inserció laboral de dones en risc d'exclusió (migrades, amb discapacitat, monomarentals, de l'àmbit rural, amb atur de llarga durada, inactives de llarga durada, etc.).
2. Integrar la perspectiva de gènere en els serveis d'inserció, orientació i formació ocupacional, tenint en compte les situacions i necessitats de dones de diferents edats, orígens, formacions i condicions socials i l'oferta d'ocupació de la zona.
3. Promoure la difusió d'informació periòdica sobre les dades del mercat laboral de la comarca, desagregada per edat, sexe, nivell d'instrucció i situació laboral de pertinença.
4. Fomentar l'emprenedoria femenina.
5. Incrementar el suport a les dones en l'àmbit rural.
6. Ampliar i diversificar les mesures necessàries per fer front a l'atenció de les persones dependents, ja es tracti de menors, persones amb discapacitat o de persones grans, per tal de reduir les càrregues econòmiques, socials i psicològiques de les persones que realitzen tasques de cura.
7. Facilitar serveis de suport per a persones cuidadores.

PROPOSTA D'ACCIONS

Promoure la realització d'un butlletí electrònic periòdic de la situació del mercat de treball comarcal, amb perspectiva de gènere.

Impulsar i donar suport a estudis, campanyes, trobades i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats al mercat laboral.

Promoure la creació d'una taula de treball amb el personal implicat en la inserció laboral de dones en risc d'exclusió.

Afavorir la inserció laboral de dones en risc d'exclusió.

Difondre el programa d'assessorament per a dones emprenedores.
Fomentar la incorporació de clàusules d'igualtat de gènere en les contractacions realitzades pel consistori, convocatòries de subvencions i plans d'actuació dels diferents departaments.
Desenvolupar actuacions formatives sobre habilitats necessàries per accedir a recursos per l'ocupació.
Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit rural.
Fomentar i donar suport als Bancs del Temps locals.
Mantenir i impulsar els grups de suport per a persones cuidadores.
Impulsar la creació de grups suport per a famílies monomarentals.
Fomentar la creació de tallers sobre usos del temps i coresponsabilitat en l'àmbit familiar.

Eix III: PARTICIPACIÓ, VISIBILITAT I EMPODERAMENT

Marc Teòric

Al llarg de la història, les dones han fet aportacions a la construcció, el manteniment i la transformació de la nostra societat, però aquestes aportacions no han sigut prou reconegudes. Des de l'àmbit públic, no s'ha donat valor ni reconeixement als sabers i els coneixements específics de les dones i, per tant, no s'han incorporat en el disseny i implementació de les

polítiques de participació. Les dones s'han trobat amb limitacions a l'hora de participar en els òrgans de presa de decisions o en càrrecs amb responsabilitat dels àmbits de la vida laboral, política, social i econòmica. Aquesta exclusió és fruit de la pròpia construcció de gènere. A més a més, la divisió sexual del treball i la manca de corresponsabilitat entre dones i homes en el treball domèstic i la cura de les persones, fa que les dones hagin d'afrontar una doble jornada i disposin de menys temps lliure per a la participació formal.

La participació de les dones és un element que pot ajudar a l'increment de la seva autonomia i apoderament. Les dones han de ser presents i participar com a agents socials en tots els àmbits de la societat, als òrgans consultius, de decisió i representació política. Per tal d'avançar cap a una societat realment paritària, és essencial la visualització i difusió de models de lideratge que incorporin les habilitats i experteses femenines.

La formació és també un element essencial per a la capacització de les persones, que ofereix la possibilitat d'elecció, la possibilitat de canvi i de transformació social.

La participació de les dones en la cultura s'ha de visibilitzar per tal de donar a conèixer les aportacions de les dones i promoure la imatge de les dones com agents actius en la creació cultural i artística, i no només com a consumidores passives.

Recursos existents a la comarca

El Departament d'Igualtat dóna suport a la participació sociopolítica de les dones de l'Anoia mitjançant el Programa per al Foment de l'Associacionisme, que es configura com un servei d'assessorament específic sobre la creació i gestió de les associacions.

El Departament d'Igualtat ofereix suport i assessorament a:

- Grups de dones de la comarca de l'Anoia.

- Grup de suport per a dones cuidadores, en el marc del programa "Cuidem als qui tenen cura", amb el desenvolupament de tallers, i d'altres actuacions de suport.
- Programa de suport i assessorament dirigit a dones reagrupades.
- Programa d'acollida per a persones nouvingudes.

Pla d'acció

LINIA ESTRATÈGICA III: RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES.

OBJECTIUS GENERALS

1. Promoure i augmentar la participació, el reconeixement i la visibilitat de les dones de la comarca en la seva diversitat.
2. Dinamitzar el teixit associatiu femení, donar-hi suport i establir mesures que fomentin les associacions i grups de dones representants de diferents col·lectius socials.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Incrementar la participació de les dones joves de la comarca.
2. Incrementar la participació activa de les dones migrades.
3. Augmentar el suport a la participació de les dones a la vida associativa.
4. Facilitar mecanismes que possibilitin la participació de les dones.
5. Recollir les històries de les dones i visualitzar la seva importància.
6. Difondre la contribució de les dones en la vida de la comarca (món rural, indústria tèxtil, indústria paperera...).
7. Augmentar la presència de referents de dones a l'espai públic.

PROPOSTA D'ACCIONS
Promoure la creació de programes d'intercanvi intergeneracional entre dones de diferents edats i procedències.
Fomentar i donar suport a la participació de dones migrades en entitats del territori.
Impulsar l'estudi de la mobilitat amb perspectiva de gènere.
Difondre el nomenclàtor dels carrers amb nom de dona i promoure l'increment de noms de dones en els carrers i en els equipaments públics.
Donar suport a la creació d'un premi anual de recuperació de les històries de dones de la comarca.
Impulsar un crèdit de recerca als IES sobre la contribució de les dones a la millora de la vida a la comarca.
Fomentar les publicacions sobre els diferents àmbits temàtics (tèxtil, rural, polític, etc.) en clau de gènere.
Impulsar la creació de calendaris sobre històries de vida, conciliació, aportacions de les dones, etc.
Impulsar beques i ajuts de recerca, en temes de promoció de la igualtat de gènere.

Eix IV: VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

Marc Teòric

La violència de gènere és l'expressió més greu i devastadora de les desigualtats entre dones i homes, suposa un greu atemptat contra la dignitat

de les dones, impedit el desenvolupament dels seus drets com a persones, la igualtat d'oportunitats i les seves llibertats.

La Llei 5/2008 de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista utilitza l'expressió de violència masclista "perquè el masclisme és el concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior". La llei aborda totes les formes de violència masclista -física, psicològica, sexual i econòmica- i que tenen lloc en el marc de relacions afectives i sexuals tant en l'àmbit públic com el privat, en l'àmbit de la parella, familiar, laboral i sociocomunitari. Per tant, la violència masclista és un problema social i estructural amb una naturalesa multidimensional.

La llei assenta els principis que han d'orientar les intervencions dels poders públics per a eradicar aquesta violència, donar una resposta ferma i contundent i garantir el tractament adequat i efectiu del dret de les dones a no ser discriminades i a viure amb autonomia i llibertat. La llei també regula la prevenció, la detecció i l'eradicació de la violència masclista, així com el dret de les dones a la prevenció, l'atenció, l'assistència, la protecció i la reparació integral.

Recursos existents a la comarca

El Departament d'Igualtat del Consell Comarcal desenvolupa la seva actuació de lluita contra la violència masclista des de la vessant preventiva i de sensibilització i des de la vessant de l'atenció.

En l'àmbit de la prevenció i la sensibilització, des del Departament d'Igualtat es realitzen activitats públiques de rebuig contra la violència vers les dones al voltant del 25 de novembre, en la Commemoració de dia Internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones. Així mateix, s'ofereix formació per a personal tècnic en matèria de violència masclista.

El Departament d'Igualtat lidera la coordinació tècnica del disseny i desplegament del protocol d'abordatge de les violències masclistes a l'Anoia, en el qual participen professionals referents dels recursos comarcals de la xarxa de prevenció de la violència contra les dones; tant en la seva vessant institucional: serveis de salut (atenció primària, atenció a la salut sexual i reproductiva i salut mental, atenció hospitalària), serveis d'atenció precoç, serveis socials, Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de la Catalunya Central, cossos de seguretat, departament de ciutadania i immigració, etc., com també en l'àmbit de la xarxa associativa.

En l'àmbit de l'atenció el Departament d'Igualtat forma part de la comissió tècnica del Circuit Territorial de la Catalunya Central per a l'abordatge de la violència masclista. Així mateix, lidera l'elaboració i seguiment del "Protocol comarcal per a l'abordatge de la violència masclista a l'Anoia" que va ser aprovat el passat mes de novembre.

Dins el Programa d'Atenció a les dones víctimes de violència, es disposa d'un Servei de Llar d'Acol·lida d'Urgències. La supervisió d'aquest recurs es realitza mitjançant la coordinació amb la direcció del servei. Així mateix, es supervisa l'atenció externa que reben les dones acollides, així com els plans de treball personalitzats de les dones ateses.

El Departament d'Igualtat forma part també de la Comissió prevenció i atenció a la Mutilació Genital Femenina, informant, assessorant i dinamitzant les taules locals.

De d'aquest departament es coordina també el servei d'Espai de Trobada Familiar, que ofereix un espai neutral supervisat per professionals que afavoreixi el manteniment de la relació entre l'infant i els seus progenitors quan, en una situació de separació o divorci o de qualsevol altre supòsit d'afectació a les relacions paterno-filials, l'exercici del dret de visita s'interromp o bé és de compliment difícil o conflictiu.

La tècnica comarcal dinamitza el grup de treball d'intervenció amb infants víctimes de la violència masclista. Enguany, s'ha creat un grup de treball que té per objecte fusionar els protocols d'abordatge dels diferents serveis.

A la comarca, també comptem amb el SIE (Servei d'Intervenció Especialitzada de la Catalunya central) que ofereix informació, atenció i recuperació a les dones que han estat o estan en processos de violència masclista, així com els seus fills i filles a càrrec i potenciar els programes específics i integrals de prevenció, assistència i reparació.

Un altre servei que el Consell Comarcal posa a disposició de la prevenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista és el Servei d'Atenció Psicològica per a Homes, l'orientació del qual s'adreça tant al treball del malestar psicològic dels homes, com de les seves habilitats personals i comunicatives per tal d'ajudar-los a millorar les seves pautes relacionals i evitar la resolució violenta dels conflictes.

Pla d'acció

LINIA ESTRATEGICA IV: VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES
OBJECTIUS GENERALS
1. Garantir l'accés de totes les dones del territori als recursos existents de la xarxa de prevenció de violència contra les dones. 2. Incrementar la detecció i la prevenció de la violència masclista. 3. Enfortir la resposta coordinada i l'atenció de qualitat en l'abordatge de la violència masclista.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Millorar les possibilitats d'accedir als diferents serveis des dels diferents municipis del territori.
2. Facilitar l'accés universal als serveis de la xarxa de prevenció de violència contra les dones.
3. Incrementar les intervencions per a la prevenció de la violència masclista entre la població jove.
4. Augmentar l'accés a la informació amb especial atenció a les dones en risc d'exclusió.
5. Afavorir la recuperació integral de les dones afectades per la violència i dels seus fills i filles.
6. Enfortir el treball en equip, la cooperació i la vinculació a les diferents xarxes que ofereixen serveis a les dones que pateixen o han patit situacions de violència masclista i als seus fills o filles.
7. Promoure l'estudi i el coneixement de la violència masclista i realitzar la difusió d'aquest coneixement en tots els àmbits socials, facilitant la formació i la capacitat específica sobre aquesta matèria a totes les persones professionals que treballen en la prevenció, detecció atenció i recuperació de la violència masclista.
8. Desenvolupar programes d'intervenció adreçats als homes violents.
9. Desenvolupar programes d'intervenció adreçats a les nenes i nens que han assistit a les violències.

PROPOSTA D'ACCIONS

Donar suport a l'accés als serveis afavorint la vinculació de les dones a les diferents xarxes.

Promoure la itinerància dels serveis d'informació i atenció a les dones, per facilitar-hi l'accés, sobretot per aquelles poblacions amb més nuclis més disseminats.

Afavorir la realització de tallers de seguretat i autonomia amb grups de dones en el conjunt del territori.
Promoure i donar suport a la realització de tallers als instituts, sobre violència de gènere.
Facilitar i promoure la coordinació del servei de llar d'acollida d'urgències per a dones víctimes de VM i els seus fills i filles a càrrec.
Incorporar enllaços a blocs existents sobre prevenció de relacions abusives amb joves a la web del consistori, etc.
Incloure en els temaris, cursos, projectes per a la ciutadania (de coneixement de l'entorn, de persones migrades, de joventut, etc..) informació sobre la violència de gènere.
Impartir formació i difondre el nou Protocol d'Abordatge de la violència masclista a la Comarca de l'Anoia a tots i totes les agents de proximitat.
Establir mecanismes dirigits a garantir que tots i totes les professionals municipals coneguin els recursos i serveis disponibles al municipi per a les dones que viuen o han viscut una situació de violència, així com les persones referents de cadascun d'aquests.
Donar suport a l'elaboració de programes per a les filles i fills que han patit situacions de violència masclista.
Difondre el Protocol per a l'abordatge i la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, gènere i orientació sexual entre el personal.
Fomentar i donar suport a la formació continua per a totes les persones membres de la Xarxa de prevenció i atenció a la violència contra les dones
Promoure l'acompanyament laboral específic per a dones en situació de violència.

Promoure i difondre l'existència de grups de suport per a dones en situació de violència.

Fomentar la previsió d'habitatge social per a dones en situació de violència.

Eix V: COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITARIA

La Coeducació és un procés d'intervenció educativa que permet una educació plural, des de la perspectiva de gènere, de les emocions, les actituds, i els valors, permetent un desenvolupament integral de la persona en tots els seus àmbits vitals; afectiu, laboral, familiar, però, eliminant els estereotips de gènere que impedeixen la consecució d'una societat de persones iguals. Les desigualtats socials fonamentades en les diferències sexuals, permeten fer una classificació social, basada en estereotips i rols de gènere, de dos models socials diferents: el model de masculinitat i el model de feminitat. Es tracta, doncs, d'evitar aquestes desigualtats socials educant en igualtat i evitant el condicionament del gènere, per construir una cultura igualitària.

Si bé el marc escolar esdevé un dels principals emplaçaments socialitzadors a on la coeducació ha de ser un procés ineludible, l'educació no formal i els seus espais propis (biblioteques, centres cívics) poden presentar-se, també, com una oportunitat per avançar en els valors de la coeducació, ampliant l'espectre fora de l'educació formal, ja que la igualtat d' oportunitats ha de ser una fita compartida per tots els agents socials.

És important, doncs, incloure una línia estratègica dirigida a potenciar la coeducació i ha incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits educatius, reglats o no reglats.

Del qüestionari on-line a la ciutadania 2015 que la MICOD va dur a terme, se'n desprèn un interès de la població enquestada per treballar temàtiques com: La prevenció de les relacions abusives i de violència en joves, la Ruptura de rols i estereotips de gènere entre infants i joves, o la formació i sensibilització de professionals de l'ensenyament i l'educació, entre d'altres. Cabria afegir

també la formació i sensibilització dels professionals de l'oci i la formació no reglada, així com d'altres agents socialitzadors.

Recursos Existents

El Consell Comarcal de l'Anoia Ofereix orientació i assessorament tècnic i documental, tant a personal tècnic i polític dels municipis i del propi Consell, com a entitats, associacions i ciutadania en general. Així mateix, participa activament en aquelles propostes sol·licitades pels municipis.

LINIA ESTRATEGICA V: COEDUCCIÓ
OBJECTIUS GENERALS
1. Fomentar actuacions de sensibilització i formació en termes de coeducació. 2. Potenciar la coeducació, com a procés educatiu, entre tots els agents de socialització: família, escola, espais d'oci...
OBJECTIUS ESPECÍFICS
1. Prevenir les relacions desiguals entre els joves. 2. Trencar amb els rols i estereotips de gènere. 3. Formar i sensibilitzar els professionals de l'educació formal i no formal, en termes de coeducació.
PROPOSTA D'ACCIONS
Promoure i realitzar accions periòdiques adreçades a la infància i l'adolescència, tant als centres educatius com als espais de lleure. ➤ Tallers sobre feminisme, igualtat i coresponsabilitat ➤ Xerrades sobre la prevenció de les relacions abusives i de violència masclista en joves. ➤ Xerrades sobre diversitat sexual. ➤ Tallers i contes no sexistes a les escoles.
Oferir assessorament professional en matèria d'igualtat, tant als centres educatius, com a la resta d'espais lúdics i/o culturals.

Establir canals de comunicació amb les AMPAS per tal d'implicar i sensibilitzar les mares i els pares en l'educació en valors igualitaris.
Elaborar i difondre un argumentari que expliqui de manera pedagògica els beneficis de la igualtat entre les dones i els homes.
Desenvolupar accions de formació i sensibilització adreçades als professionals de la formació i l'oci per sensibilitzar i formar vers l'educació amb perspectiva de gènere.
Oferir suport i col·laboració als centres educatius en la revisió dels continguts curriculars educatius.

EIX VI: DRETS I QUALITAT DE VIDA

Els recursos que s'ofereixen des dels serveis municipals són de principal importància per garantir la qualitat de vida i els drets de les persones, en especial el que està relacionat amb Recursos i equipaments d'Esports, Recursos i equipaments de Salut, de serveis de cura de persones dependents Disseny de la ciutat, Urbanisme i Mobilitat.

Els diferents interessos, les diverses experiències quotidianes i realitats socials, s'han de poder incorporar en el disseny de les nostres ciutats i territoris i en la distribució dels serveis públics, per tal de millorar la convivència ciutadana i les condicions de vida.

Pel que respecta al Disseny de la ciutat, Urbanisme i Mobilitat des de la perspectiva de gènere, és important analitzar i tenir en compte els espais i els entorns urbans de ciutats i municipis. L'entorn queda definit per l'estructura urbana, és a dir, que els equipaments urbanístics i el disseny urbà poden afavorir o dificultar l'accés a determinats serveis bàsics, cal doncs, prendre en consideració el disseny urbanístic tenint en compte la perspectiva de gènere i treballar per introduir la perspectiva de gènere en el disseny, la planificació, l'organització i l'ús dels espais i equipaments municipals per aconseguir municipis inclusius i igualitaris.

L'organització territorial ha prioritzat el món productiu, mentre que les activitats familiars i domèstiques han passat a un segon pla, supeditades a les activitats econòmiques i comercials. Aquesta estructura urbanística repercuteix directament sobre la figura de les dones que són les que habitualment es fan càrrec d'aquestes activitats domèstiques i familiars. Aquest fet dóna com a resultat un ús diferenciat de l'espai urbà entre homes i dones, que fan més desplaçaments dintre del municipi i un majors ús dels equipaments, del transport i dels serveis públics.

Dintre d'aquest apartat, també caldria considerar, la vinculació entre les condicions de vida i la salut integral, des de la perspectiva de gènere, cal remarcar, que la salut integral de les dones, és a dir, física, psicològica i emocional es veu afectada pels factors de la doble presència femenina, de la baixa coresponsabilitat en les càrregues domèstiques familiars, així com per factors econòmics i, per descomptat, en els casos de violència de gènere.

En aquest sentit, la cobertura dels serveis i recursos municipals per fer front a l'atenció de les persones dependents, és un element clau a l'hora de treballar per la igualtat de gènere, ja que l'administració pública pot ser una gran aliada per tal de reduir les càrregues econòmiques, socials i psicològiques de les persones que realitzen aquestes tasques de cura.

El foment de l'activitat física i de l'esport és una mesura que permet millorar la qualitat de vida tan d'homes com de dones. La pràctica d'esport però, també és sensible al gènere i factors socioeconòmics i culturals, la socialització amb l'esport,

la relació amb l'esport federat i especialment, la manca de temps que afecta les dones, són aspectes que cal tenir en compte a la hora de dissenyar polítiques municipals de promoció de l'esport.

L'accés a l' habitatge és un altre factor que cal considerar a l'hora de pensar accions que millorin la qualitat de vida i que assegurin els drets de les persones. En aquest sentit, l'accés a l'habitatge presenta una clara dificultat per alguns col·lectius, entre ells les persones que viuen soles, les llars monomarentals o les persones aturades, col·lectius en els que s'ha pogut veure que hi ha més dones que homes, fet que posiciona a les dones en una situació més desfavorable.

RECURSOS EXISTENTS.

Coordinació amb serveis de salut, esport i lleure.

Borsa d'habitatge social del Consell Comarcal de l'Anoia.

Servei de pisos d'inclusió per a joves amb infants a càrrec.

Pla d'acollida per a persones nouvingudes.

LÍNIA ESTRATÈGICA VI: DRETS I QUALITAT DE VIDA**OBJECTIUS GENERALS**

1. Garantir l'accés als serveis, recursos i espais municipals sense cap discriminació per raó de gènere.
2. Promoure un model de ciutat inclusiva, cohesionada i accessible per a totes les persones.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Detectar la presència de grups o col·lectius amb factors de risc d'exclusió social o amb dificultats per exercir els seus drets o accedir als recursos i serveis municipals.
2. Adequar les infraestructures urbanístiques, equipaments municipals i espais públics a les necessitats de la vida quotidiana i a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
3. Potenciar els serveis i recursos de suport per a les persones dependents i per a les persones que s'encarreguen de la seva cura.
4. Treballar per a la promoció de la salut integral amb perspectiva de gènere

PROPOSTA D'ACCIONS

Promoure activitats de coneixement de l'entorn a les persones novingudes per facilitar la seva inclusió i fer difusió dels serveis d'atenció a dones.

Visibilitzar, a través de sessions informatives, els recursos d'atenció domiciliària per a la gent gran, malalta o amb mobilitat reduïda. Elaboració d'un catàleg de serveis per a persones grans.
Diversificar i incrementar les ofertes lúdiques per a la gent gran en els centres cívics municipals i difondre-les.
Mantenir la cobertura dels serveis de cura per a nenes i nens de 0 a 3 anys, les beques menjador i les beques d'escola bressol. En les bases d'accés a escoles bressol i en la concessió d'ajuts, es valorar les situacions de famílies monoparentals.
Engagar processos participatius per tal de conèixer les necessitats de la ciutadania respecte al disseny de la ciutat amb la introducció d'indicadors elaborats des de la perspectiva de gènere, com per exemple: → la percepció d'inseguretat de les dones. → l'adequació de les infraestructures urbanístiques i dels equipaments municipals a les necessitats de la vida quotidiana i a les tasques de cura de persones dependents per qüestió d'edat o de salut. → l'adequació dels recorreguts i horaris del transport públic als desplaçaments quotidians relacionats amb l'accés als serveis municipals, l'organització de la vida quotidiana i el desenvolupament de l'autonomia personal.
Recolzar, promoure i difondre campanyes que potencïïn la participació igualitària de nens i nenes a les activitats esportives.
Donar suport als grups organitzats en els centres cívics municipals que atenen necessitats específiques per a dones de diferents edats.
Implementar i promoure programes d'atenció psicològica i emocional de les dones en diversos períodes i situacions de vida diversos (maternitat, vellesa, depressió).

Facilitar les possibilitats d'accés a l'habitatge de famílies monomarentals, dones amb discapacitat o problemes de mobilitat.
Recopilar dades sobre l'ús dels equipaments culturals desagregades per sexe.
Oferir i facilitar formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere al disseny del model de ciutat pel personal tècnic responsable de la planificació urbanística i la planificació dels elements del mobiliari urbà.
Elaborar un informe de les zones detectades com a insegures a partir de la informació del Pla de Mobilitat i altres fonts, fent especialment èmfasi en els vespres/nits a la ciutat i en les percepcions de la seguretat de les dones
Incorporar la perspectiva de gènere en la remodelació o substitució o nova orientació del mobiliari urbà.
Coordinar xerrades i conferències de promoció de la salut de les dones.
Organitzar tallers sobre alimentació saludable a escoles i instituts.
Donar suport (tècnic i/o econòmic) a entitats esportives que promoguin la pràctica esportiva de les dones

7. Implementació, avaluació i seguiment.

La *implantació* del pla d'acció comporta dur a terme les accions quan més aviat millor o tant bon punt es detecti una situació de desigualtat. Per implementar el Pla, és important la comunicació al personal de les activitats que es duen a terme en el marc del pla d'acció.

Igualment important són el *seguiment* i control del pla d'acció i l'avaluació, aquest tres passos, ens permetran actualitzar el Pla per eliminar les accions positives quan s'hagin assolit les condicions que marquen el seu final, també per modificar les accions que no donin els resultats esperats, per adaptar algunes accions segons les necessitats específiques.

Pel que fa als mecanismes de *seguiment* i als criteris d'avaluació que s'han d'establir abans de la posada en marxa del pla d'acció, s'han de considerar i especificar els aspectes següents:

- Designar la persona o persones responsables del seguiment i de l'avaluació de les accions.
- Assignar el temps i els recursos que es dedicaran al seguiment i a l'avaluació del pla.
- Definir el tipus d'avaluació que s'ha de dur a terme.
- Definir els instruments i els mètodes que s'han d'utilitzar per a l'avaluació.

El seguiment que es faci de les diferents accions serà molt important a l'hora de fer l'avaluació, pot ser molt útil a l'hora de l'avaluació. Per això, es necessari documentar de manera sistemàtica els problemes que sorgeixin, els aspectes que cal millorar, quins resultats està donant una acció determinada mitjançant una fitxa de seguiment per a cada acció.

L'objectiu principal de l'avaluació del pla d'acció és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i ofereixen els resultats previstos. Les

activitats d'avaluació es poden dur a terme no només al final del pla sinó també durant la seva execució. D'aquesta manera es pot saber en quina situació està la implantació del pla. L'avaluació ha de permetre modificar o actualitzar el pla convenientment.

Aquesta avaluació hauria de respondre, entre d'altres, a les següents preguntes:

- El pla és aplicable a la realitat?
- S'han dut a terme les accions previstes?
- S'han assolit els objectius i el resultats previstos dins del calendari previst?
- Les persones que han participat estan satisfetes?
- Les persones destinatàries de les accions estan satisfetes?
- L'assignació de recursos ha estat l'adient?

Fitxa de seguiment per acció	
Nom de l'acció	
Descripció de l'acció:	
Data d'inici:	Data prevista de final de l'acció:
Persones destinatàries:	
Responsables de la implantació:	
Resultats provisionals:	
Aspectes que cal destacar:	
Suggeriments de millora:	

8. Glossari de Termes

Androcentrisme

Enfocament de la recerca i els estudis des d'una perspectiva del gènere masculí. En una societat androcèntrica, el masculí es pren com a model referent que cal imitar.

Acció positiva

Mesures dirigides a un grup determinat amb les que es vol suprimir i prevenir la discriminació o compensar les desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

Anàlisi de Gènere

Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la presa de decisions, etc. entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls assignen.

Barreres Invisibles

Obstacles als plens drets de les dones fonamentats en les estructures i costums socials.

Bones Pràctiques

Accions positives realitzades per a aconseguir la igualtat d'oportunitats per a les dones. La seva aplicació i resultats serveixen de model a organismes i entitats per a futures planificacions i actuacions.

Capacitació

Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

Coeducació = Educació en igualtat

Una educació centrada en els i les alumnes considerant a ambdós grups en igualtat de drets i oportunitats.

Quota

Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten pressa de posicions, en quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

Democràcia paritària

Concepte societat integrada a parts iguals per homes i dones en la que la representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.

Discriminació directa

Situació en la que es tracta una persona (per raó del seu sexe) de manera desfavorable.

Discriminació indirecta

Situació en la que una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres d'un o altre gènere.

Apoderament

Concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder.

Igualtat entre homes i dones

Es pot tracta d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que suposa una equivalència en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Estereotips

Representacions generalitzades i culturalment acceptades sobre les funcions socials i els comportaments que homes i dones han d'adoptar.

Feminització de la pobresa

Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

(Extret de "Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública" Zona Edició. Servicio Galego de Igualdade. Pàgines 27-28).

Igualtat entre sexes

Situació en que totes les persones son lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions, sense les limitacions degudes als rols tradicionals. Tenir en compte, valorar i potenciar d'igual manera, les diferents conductes, aspiracions i necessitats dels homes i les dones.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques / Transversalitat

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

Mainstreaming

Relatiu a la organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en l'adopció de decisions.

Paritat

Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment els polítics. (veure *Democràcia paritària*).

Perspectiva de Gènere

Tenir en consideració i fixar-se en les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats.

Polítiques d'igualtat

Marc referencials d'actuació política que contempen el principi d'igualtat de tracte, a través de la elaboració de estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per resoldre les desigualtats per raó de sexe.

(Extret de "Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública" Zona Edició. Servicio Galego de Igualdade. Pàgines 28-29).

Segregació horitzontal

Concentració de dones i homes en sectors específics.

Segregació vertical

Concentració de dones i homes en nivells específics de treball o responsabilitat.

Sexe/Gènere

El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Sexisme

Conjunt de mètodes integrats en el si de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació del col·lectiu femení o masculí. El sexisme abarca tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seva superació.

Sostre de vidre

Barrera invisible resultant d'una complexa trama d'estructures en les organitzacions dominades pel col·lectiu masculí que impedeix a les dones accedir a llocs destacats socialment.

Transversalitat

Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tot tipus de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

Violència de gènere

La societat androcèntrica fonamentada en una relació de desigualtat entre els gèneres masculí i femení va assentar, tradicionalment, modes de relació entre les persones injustificables, però evitables com la violència de gènere.

La violència de gènere sustentada en la relació descrita es mostra exercida mitjançant amenaces, la força física o el xantatge emocional, adoptant diferents manifestacions entre les que s'inclouen la violació, el maltracte a les dones, l'assetjament sexual l'incest i la pederàstia.

Violència Domèstica

Fa referència a les agressions contra les persones que conviuen sota un mateix sostre. Aquesta violència es considera un problema d'Estat.

Visibilitzar/Visualitzar

Fer visibles les dones i les seves aportacions a la cultura i a la ciència en el àmbit educatiu.

(Extret de "Recomendacions para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública" 2ona Edició. Servicio Galego de Igualdade. Pàgines 29-30).

9. Recursos disponibles per a dones a l'Anoia

Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Consell Comarcal de l'Anoia.	Tel. 636 365 631
Equip d'atenció a la dona (EAD) Piera/Masquefa	Tel. 636 365 631
Equip d'Atenció a la Infància i l'Adolescència de l'Anoia (EAIA)	Tel.93 805 15 85
Consorti Sanitari de l'Anoia-Hospital d'Igualada	Tel.93 807 55 00
Consorti Sanitari de l'Anoia-Servei d'urgències	Tel.93 807 55 77
Consorti Sanitari de l'Anoia-Centre de salut mental d'adults (CSMA)	Tel.93 807 57 00
Consorti Sanitari de l'Anoia-Centre d'Atenció i Seguiment a les Addiccions (CASD)	Tel.93 807 55 00

Programa d'Acollida per a dones nouvingudes	Tel. 679 964 676
Llar d'acollida d'urgències	Tel. 93805 15 85
Serveis Socials Consell Comarcal de l'Anoia	Tel. 93 805 15 85
Serveis Socials Ajuntament d'Igualada	Tel. 93 804 75 81
Línia d'atenció a les dones en situació de violència de la Generalitat de Catalunya	Tel. 900 900 120
Col·legi d'advocats de Barcelona. Delegació d'Igualada. Torn d'ofici de violència masclista	Tel. 93 805 05 91
Mossos d'Esquadra emergències	Tel. 112
Mossos d'Esquadra. Oficina d'atenció ciutadana (24h)	Tel. 93 875 98 40
Jutjats d'Igualada	Tel. 93 693 80 50
Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) Catalunya Central	Tel. 93 804 82 65
Equips d'Atenció Primària (EAP)-Comarca de l' Anoia:	
EAP Igualada Nord	Tel. 93 807 58 00
EAP Anoia Rural	Tel. 93 805 61 04
EAP Igualada 1	Tel. 93 805 35 00
EAP Calaf	Tel. 93 869 87 79

EAP Capellades	Tel. 93 801 16 91
EAP Piera	Tel. 93 778 94 10
EAP Santa Margarida de Montbui	Tel. 93 801 73 00
EAP Vilanova del Camí	Tel. 93 806 33 02

10. Bibliografia

Ajuntament d'Igualada. "Igualada Igualada", 2009.

Consell Comarcal de l'Anoia. "Informe estadístic: la immigració a la comarca de l'Anoia. Any 2011".

Consell Comarcal de l'Anoia. "Informe socioeconòmic de la comarca de l'Anoia".

Consell Comarcal de l'Anoia. "Línies estratègiques d'actuació del Departament d'Igualtat". Departament de Benestar Social i Atenció a la Ciutadania.

Consell Comarcal de l'Anoia. "Pla Comarcal de Joventut de l'Anoia" 2009-2012

Consell Comarcal de l'Anoia. "Pla Comarcal de la Gent Gran Anoia" 2010-2015.

Diputació de Barcelona. "Informe sobre l'atur de l'Anoia." 2011

Driouech, Najat. 2010. Experiències locals en la gestió de la immigració: el cas de la dona marroquina, a Freixanet, Maria (coord.) *Dones migrades treballadores: Anàlisi i experiències locals contra la desigualtat*, ICPS, Barcelona.

INE. Padró continu. "Recompte de població total per sexe 2010."

Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona. "Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya. Resultats sintètics. Barcelona: ciutat, regió metropolitana i província. "2006.

Mancomunitat de la Conca d'Òdena (MICOD). "Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere. 2010-2012."

Mestre, Ruth. 2010. Mujeres, nueva ciudadanía y trabajo: ¿de qué mujeres hablamos?, a Freixanet, Maria (coord.) *Dones migrades treballadores: Anàlisi i experiències locals contra la desigualtat*, ICPS, Barcelona.

Miralles-Guasch, Carme. "Mobilitat i vida quotidiana a Collblanch-La Torrassa." Juliol 2006. Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona.

Document elaborat per:

Rosa Sànchez González

Carme Vilarmau i Piñero

Departament de Benestar Social i Atenció a la Ciutadania

