

**Avaluació del I Pla d'Igualtat de Sant
Sadurní d'Anoia 2008 – 2011
i
II Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia
2013-2016**



**Diputació
Barcelona** |

Índex

1. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA.....	5
1.1. INTRODUCCIÓ	5
1.2. METODOLOGIA DE TREBALL	5
A) Fase Quantitativa	5
B) Fase Qualitativa.....	10
2. DIAGNOSI TERRITORIAL	11
2.1. TERRITORI	11
2.2. ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓ	11
2.2.1. Distribució i evolució de la població.....	11
2.2.2. Migracions	15
2.2.3. Benestar i la qualitat de vida de la població.....	17
2.3. TEIXIT ECONÒMIC	22
2.4. RESUM	24
3. AVALUACIÓ DEL I PLA D'IGUALTAT DE SANT SADURNÍ D'ANOIA2008-2011	25
3.1. ANÀLISI PER LÍNIES D'ACTUACIÓ.....	25
LÍNIA I. IMPULSAR LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A SANT SADURNÍ D'ANOIA	25
Antecedents	25
Anàlisi	28
LÍNIA II. LLUITAR CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE.....	32
Antecedents	32
Anàlisi	34
LÍNIA III. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA EQUITATIVA DE TOTA LA CIUTADANIA	38
Antecedents	38
Anàlisi	40
LÍNIA IV. PROMOURE CANVIS EN EL REPARTIMENT DE TREBALLS I USOS DEL TEMPS.....	41
Antecedents	41
Anàlisi	42
LÍNIA V. FOMENTAR LA COEDUCACIÓ, LA FORMACIÓ I LA PRESENCIA CULTURAL DE LES DONES.....	45
Antecedents	45
Anàlisi	46
LÍNIA VI. INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL DISSENY DE SANT SADURNÍ	48
Antecedents	48
Anàlisi	49
LÍNIA VII. PROMOURE LA SALUT DE LES DONES DE SANT SADURNÍ D'ANOIA.....	51
Antecedents	51
Recursos disponibles	52
Anàlisi	53
3.2. ANÀLISI GLOBAL	54
4. DIAGNOSI DE TRANSVERSALITAT	63
4.1. ABORDATGE	63
4.2. OPINIÓ DEL PERSONAL TÈCNIC MUNICIPAL.....	64
5. MARC DE REFERÈNCIA PER AL II PLA D'IGUALTAT DE SANT SADURNÍ D'ANOIA	68
5.1. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	68
5.2. MARC LEGAL.....	70
5.3. PRINCIPIS INSPIRADORS.....	73
5.4. PERSONES PARTICIPANTS.....	75
5.5. CONDICIONS PRÈVIES.....	76
5.6. OBJECTIU GENERAL DEL II PLA D'IGUALTAT.....	76
6. II PLA D'IGUALTAT DE SANT SADURNÍ D'ANOIA2013-2016	77
LÍNIA I. IMPULSAR LES POLÍTIQUES DE GÈNERE	77
LÍNIA II. ABORDAR INTEGRALMENT LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE	80
LÍNIA III. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA DE LES DONES DE SANT SADURNÍ D'ANOIA.....	85

LÍNIA IV. PROMOURE CANVIS EN EL REPARTIMENT DE TREBALLS I USOS DEL TEMPS.....	88
LÍNIA V. FOMENTAR LA COEDUCACIÓ, LA FORMACIÓ I LA PRESÈNCIA CULTURAL DE LES DONES.....	91
LÍNIA VI. INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL DISSENY DE LA CIUTAT	94
LÍNIA VII. PROMOURE LA SALUT DE LES DONES	98
7. GLOSSARI	101
BIBLIOGRAFIA.....	105

Presentació

Us presento el II Pla d'Igualtat Municipal, la continuació del Pla 2008-2011 que ens ha servit per emmarcar les polítiques d'Igualtat que calia seguir tan a nivell municipal com a nivell tècnic dins el propi ajuntament.

Aquest document ha de permetre continuar amb la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les actuacions municipals per tal d'aconseguir un municipi amb igualtat d'oportunitats per als diferents col·lectius que conformen la nostra vila.

El Pla ens ha de servir com a full de ruta per eliminar les desigualtats, discriminacions, injustícies que reben diferents col·lectius dins la societat. Hem de treballar en perspectiva de gènere i tenir en compte que s'hi afegeixen altres dificultats com poden ser l'orientació sexual, procedència, edat i/o diversitat funcional que s'han de visualitzar per elaborar i executar actuacions integrals.

L'elaboració d'aquest pla no hagués estat possible sense la participació tant del personal tècnic, polític com de la ciutadania a través de les entitats de la vila.

Hem d'agrair doncs la implicació de totes les persones que han agafat el projecte amb ganes de treballar i també d'actuar per aconseguir aquesta fita i fer de les polítiques d'Igualtat un eix transversal per a la millora municipal.

Francesc Sàez i Forn
2n Tinent d'Alcalde
Regidor d'Acció Social

1. Introducció i metodologia

1.1. Introducció

La Diputació de Barcelona, com a institució de govern local, dóna suport tècnic, econòmic i tecnològic als ajuntaments de la província en el desenvolupament de les seves polítiques.

L'Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils, de l'Àrea d'Atenció a les Persones, ofereix a les entitats locals assessorament, serveis i programes per tal que els municipis puguin desenvolupar aquestes polítiques. En concret, s'ofereix suport específic pel desenvolupament de les polítiques locals d'igualtat mitjançant l'anàlisi, la planificació i el desenvolupament de polítiques específiques.

Els Plans d'igualtat són els instruments bàsics per a l'articulació de les polítiques públiques d'igualtat de gènere en un període de temps determinat; resulta molt adequat, passat aquest període procedir a fer una anàlisi i avaluació, que permeti obtenir coneixement sobre els resultats de les accions endegades i valorar-ne la seva aplicació.

L'avaluació és la recopilació i anàlisi sistemàtica d'informació que permet emetre valoracions objectives sobre el grau d'assoliment del programa avaluat.

L'avaluació ha de ser una eina de caràcter pràctic que ofereixi una informació oportuna en el temps, i útil per a la presa de decisions. És a dir, l'avaluació ha de servir per millorar les actuacions i per definir el projecte futur en matèria de polítiques d'igualtat.

El present document avalua el I Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia 2008 - 2012, per tal d'orientar els objectius i actuacions del II Pla d'Igualtat, donant continuat al camí iniciat, consolidant aquells àmbits més reeixits i aportant claus per abordar nous aspectes en l'acció municipal.

1.2. Metodologia de treball

L'avaluació del I Pla s'ha dividit en dues fases:

A) Fase Quantitativa

Recull de dades: S'han recollit, sistematitzat i analitzat les dades facilitades per l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, per tal de fer un anàlisi quantitatiu de diferents variables:

BENESTAR I QUALITAT DE VIDA DE LA POBLACIÓ

Descripció de recursos a nivell local:

- Estructura i organització dels Serveis Socials municipals i altres recursos d'atenció social
- Disponibilitat de serveis per la cura dels infants (Nombre de places disponibles / Nombre d'infants menors de 6 anys)
- Recursos i equipaments per a l'atenció a la gent gran
- Recursos i equipaments per a persones amb discapacitat
- Recursos i equipaments per a persones amb malalties cròniques
- Altres

INDICADOR	JUSTIFICACIÓ	FORMAT/FÓRMULA	NOTES
Perfils de les persones usuàries dels serveis socials	Conèixer quantes persones i amb quins perfils s'atenen des dels serveis socials municipals	Nombre D-H ateses per perfils / Total persones ateses	
Tipologia de les demandes que arriben a serveis socials	Conèixer i analitzar les demandes i tipologia de les mateixes es reben als serveis socials municipals	Nombre de demandes rebudes per sexe i per tipologia / Total demandes rebudes	
Cobertura de necessitats econòmiques socials	Conèixer i analitzar la tipologia d'ajuts econòmics sol·licitats i concedits al municipi	Volum d'ajuts econòmics sol·licitats i concedits per sexe i per organisme / Total d'ajuts econòmics sol·licitats i concedits	Tenint especialment en compte ajuts per: assistència a escola bressol, menjador escolar, compra de llibres de text.
Cobertura de l'atenció residencial, els centres de dia i l'atenció domiciliària	Conèixer i comparar quantes persones tenen cobertura pública i privada d'atenció residencial, de centre de dia i d'atenció domiciliària	Nombre de persones ateses per sexe i per grup d'edat / Total de demandes rebudes	

LÍNIA I. IMPULS DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE¹

Descripció de l'organigrama municipal.

INDICADOR	JUSTIFICACIÓ	FORMAT/FÓRMULA	NOTES
Presència de dones i homes per grups professionals i condicions laborals	Conèixer i analitzar la presència i distribució de dones en els diferents grups professionals municipals i per tipologia de contractació	Taula D-H per tipologia de contractació (fix, temporal) i per grup professional fix (funcionariat, laboral, tècnic, administratiu, no qualificat)	

LÍNIA II. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Descripció de recursos a nivell local:

- Existència d'un Pla contra la Violència vers les Dones o d'una Xarxa contra la Violència
- Existència Protocol d'actuació o Circuit d'atenció i grau d'eficàcia
- Existència de Servei de Suport Psicològic i característiques de les demandes ateses
- Existència de Servei d'Assessoria Jurídica i característiques de les demandes ateses
- Existència i tipologia de recursos d'emergència
- Existència de Servei de Teleassistència Mòbil
- Existència de Serveis d'atenció a fills i filles que pateixen violència
- Existència de grups de suport o ajuda mútua

¹ Les línies estratègiques que apareixen al document són les aconsellades per l'Oficina d'Igualtat i Drets civils de la Diputació de Barcelona

INDICADOR	JUSTIFICACIÓ	FORMAT/FÓRMULA	NOTES
Volum de denúncies a la Policia Local i Mossos d'Esquadra per violència masclista	Conèixer l'evolució de les denúncies per maltractaments	Nombre denúncies per maltractaments / Total denúncies (Taula anual)	
Tipologia d'intervencions de la Policia Local i Mossos d'Esquadra	Conèixer l'evolució de les intervencions de la Policia Local sobre violència de gènere	Nombre d'intervencions per tipologia / Total d'intervencions (Taula anual)	Tipologies: incompliment de sentències, reincidència de les agressions, expulsió de l'agressor del domicili, protecció...

LÍNIA III. PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA

Descripció de recursos a nivell local:

- Existència de Consell Municipal de Dones
- Accions municipals, programes o projectes destinats a promoure la participació de les dones
- Nombre de grups/associacions/entitats de dones del municipi i tipologia

INDICADOR	JUSTIFICACIÓ	FORMAT/FÓRMULA	NOTES
Permanència política	Conèixer el nivell de permanència – rotació de dones i homes en l'equip de govern local	Nombre mitjà d'anys de permanència a l'equip de govern local per sexe	
Càrregues familiars en la participació política	Conèixer i comparar per sexe les càrregues familiars de les regidores i regidors i de l'alcalde o alcaldessa	Volum de càrregues familiars de les persones que formen l'equip de govern local per sexe	
Composició dels Consells Municipals	Conèixer i analitzar la composició dels diferents Consells Municipals, tant en la presidència com en les vocalies	Taula de membres dels Consells Municipals per sexe, per càrrec i per temàtica	
Inversió local en la participació de les dones	Conèixer el volum de recursos econòmics locals destinats a la promoció de la participació de les dones	% Pressupost municipal destinat a participació de les dones	

LÍNIA IV. REPARTIMENT DE TREBALLS I USOS DEL TEMPS

Descripció dels recursos locals:

- Recursos i programes de foment de l'ocupació (servei d'inserció laboral, borsa de treball, servei de suport a l'emprenedoria, servei de dinamització empresarial, etc.)

INDICADOR	JUSTIFICACIÓ	FORMAT/FÓRMULA	NOTES
Cobertura dels serveis locals d'orientació i recerca de feina	Conèixer i comparar la cobertura dels serveis locals d'orientació i recerca de feina per sexe	Nombre de persones ateses en serveis locals d'orientació i recerca de feina, per sexe i per grups d'edat	

Formació ocupacional i inserció al mercat de treball	Conèixer la participació en cursos de formació ocupacional dirigits a persones aturades i inactives, per facilitar la incorporació al treball assalariat	Nombre de persones participants en cursos de formació ocupacional inserides al mercat de treball, per sexe i per grups d'edat	
Participació a les associacions empresarials	Conèixer el grau d'associativisme empresarial de les dones del municipi	Nombre de dones associades en associacions empresarials locals, comarcals i catalanes	

LÍNIA V. COEDUCACIÓ, FORMACIÓ I PRODUCCIÓ CULTURAL

Descripció de recursos locals:

- Oferta educativa al municipi
- Unitats d'Educació Compartida (UEC)
- Serveis o programes de suport a l'alumnat nouvingut
- Programes de prevenció i abordatge de l'absentisme
- Programes i serveis de formació de persones adultes

INDICADOR	JUSTIFICACIÓ	FORMAT/FÓRMULA	NOTES
Distribució de l'alumnat als CEIPs i IESs	Conèixer i comparar la distribució de l'alumnat als CEIPs i IESs, entre D-H i per edats	Taula d'alumnat als CEIPs i IESs per sexe i per grups d'edat	
Abandonament escolar	Conèixer i comparar la proporció d'abandonaments escolars entre D-H en els diferents nivells educatius	Nombre d'abandonaments per sexe i per nivell educatiu	

LÍNIA VI. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL DISSENY DE LA CIUTAT I EL TERRITORI

Descripció de la situació al municipi:

- Aspectes urbanístics més rellevants (barris, polígons, urbanitzacions, zones d'activitat econòmica...)
- Transport públic urbà i interurbà

INDICADOR	JUSTIFICACIÓ	FORMAT/FÓRMULA	NOTES
Usuaris/es dels transports públics	Conèixer quines persones utilitzen els transports públics, per sexe i per freqüència	Taula D-H persones usuàries per mesos	
Distribució territorial de l'habitatge de nova construcció	Conèixer la distribució d'habitatges d'obra nova i la seva disgregació en el territori	Volum de nous habitatges en urbanitzacions / Volum de nous habitatges en casc urbà (Taula anual)	Indicador que apunta l'afavoriment de condicions per a l'aïllament

LÍNIA VII. PROMOCIÓ DE LA SALUT DE LES DONES

Descripció de recursos locals de salut:

- Serveis sanitaris
- Centres de salut mental (CSM)
- Centres de salut mental infantil i juvenil (CSMIJ)
- Realització d'activitats d'informació i prevenció
- Serveis d'atenció i assessorament sobre salut laboral, sexual, etc.

INDICADOR	JUSTIFICACIÓ	FORMAT/FÓRMULA	NOTES
Problemàtiques i malalties ateses en els centres d'atenció primària en salut (CAP)	Conèixer quines problemàtiques i malalties són ateses en el(s) CAP(s) per sexe i edats	Taula D-H i franges d'edat, per problemàtiques i malalties	
Freqüència de les visites	Conèixer quina freqüència de visites realitzen les persones usuàries, per sexe	Taula D-H i franges d'edat, per volum de freqüència	
Mobilitat reduïda de persones majors de 64 anys	Conèixer el volum de població local de 65 anys o més amb mobilitat reduïda, per sexe	Nombre de persones, per sexe i franges d'edat, amb mobilitat reduïda / totals de població de 65 anys o més	
Cobertura de l'atenció a la salut sexual i reproductiva: Programa d'atenció sexual i reproductiva (PASSIR)	Conèixer el volum de dones, per edat, que fan us del PASSIR	Nombre de dones, per franges d'edat, usuàries del PASSIR / nombre total de dones del municipi per franges d'edat	
Interrupcions Voluntàries de l'Embaràs (IVE)	Conèixer el perfil sociodemogràfic de les dones que han realitzat una IVE	Taula de dones que han realitzat una IVE: edat, estat civil, convivència en parella, amb infants, amb IVE anteriors	

De tota la informació sol·licitada a l'Ajuntament s'ha obtingut informació:

- Padró continu
- Entitats i presidències del municipi
- Pressupostos d'Igualtat
- Pressupost municipal
- Recursos Humans de l'Ajuntament
- Llistat de carrers i nomenclàtor
- Prestacions dels serveis d'Igualtat
- Prestacions del Servei d'assessorament familiar sobre alcohol i drogues
- Prestacions de Serveis socials
- Prestacions del Servei d'Orientació Jurídica
- Prestacions del bus urbà
- Activitats formatives de Promoció Econòmica
- Dades del Servei Local d'Ocupació
- Intervencions Policials i de Mossos en casos de violència de gènere
- Dades del CAP
- Alumnat dels centres educatius del municipi

Així mateix, aquest anàlisi s'ha completat amb la recerca activa d'altres fonts:

- Consell Comarcal de l'Alt Penedès
- Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya
- Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya
- Enquesta de Població Activa
- Institut Català de les Dones
- Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT)
- Mancomunitat Penedès Garraf
- Observatorio contra la violencia doméstica y de género

Qüestionari on-line: Aquest qüestionari volia aprofundir sobre el nivell de consciència corporativa i la transversalitat de gènere, la formació en gènere, la participació en el I Pla d'Igualtat i la possibilitat d'establir propostes pel II Pla d'Igualtat.

El qüestionari on line es va enviar al conjunt de la plantilla, un total de 171 persones², d'aquestes l'han contestat 74, nombre que equival al 43 % de la plantilla de l'Ajuntament. Estadísticament podem dir que la mostra és significativa amb un nivell de confiança del 95% i un interval de confiança del 0,09. De les 74 persones que han omplert el qüestionari, el 78% són dones, percentatge que supera en 27 punts al percentatge total de dones de la plantilla (51%).

B) Fase Qualitativa

Entrevistes en profunditat: S'ha convocat entrevistes amb les responsables polítiques (antiga regidora d'Igualtat, la futura alcaldessa) i amb el personal tècnic de referència (l'actual tècnica d'Igualtat, i la primera tècnica d'Igualtat del municipi).

Lectura i anàlisi de documentació: S'han llegit i analitzat tota la documentació addicional facilitada per l'Ajuntament:

- Protocol Municipal per prevenir la Mutilació Genital
- Protocol sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa
- Circuit d'urgència de Sant Sadurní d'Anoia
- Bases, Plecs i Models per a licitacions i subvencions
- Revisió I Pla Municipal d'Igualtat
- Diagnosi de la realitat municipal de Sant Sadurní d'Anoia des d'una perspectiva de gènere
- Procés participatiu de les dones al municipi de Sant Sadurní d'Anoia
- Estudi de Mobilitat

Lectura del I Pla d'Igualtat i de les memòries del Departament d'Igualtat 2008 - 2012: S'han llegit i analitzat aquests documents per tal de contrastar els objectius i activitats previstes amb els objectius prioritzats per l'Ajuntament durant el període d'execució del Pla, així com les activitats finalment desenvolupades.

² Es va enviar per correu a totes aquelles persones amb adreces de l'ajuntament, a la resta es va donar a mà garantint la confidencialitat en la recollida.

Un cop validada la Diagnosi s'iniciarà l'elaboració del II Pla d'Igualtat que definirà les accions a dur a terme des de diferents àrees i serveis de l'Ajuntament, en un període determinat de temps per posteriorment avaluar-ne el compliment. També s'ha comptat amb la participació d'entitats del municipi, que a través d'un taller van elaborar actuacions del II Pla.

2. Diagnosi Territorial

2.1. Territori

La història i l'economia de Sant Sadurní, situat a la terra de vinyes i de cava de l'Alt Penedès, està íntimament lligada a la viticultura; a partir de 1872 s'hi van començar a elaborar les primeres ampolles de cava i, si bé quinze anys més tard patiria fortament la plaga de la fil·loxera, la població hi va saber reaccionar i es va convertir en un dels llocs capdavanters en la lluita contra la plaga. Superada la crisi, a partir de començament de segle l'elaboració del cava es va consolidar com a indústria i des d'aleshores ha estat l'element bàsic de l'economia local.

Avui Sant Sadurní d'Anoia és la Capital del Cava indiscutible: més de 80 cases elaboradores de cava produeixen el 90% de tot l'Estat espanyol. Entre elles es troben les principals indústries que exporten a arreu del món amb la Denominació d'Origen "Cava".

Aquesta realitat ha marcat profundament les característiques d'un municipi i una població força tradicional, amb una dimensió reduïda on la gent es coneix i condiona les relacions socials així com la pertinença a determinats cercles de veïnats o parentiu, doncs també conserva una forta vida associativa. Malgrat no es detecta conflicte social, sí hi ha un Sant Sadurní d'Anoia tradicional, "de tota la vida" i benestant, i un Sant Sadurní d'Anoia fruit de les migracions espanyoles dels anys 60-70 i de les migracions d'origen extracomunitari de la primera dècada del 2000.

Segons dades de l'Institut Cartogràfic de Catalunya, Sant Sadurní d'Anoia té una superfície de 19 km² i una densitat que en els darrers quinze anys ha anat progressivament augmentant: de 492,8 habitants per km² el 1998 a 658,3 l'any 2012.

2.2. Estructura de la població

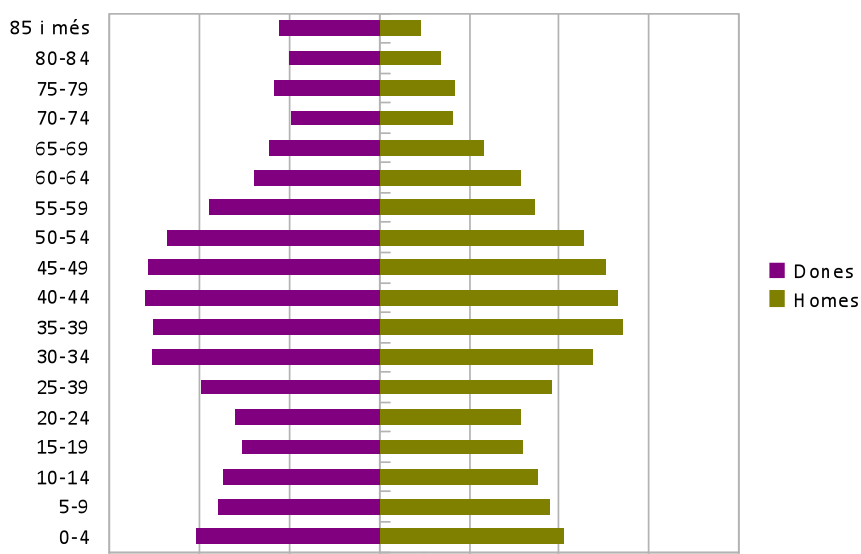
2.2.1. Distribució i evolució de la població

A) Distribució i evolució de la població per sexe i per grups d'edat

Sant Sadurní d'Anoia és un municipi amb **una població de 12.482 habitants** (51,03% són dones) segons dades del padró municipal a 1 de gener de 2012.

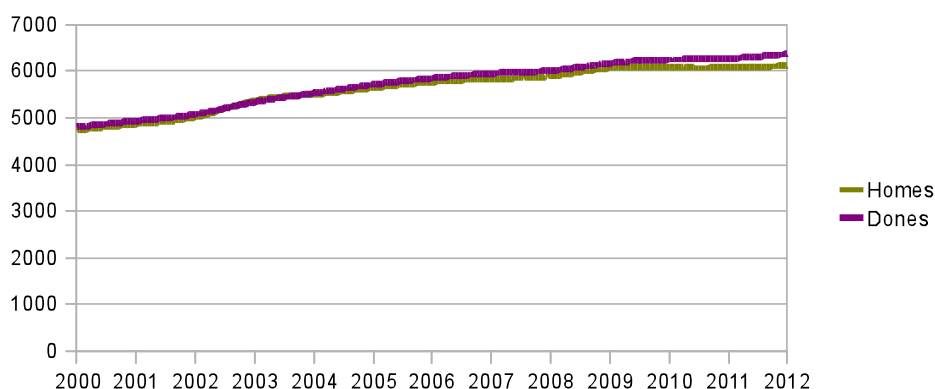
La població de Sant Sadurní d'Anoia ha mantingut un **creixement del 30% en els darrers 12 anys**, amb una evolució similar tant per dones (32,6%) com per homes (29,1%), si bé lleugerament favorable a les primeres.

GRÀFIC 1. Piràmide de població, 2011



Font: Elaboració pròpia amb dades de Padró de l'Ajuntament de Sant Sadurn d'Anoia

GRÀFIC 2. Evolució del padró municipal d'habitants, 2000 – 2012



Font: Elaboració pròpia amb dades de Padró de l'Ajuntament de Sant Sadurn d'Anoia

Per grups d'edat, malgrat s'ha produït una reducció del pes de la **població de 65 o més anys**, en les **dones** el percentatge de població d'aquesta edat s'ha mantingut quatre punts per sobre que el pes del mateix grup d'edat en homes. A 1 de gener de 2012, vivien a Sant Sadurn d'Anoia 418 dones de més de 80 anys (dues d'elles centenàries) i només 218 homes de la mateixa edat (un d'ells centenari).

En paral·lel, la població de 0 a 14 anys també ha augmentat, en proporcions gairebé idèntiques tant en dones com en homes, generant una **reducció del pes de la població d'entre 15 i 64 anys en ambdós sexes**.

TAULA 1. Població per grans grups d'edat i sexe, Sant Sadurn d'Anoia, 2000 i 2012

	Homes			Dones		
	0-14	15-64	65 i més	0-14	15-64	65 i més
2012	18,6%	68,4%	12,9%	17,4%	65,5%	17,1%
2000	15,1%	70,0%	14,9%	13,9%	67,0%	19,1%

Font: Elaboració pròpia a partir del Padró Continu de l'Idescat i del Padró de l'Ajuntament de Sant Sadurn d'Anoia, 2012

En comparació amb territoris superiors, **el 67% de la població de Sant Sadurní d'Anoia es concentra en la franja d'edat de 15 a 64 anys**, en un percentatge idèntic al conjunt de la comarca de l'Alt Penedès i molt similar al de Catalunya. En canvi, **Sant Sadurní d'Anoia té més població en el grup d'edat de 0 a 14 anys**, tant en comparació amb la comarca com especialment amb Catalunya, i menys població major de 65 anys respecte ambdós territoris.

TAULA 2. Població per grans grups d'edat i territori, 2000 i 2011

	2011			2000		
	0-14	15-64	65 i més	0-14	15-64	65 i més
Sant Sadurní d'Anoia	17,8%	67,1%	15,2%	14,5%	68,5%	17,0%
Alt Penedès	17,4%	67,1%	15,5%	14,0%	68,1%	17,9%
Catalunya	15,5%	67,7%	16,8%	13,6%	69,0%	17,3%

Font: Elaboració pròpia a partir del Padró Continu de l'Idescat

Aquesta distribució de la població per grans grups d'edat, pràcticament idèntica entre Sant Sadurní, l'Alt Penedès i Catalunya, es reproduïx entre els homes i entre les dones.

B) Índex de Dependència Juvenil³

A Sant Sadurní d'Anoia l'índex de **dependència juvenil** el 2011 era **del 26,5%**, en una proporció molt similar a la de l'Alt Penedès, però 3,5 punts per sobre que l'índex a Catalunya.

En tots tres territoris la dependència juvenil ha augmentat en relació a l'any 2000. Per sexes, l'índex masculí a Sant Sadurní és l'1% més elevat que el femení; un biaix molt petit i molt similar al de Catalunya, però distanciat del de l'Alt Penedès.

TAULA 4. Índex de dependència juvenil, 2000 – 2011

	2011			2000		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Sant Sadurní d'Anoia	26,0%	27,0%	26,5%	20,8%	21,5%	21,2%
Alt Penedès	26,1%	25,8%	26,0%	20,8%	20,1%	20,5%
Catalunya	22,5%	23,2%	22,9%	19,3%	20,2%	19,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de Padró Continu, Idescat

Les dades de dependència juvenil indiquen que, mica en mica i en tots tres nivells territorials, la població infantil de menys de 14 anys ha anat augmentant respecte el total de població en edat de treballar (de 15 a 64 anys), i que ho ha fet de forma molt equilibrada tant entre la població femenina com entre la masculina.

C) Envel·liment de la població

Aquesta realitat poblacional contrasta, però amb la important proporció de dones grans de Sant Sadurní, que genera uns índex d'envel·liment⁴ i de sobreenvelliment⁵ majors que els dels

³ Quocient entre el nombre de joves menors de 15 anys i el nombre de persones de 15 a 64 anys.

⁴ Quocient entre el nombre de persones de 65 anys i més i el nombre de joves menors de 15 anys.

⁵ Quocient entre el nombre de persones de 85 anys i més i el nombre de persones de 65 anys i més.

homes. En el cas de l'envelliment, per cada 10 nenes menors de 15 anys hi ha gairebé 10 dones majors de 65 anys; en canvi per cada 10 nens menors de 15 anys, hi ha 7 homes majors de 65 anys. **Les dones tenen un índex d'envelliment un 29% superior al dels homes.**

Malgrat que la disminució dels índex d'envelliment és més acusada entre les dones que entre els homes (GRÀFIC 3), no ha equilibrat el biaix de gènere i **les dones segueixen tenint una major proporció que els homes de persones de 65 o més anys front joves de fins a 15 anys.**

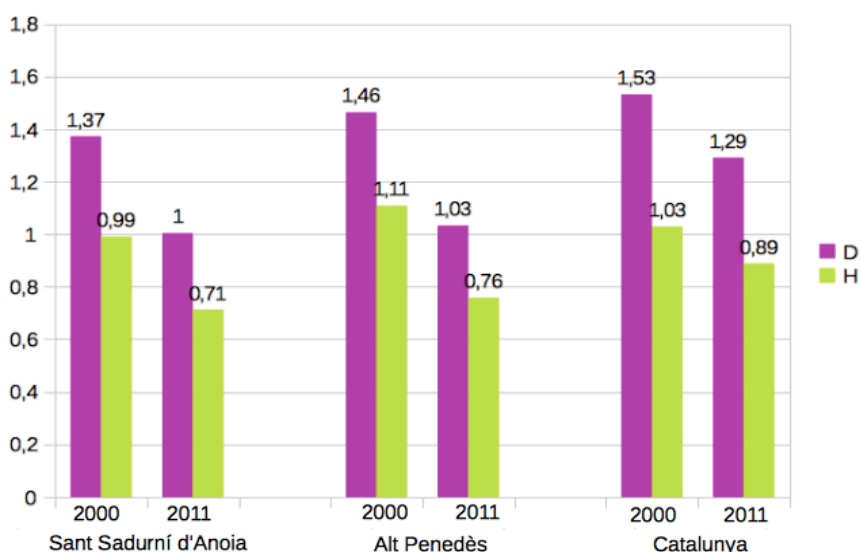
En el cas del **sobreenvelliment**, el biaix de gènere és encara més important, doncs **l'índex de les dones duplica el dels homes**; de cada 10 dones majors de 65 anys 2 en tenen 85 anys o més, en canvi de cada 10 homes en la mateixa franja d'edat només 1 té 85 o més anys.

TAULA 5. Índex d'envelliment i de sobreenvelliment, 2012

Índex d'envelliment			Índex de sobreenvelliment		
D	H	T	D	H	T
98,4%	69,4%	83,7%	20,1%	11,6%	16,6%

Font: Elaboració pròpia a partir d'Idescat

GRÀFIC 3. Índex d'envelliment, Sant Sadurní d'Anoia, Alt Penedès i Catalunya, 2000-2011



Font: Elaboració pròpia a partir d'Idescat

Si comparem els índex d'envelliment a Sant Sadurní d'Anoia, l'Alt Penedès i Catalunya, i la seva evolució entre el 2000 i el 2011, s'observa una disminució d'aquests índex tant en dones com en homes. En aquesta evolució **Sant Sadurní d'Anoia ha mantingut els índex més baixos en ambdós sexes dels tres territoris comparats.**

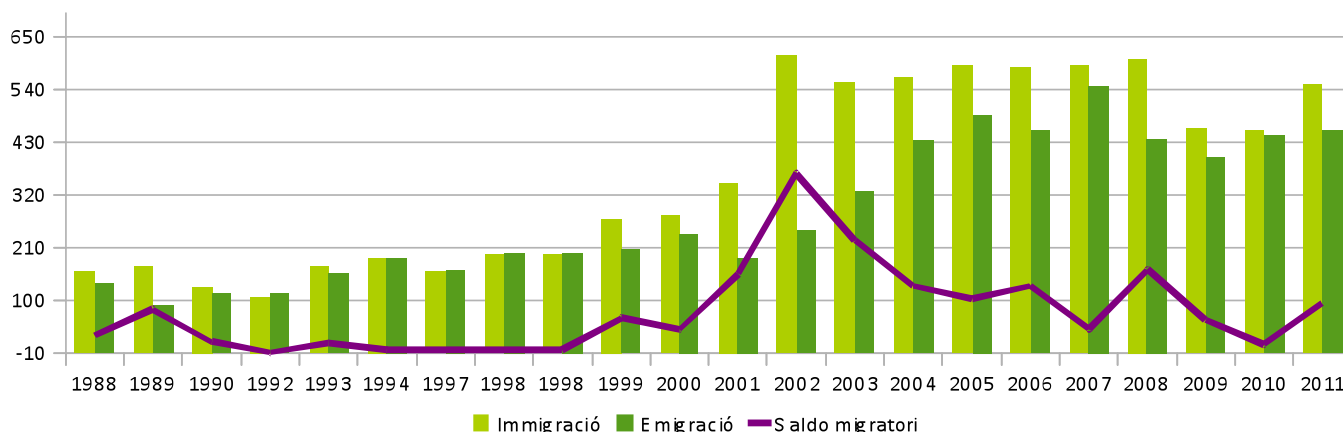
En aquest sentit, dels 11 centres per a persones grans que l'any 2011 funcionaven a l'Alt Penedès, només un, de titularitat pública i amb 15 places de Centre de dia i 76 residencials, es trobava a Sant Sadurní d'Anoia. El nombre de places no s'ha modificat en la darrera dècada, però val assenyalar que a tota la comarca només hi ha tres centres residencials

públics, dos a Vilafranca del Penedès i el de Sant Sadurní d'Anoia. Cal valorar molt positivament que tot i la crisi s'ha mantingut la titularitat municipal del centre.

2.2.2. Migracions

A Sant Sadurní d'Anoia, **el moviment migratori des de l'any 1988 ha tingut dues etapes diferenciades**. Durant la primera dècada i fins l'any 1999 les immigracions i emigracions oferien un saldo migratori molt petit i, en alguns moments inclús negatiu. A partir d'aquell any i durant la següent dècada, el saldo migratori ha estat positiu, i clarament les immigracions i emigracions han augmentat progressivament de volum.

GRÀFIC 4. Migracions, 1988 - 2011



Font: Elaboració pròpia a partir de Padró Continu, Idescat

Les **immigracions** arribaren al seu màxim el 2002 amb l'entrada de 613 persones oferint una punta de saldo migratori (la més elevada de tot el període) donada l'encara baixa emigració. No serà fins 2009 i 2010, coincidint amb els primers anys de recessió econòmica, que es registra un cert retrocés en les immigracions, però que queden recuperades de nou el 2011.

Les **emigracions**, en canvi, tenen un comportament diferent i no comencen a despuntar fins l'any 2003, arribant al seu màxim l'any 2007, amb la sortida del municipi de 548 persones. A diferència de les immigracions, en els darrers tres anys de la sèrie temporal analitzada, les emigracions han mantingut un augment lent però progressiu. Aquesta evolució del flux de població s'explica fonamentalment pels moviments migratoris intracomarcals i intraprovincials, no tant per les migracions externes.

Donada aquesta evolució, i tal com s'observa a la següent taula, **el creixement de població ha estat degut, fonamentalment a les migracions** que, en el cas de les dones, fins i tot han esbiaixat la balança del creixement natural de la població.

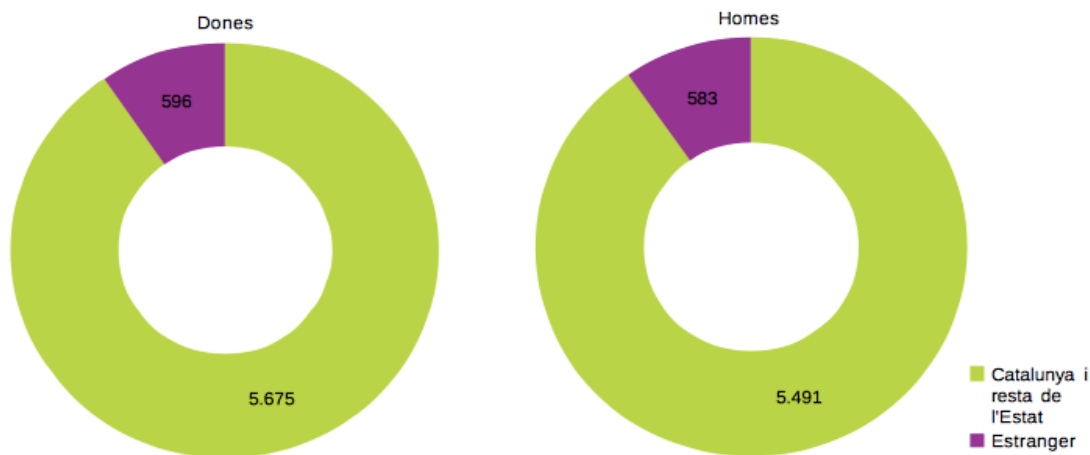
TAULA 6. Creixement intercensal de la població, per components i sexe, 2001 – 2011

	Naixements	Defuncions	Creixement natural	Saldo migratori	Creixement total
Homes	732	494	238	1.003	1.241
Dones	660	422	238	1.165	1.403
Total	1.392	916	476	2.168	2.644

Font: Elaboració pròpia a partir del Padró Continu de l'Idescat

Aquest biaix de gènere, però, no s'explica **per lloc de naixement o nacionalitat**, doncs **dones i homes de Sant Sadurní d'Anoia tenen la mateixa distribució**: 10,5% de les dones i el 10,6% dels homes de Sant Sadurní d'Anoia són nascudes i nascuts a l'estranger (GRÀFIC 5); realitat que s'ha mantingut estable des de 2008 (GRÀFIC 6).

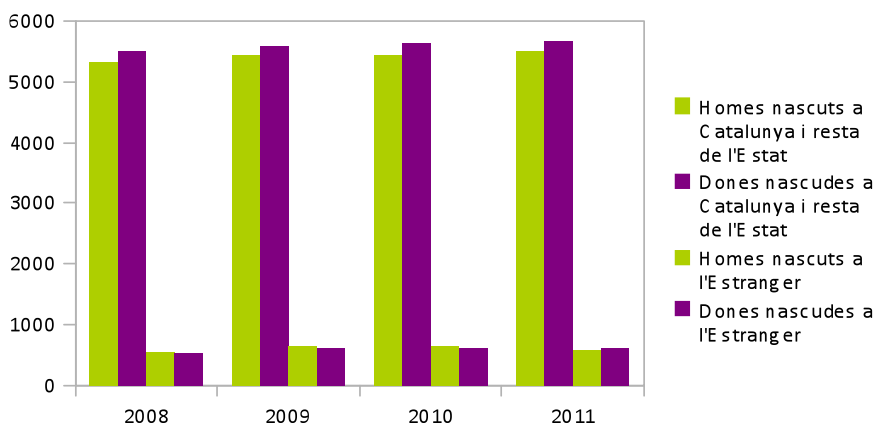
GRÀFIC 5. Població segons lloc de naixement, sexe i edat, 2011



Font: Elaboració pròpia a partir del Padró Continu de l'Idescat

Per origen, descomptant aquelles persones de les quals no consta (entre el 24 i el 38% de la població estrangera segons els anys), així com descomptant una única persona registrada l'any 2011 procedent d'Oceania, la població immigrada es troba representada principalment pel continent americà, seguit del continent africà.

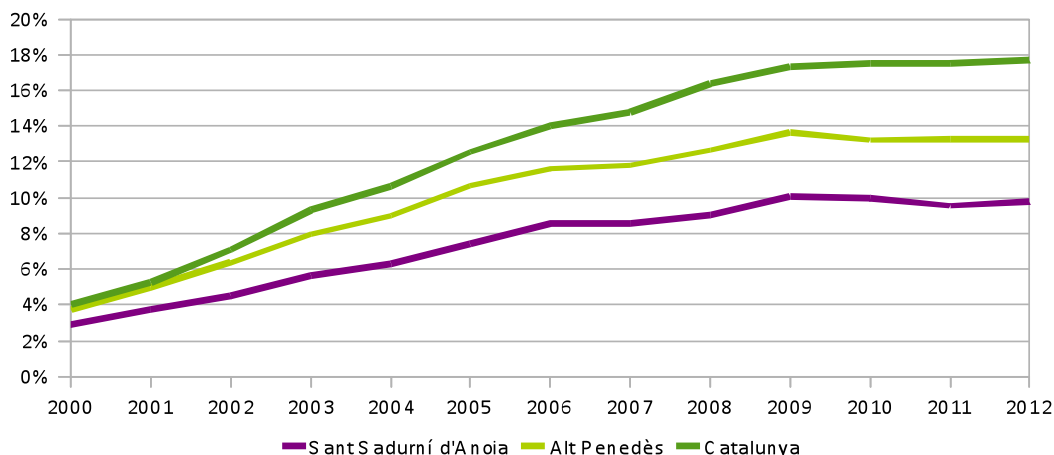
GRÀFIC 6. Població segons lloc de naixement, sexe i edat, 2008 – 2011



Font: Elaboració pròpia a partir del Padró Continu de l'Idescat

En comparació amb territoris comarcal i català, **Sant Sadurní d'Anoia té una proporció de la població nascuda a l'estranger molt més baixa**. Mentre que el 2012 Catalunya tenia el 17,7% de població nascuda a l'estranger, l'Alt Penedès tenia el 13,3% i Sant Sadurní d'Anoia el 9,8%. Aquesta diferència de més de 7 punts entre el municipi i Catalunya s'ha mantingut des del 2008, moment a partir del qual la proporció de població estrangera s'estabilitza en els tres territoris. En el període anterior des de l'any 2000, la proporció de població estrangera s'havia triplicat, tant a nivell municipal, com comarcal, com català.

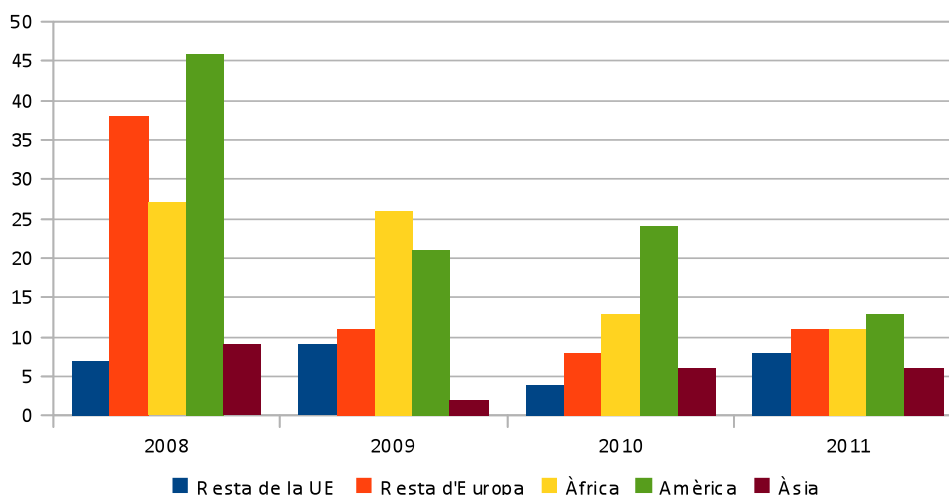
GRÀFIC 7. Població segons lloc de naixement, 2000 – 2011



Font: Elaboració pròpia a partir del Padró Continu de l'Idescat

Val assenyalar que aquesta immigració de fora de l'Estat espanyol s'ha anat reduint en volum en els darrers quatre anys, arribant a una mica menys de la meitat (80 persones) el 2011 respecte el 2008 (168 persones).

GRÀFIC 8. Immigració exterior segons continent de procedència, 2008 – 2011



Font: Elaboració pròpia a partir del Padró Continu de l'Idescat

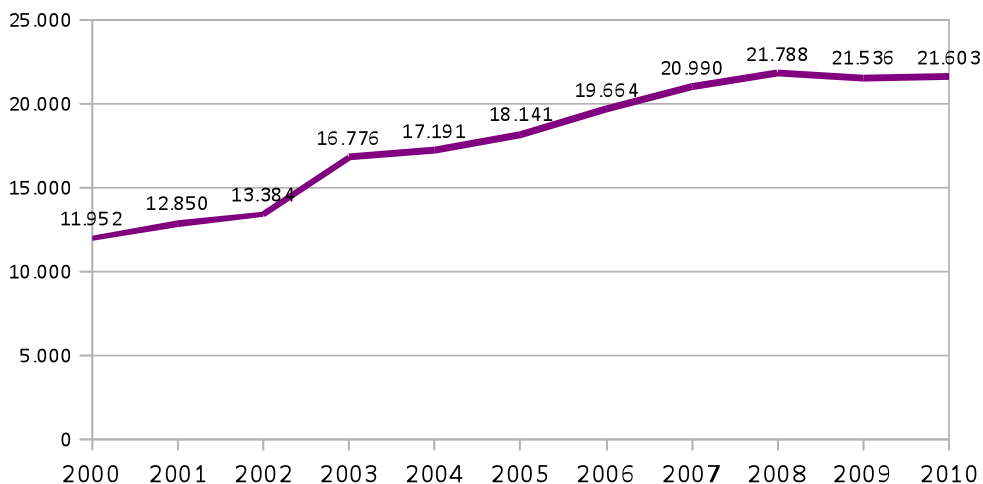
2.2.3. Benestar i la qualitat de vida de la població

A) Renda

A Sant Sadurní la renda mitjana ha seguit una evolució positiva durant la dècada de 2000 a 2010. El salt més important es produeix entre el 2002 i el 2003 i a partir de l'any 2008 la mitjana baixa lleugerament estancant-se al voltant dels 21.600 euros⁶.

⁶ En termes de base imposable de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF).

GRÀFIC 9. Evolució de l'IRPF, 2000 – 2010



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat, a partir de les dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

En comparació amb territoris superiors, entre 2008 i 2010 Sant Sadurní d'Anoia ha mantingut una renda mitja similar a la catalana i superior a la comarcal. **Dels tres nivells territorials, el local és el que ha perdut menys poder adquisitiu.**

TAULA 7. IRPF per territoris, 2008 – 2010

	2008	2009	2010	2008-2010
Sant Sadurní d'Anoia	21.788,00 €	21.536,00 €	21.603,00 €	-185,00 €
Alt Penedès	20.443,00 €	20.067,00 €	20.069,00 €	-374,00 €
Catalunya	21.928,00 €	21.668,00 €	21.594,00 €	-334,00 €

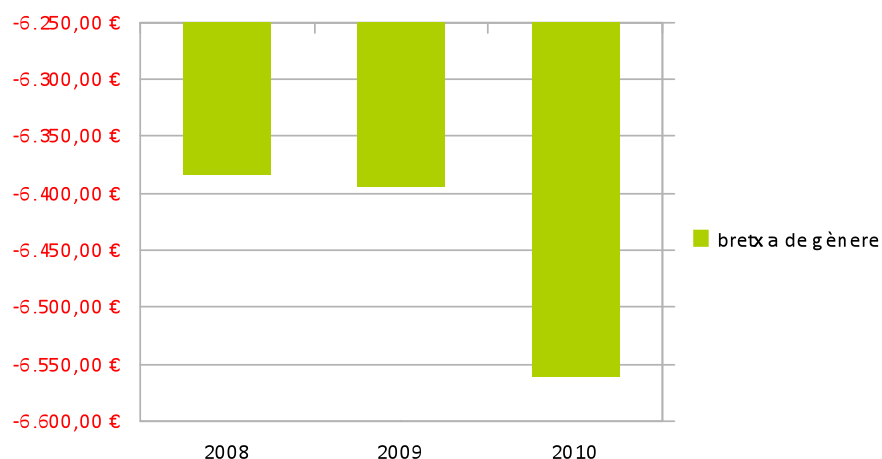
Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat, a partir de les dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

Malgrat no disposar de dades de renda segregades per sexe, sí es disposa de les dades generals de l'Enquesta d'Estructura Salarial a Catalunya, que indiquen que **les dones perceben menys salari anual dels homes**. A partir d'aquestes dades es calcula la bretxa salarial de gènere⁷, que a Catalunya ha evolucionat a la baixa lleugerament del 19,8% l'any 2008 al 16,9% el 2010, però que continua mantenint la inequitat entre dones i homes al mercat de treball.

Donat que Sant Sadurní i Catalunya tenen una renda mitja similar, i extrapolant l'evolució d'aquesta en els anys 2008, 2009 i 2010 (TAULA 7), es podria estimar que **la diferència entre el salari mig anual de les dones i homes a Sant Sadurní d'Anoia ha augmentat de -6.384,39 € el 2008 a -6.561,61 € el 2010.**

⁷ La bretxa salarial entre dones i homes ha estat definida per l'Oficina d'Estadística de la Unió Europea (Eurostat) com la diferència entre els guanys per hora treballada d'homes i dones assalariades, calculada com a percentatge respecte els guanys/hora dels homes.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings

GRÀFIC 10. Estimació de l'evolució de la bretxa salarial de gènere a Sant Sadurní d'Anoia, 2008 – 2010



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial 2008, 2009 i 2010, Institut Nacional d'Estadística.

B) Pensions i ajuts complementaris a la vellesa

Prenent especial atenció a la **capacitat econòmica de la població més gran**, recordem majoritàriament formada per dones (57% del total de població major de 65 anys)⁸, cal tenir present les dades de pensions no contributives i d'ajuts complementaris a les pensions de viduïtat.

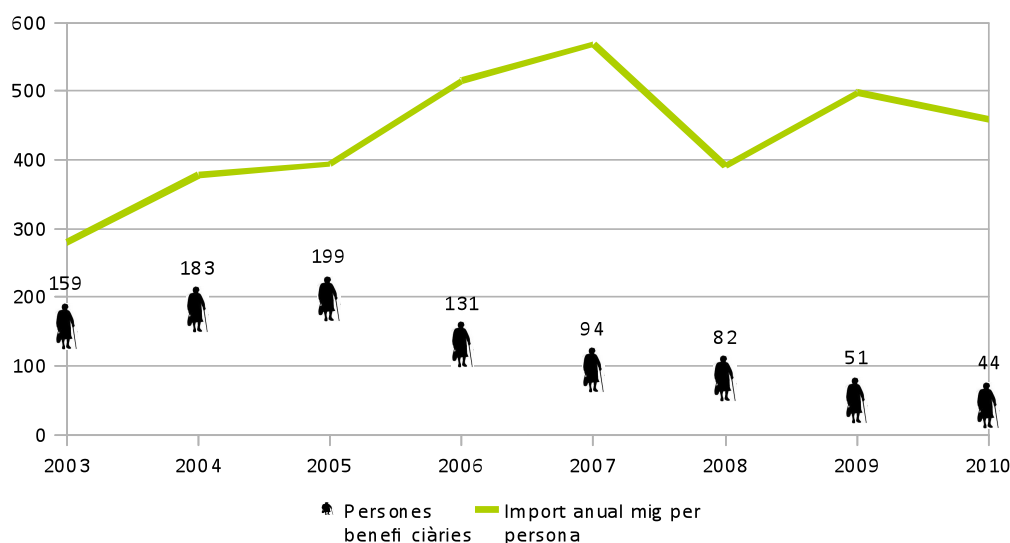
Les pensions no contributives a Sant Sadurní d'Anoia han anat disminuint en nombre (de 47 l'any 1998 a 39 l'any 2010) però augmentant en volum econòmic total destinat: de poc més de 130.000 € a una mica més de 185.500 €, mentre les pensions d'invalidesa s'han mantingut pràcticament invariables, les pensions de jubilació han reduït molt el seu pes. En aquest segon cas, es pot deure a la mort de la persones que les percebien.

Quant als ajuts complementaris a les pensions de viduïtat, el volum total de recursos destinats a aquests ajuts en el municipi ha tingut una evolució ascendent durant el període 2003 – 2005, arribant fins als 78.396,00 € destinats, coincidint amb un augment de la població destinatària. A partir d'aquell moment comença a baixar aquest import total, fins arribar al seu valor mínim el 2010 amb un total de 20.206,00 €. Aquesta reducció progressiva s'ha degut, fonamentalment a una **reducció molt important del nombre de persones perceptores de dits ajuts complementaris**, reduint-se fins a només 44 persones el 2010.

Tanmateix, si s'observa **la quantitat mitja percebuda per les persones beneficiàries, l'evolució és positiva** des de l'any 2003, passant dels 279,45 € inicialment als 459,23 € el 2010.

⁸ Tal com s'explica a l'inici del text a 1 de gener de 2012, vivien a Sant Sadurní d'Anoia 418 dones de més de 80 anys (dues d'elles centenàries) i només 218 homes de la mateixa edat.

GRÀFIC 11. Ajuts complementaris a les pensions de viduïtat, import anual mig/persona i nombre de persones beneficiàries, 2003 – 2010



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat i de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

La població de Sant Sadurní d'Anoia que percebia ajuts complementaris a les pensions de viduïtat tenia, l'any 2010, un ingrés mig lleugerament superior a la mitja de la comarca (451,33 €) i situat a la banda mitja d'ingressos, en comparació amb la resta de municipis de l'Alta Penedès.

No es disposa de les dades per sexe a nivell municipal, però se'n pot fer una estimació tenint en compte diverses dades:

a) La població vídua a Catalunya és majoritàriament major de 65 anys (87%), segons dades d'Idescat 2011.

b) A Catalunya la població que percep pensions de viduïtat és aclaparadorament femenina: 356.303 dones front 30.577 homes (11 vegades més dones que homes), segons dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social 2011.

c) A Catalunya l'any 2011 les dones vídues perceben una mitjana de 588,23 €.

d) A Sant Sadurní d'Anoia les llars monoparentals majors de 65 anys eren fonamentalment població vídua que, alhora, estava formada (85%) per dones⁹.

La conclusió a la que podem arribar és que les pensions de viduïtat i els seus ajuts complementaris són percebuts fonamentalment per **dones vídues**, i que aquestes **han de viure amb recursos francament escassos**.

C) Pensions i ajuts complementaris a la família

L'altre grup de població que perceben ajudes són les **famílies amb infants**. A Sant Sadurní d'Anoia l'any 2010 hi havia 536 famílies i 629 infants que havien percebut ajuts econòmics de

⁹ Les úniques dades disponibles són del cens de població de 2001.

suport. Les mitges percebudes tant al municipi com a la comarca són molt similars i se situaven el 2010 vora els 645,00 € per família i els 550,00 € per infant.

TAULA 8. Ajuts de suport per a famílies amb infants, 2008 – 2010

	2008		2009		2010	
	€/família	€/infant	€/família	€/infant	€/família	€/infant
Sant Sadurní d'Anoia	628,77 €	542,72 €	633,42 €	552,60 €	644,77 €	549,44 €
Alt Penedès	633,53 €	546,24 €	649,02 €	557,67 €	650,22 €	550,05 €

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat

Tenint en compte la càrrega que encara suposen els rols de gènere en l'assignació de tasques no remunerades¹⁰ i específicament les de cura de persones dependents (entre elles infants), així com el major pes de les dones com a caps de les famílies monoparentals (el 85% segons Idescat 2007), **són les dones del municipi qui demanden activament i gestionen aquestes ajudes de suport familiar**; les dades de serveis socials del municipi així ho corroboren.

D) Monoparentalitat

L'anàlisi de les llars monoparentals¹¹ constata que el nombre de llars amb mares o pares sense altres persones a la llar, és un fenomen que es caracteritza per la seva feminització.

És a dir el percentatge de mares sense altres persones adultes a la llar és molt superior al percentatge de pares.

TAULA 9. Llars monomarentals i monoparentals a Sant Sadurní d'Anoia, 2001

	TOTAL	%
Monomarentals	253	82%
Monoparentals	56	18%
TOTAL	309	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat

Si es compara el comportament d'aquest fenomen es constata que el percentatge de llars monomarentals a Sant Sadurní d'Anoia és 4'5 superior a l'Alt Penedès (77,5%), i 2 punts superior al de Catalunya (79,9%). **A Sant Sadurní d'Anoia de cada 100 famílies monomarentals 82 estan encapçalades per una dona.**

¹⁰ Les dones encara dediquen el doble de temps diari a les tasques de la llar i la família que en els homes segons l'"Enquesta de l'ús del temps a Catalunya 2010-2011", Idescat.

¹¹ Quan ens referim a les dades recollides, utilitzarem el nom "monoparentals". L'Institut Català d'Estadística utilitza aquest concepte masculinitzat per denominar els nuclis familiars formats per un sol progenitor o una sola progenitora. El nucli familiar és la "unitat jeràrquica intermèdia entre [la persona] i la família. Per al Cens de població del 2001, una família està formada per un grup de persones (dues o més) que resideixen en el mateix habitatge familiar, comparteixen algunes despeses en comú i estan vinculades per llaços de parentiu.

E) Persones amb discapacitat reconeguda legalment

A Sant Sadurní d'Anoia en els darrers 10 anys (entre 2001 i 2011) s'ha multiplicat per 2,5 la població amb discapacitat legalment reconeguda, passant de representar el 2,37% de la població de 2001 al 4,70% el 2011. Al llarg d'aquest temps el biaix entre dones i homes al municipi ha estat mínim, mantenint-se la proporció d'ambdós al voltant del 50%.

TAULA 10. Població amb discapacitat reconeguda legalment, 2011

	Homes		Dones		Total	
	Discapacitat reconeguda	% Total Població	Discapacitat reconeguda	% Total Població	Discapacitat reconeguda	% Total Població
Sant Sadurní d'Anoia	281	4,63%	299	4,77%	580	4,70%
Alt Penedès	2.696	5,07%	2.822	5,38%	5.518	5,22%
Catalunya	222.077	5,95%	232.836	6,12%	454.913	6,03%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat

Si bé Sant Sadurní d'Anoia és el segon municipi en número de persones amb discapacitat reconeguda legalment, en comparació amb la comarca i amb Catalunya **el municipi té una proporció més baixa que els altres territoris, i més equilibrada entre sexes.**

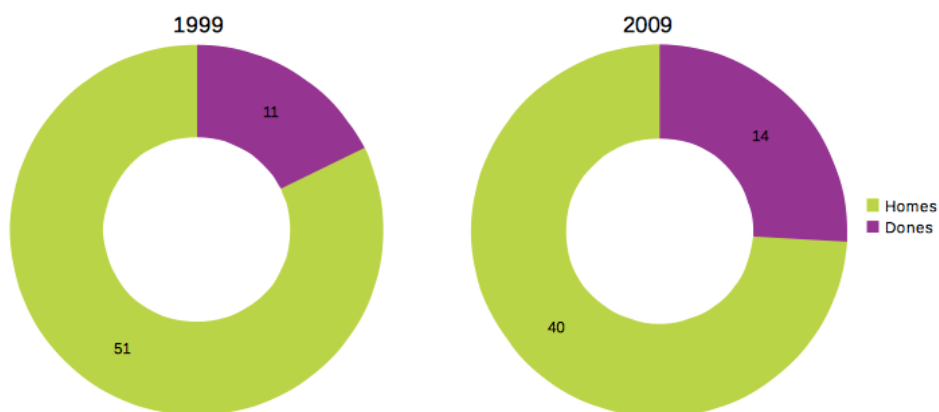
2.3. Teixit econòmic

Donat que la història i l'economia del municipi es troba fortament lligada a la viticultura es fa imprescindible observar el teixit econòmic agrari del municipi des de la perspectiva de gènere, utilitzant aquelles dades que estan disponibles del Cens Agrari.

A) Titularitat de la terra

El repartiment entre dones i homes de la **titularitat de la terra** a Sant Sadurní d'Anoia, mostra el **gran biaix que existeix entre dones i homes**. Mentre que els homes són molt més nombrosos, les dones amb titularitat agrària són molt poques: **per cada dona hi ha 5 homes**.

GRÀFIC 12. Titulars per sexe, 1999 – 2009



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat i Cens Agrari.

Aquest desequilibri entre dones i homes ha millorat lleugerament en la dècada de 1999 a 2009, però no perquè hagin augmentat substancialment les dones titulars de terres sinó perquè s'ha reduït el nombre d'homes titulars que, com es veu en l'apartat següent, també han perdut posicions en la condició de caps d'explotació.

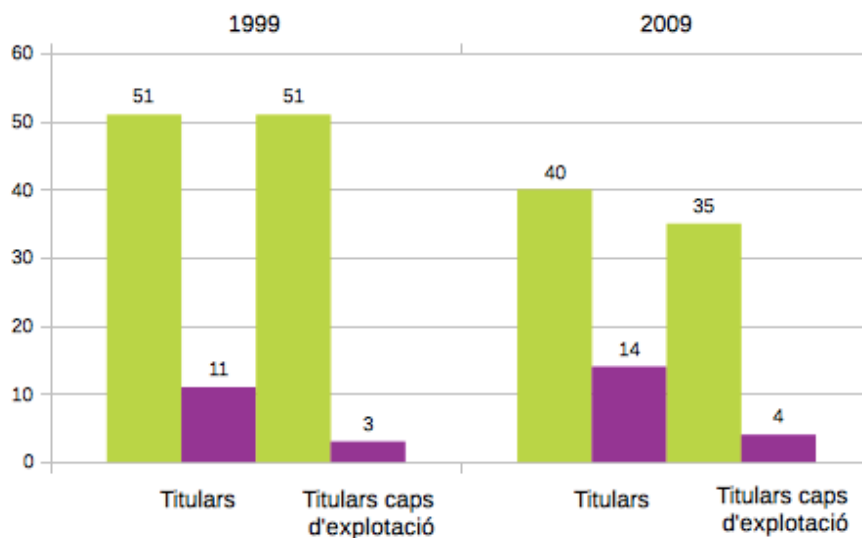
Aquesta reducció d'homes titulars i el manteniment de les dones en les mateixes condicions, pot ser degut a la distribució per edat, doncs **gairebé la meitat (46,3%) tenien més de 65 anys**¹². Com que els homes tenen una esperança de vida menor que les dones, es podria suposar que la baixada d'homes titulars es degui a la seva mort.

El biaix d'edat és molt acusat: a Sant Sadurn d'Anoia l'any 2009 només hi havia una persona titular de la terra menor de 35 anys.

B) La gestió la terra

El **biaix de gènere també s'observa en el nombre de caps d'explotació**¹³. Mentre que els homes són molt més nombrosos (el 100% dels titulars homes el 1999 i el 87,5% el 2009), la gran majoria de les dones titulars no són les caps d'explotació i, per tant, tenen una implicació més formal que de gestió habitual.

GRÀFIC 13. Titulars persona física per sexe, 1999 – 2009



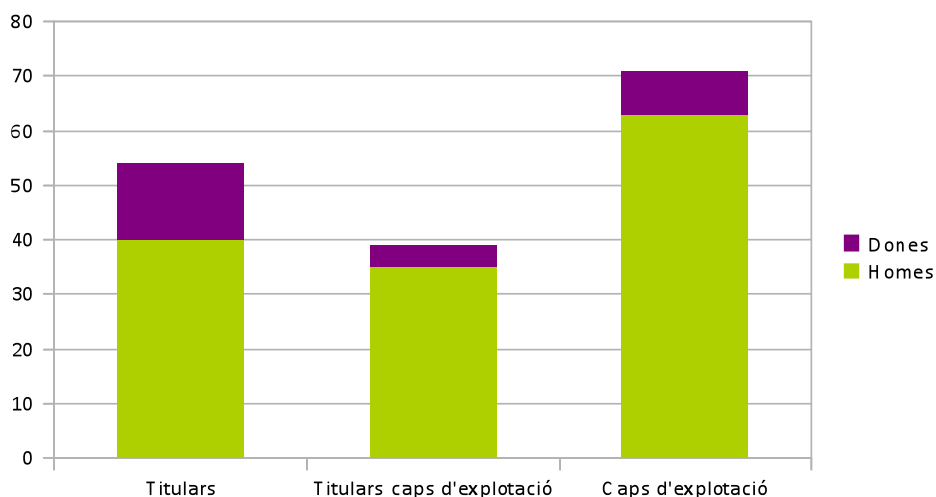
Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat i Cens Agrari.

Si es comparen les persones titulars (amb la funció o no de cap d'explotació) i les persones que exerceixen de caps d'explotació (de la seva titularitat o no), el biaix de gènere es manté: **les dones caps de gestió de les explotacions agràries són només el 10%** del total de persones amb aquesta responsabilitat.

¹² Segons el Dossier d'Idescat "Els canvis en les explotacions agràries catalanes (1999-2007)" Cal aclarir que les persones majors de 65 anys, tot i seguir manifestant la seva posició de professional agrícola, les dades d'afiliació a la Seguretat Social (que no inclouen persones jubilades) presentaven dades contràries al Cens Agrari, tant pel que fa al nombre d'actius com a l'edat d'aquests.

¹³ Persona responsable de la gestió corrent i quotidiana de l'explotació agrària. El/la cap de l'explotació coincideix generalment amb el/la titular. Cada explotació, física o jurídica té un/una únic/única cap d'explotació.

GRÀFIC 14. Titulars i Caps d'explotació per sexe, 2009



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat i Cens Agrari.

C) Mà d'obra

Un element a tenir present és la mà d'obra familiar¹⁴ segons el gènere. En primer lloc perquè **l'àmplia majoria (64,3%) de les dones titulars o bé no s'hi dediquen o bé ho fan menys del 25% del seu temps**. En segon lloc perquè 4 de cada 10 homes titulars dediquen entre el 75 i el 100% del seu temps a treballar la terra, fet que no succeeix entre les dones: **només el 7% de les dones titulars viuen de treballar les seves explotacions**.

Les 54 explotacions agràries que hi havia a Sant Sadurní d'Anoia l'any 2009 ocupaven 91 persones amb vincle familiar del o de la titular; **només 4 de cada 10 familiars que feien feines agràries eren dones**. La gran majoria d'aquestes feines (77%), però, ocupaven **menys del 25% del seu temps** i, per tant, suposaven un treball complementari al que cadascuna d'elles realitzés. En el cas de les dones, la pràctica totalitat (81%).

Aquest biaix entre dones i homes era encara més acusat en el cas de les persones (no familiars) assalariades, doncs **només 1 de cada 10 persones assalariades eren dones**. Val assenyalar, però, que en el període 1999-2007 el nombre de dones que conformaven la mà d'obra agrària s'havia incrementat el 23,7%.

2.4. Resum

Sant Sadurní d'Anoia és una població petita que ha sabut situar-se com a capital del cava a nivell internacional, fet que condiciona la seva vida econòmica i social.

La població ha mantingut un creixement constant del 30% en els darrers 12 anys, té més població en el grup d'edat de 0 14 anys que la comarca i que Catalunya, i menys població

¹⁴ Es considera mà d'obra familiar el/la titular, el/la cònjuge o parella i els altres membres de la família (independentment del fet que visquin a l'explotació o no), sempre que facin feines agràries per a l'explotació, sigui de forma contínua o eventual, i en règim assalariat o no.

major de 65 anys. Tot i el menor pes de la població més gran, hi ha un biaix de gènere de les dones superior als homes en la població envellida i sobretot en el sobreenvelliment, a Sant Sadurní d'Anoia viuen 418 dones de més de 80 anys (dues d'elles centenàries) i només 218 homes de la mateixa edat (un d'ells centenari)¹⁵. Tot i que l'evolució dels ajuts complementaris a les pensions de viduïtat ha augmentat, aquestes persones han de viure amb recursos molt escassos.

En comparació amb territoris comarcal i català, Sant Sadurní d'Anoia té una proporció de la població nascuda a l'estranger molt més baixa. Les migracions són fonamentalment internes, procedents de la comarca o de la província; les migracions de dones han estat més nombroses.

A Sant Sadurní d'Anoia la renda mitja ha seguit una evolució positiva, i ha perdut menys poder adquisitiu que a la comarca, s'estima que tot i això ha augmentat la bretxa salarial entre dones i homes. També són les dones del municipi qui demanden activament i gestionen les ajudes de suport familiar de Serveis Socials, cal tenir present que de cada 10 famílies monoparentals 8 estan encapçalades per una dona.

La titularitat de la terra a Sant Sadurní d'Anoia mostra moltes desigualtats, fent palès el gran biaix que existeix entre dones i homes. Les dones són, en molts pocs casos (10%), caps de gestió de les explotacions agràries; les que són titulars de la terra només en un 7% viuen de treballar les seves explotacions; i de cada 10 persones assalariades tan sols 1 era dona.

3. Avaluació del I Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia 2008-2011

3.1. Anàlisi per línies d'actuació

L'anàlisi s'emmarca dins les set línies d'actuació de l'Oficina d'Igualtat i Drets civils de la Diputació de Barcelona

Línia I. Impulsar les Polítiques d'Igualtat de Gènere a Sant Sadurní d'Anoia

Antecedents

L'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia actualment impulsa les polítiques d'igualtat de gènere des del Departament d'Acció Social, Igualtat, Salut i Consum. **El municipi té un llarg camí en l'impuls d'aquestes polítiques ja que l'any 2003 ja va crear la Regidoria d'Igualtat, i al 2008 elaborà i aprovà en el Plenari el I Pla Municipal d'Igualtat**, que pretenia englobar i impulsar totes les polítiques referents a Igualtat elaborades i executades al municipi, a més de donar un marc a les accions que ja es venien desenvolupant des d'anys anteriors.

El I Pla Municipal d'Igualtat 2008 – 2011 es va realitzar de manera transversal, creant subcomissions formades per representants de la majoria d'àrees de l'Ajuntament (Educació, Joventut, Participació Ciutadana, RRHH, OAC, Cultura, Alcaldia, Intervenció, Premsa i

¹⁵ A 1 de gener de 2012.

Protocol, Comunicació, Benestar Social, Salut, Policia Local, RRHH, Promoció Econòmica, Turisme, Participació Ciutadana, Mobilitat i Medi Ambient, Habitatge, Via Pública, i Governació) així com per components de diverses associacions de dones del municipi: Associació de Dones de Sant Sadurní, Fòrum de Dones Progressistes, Xarxadones. El procés de caràcter transversal, es va estructurar en set subcomissions de treball, corresponents a les set línies estratègiques del Pla, i en una comissió general prèvia.

El municipi també compta amb un servei municipal de nomenclatura conjunta¹⁶ el SIAD, Servei d'Informació i atenció a la Dona, i el **CIRD,** Centre d'Informació i Recursos per a Dones, creats l'any 2007. Els seus objectius són oferir un servei integral d'atenció a les dones en el propi municipi; i tenen com a finalitat “donar resposta a les diferents demandes d'informació i atenció, potenciar els processos d'autonomia de les dones, i contribuir a la superació de totes les situacions de desigualtat de gènere”. Ambdós serveis treballen per l'atenció, prevenció i sensibilització contra la violència masclista, i també volen ser una eina de promoció i participació política, tot avançant en “la construcció d'una ciutadania que inclogui la perspectiva de gènere”. Actualment està ubicat al Centre Vilarnau.

El SIAD – CIRD ofereix diferents serveis que s'adrecen a totes les dones i homes del municipi de Sant Sadurní, de Gelida, Subirats i Torrelavit, municipis adherits al servei. Des del 2012 també ofereixen servei a Sant Llorenç d'Hortons i Sant Pere de Riudebitlles.

Els serveis oferts són:

- Espai Dona – Espai amb oferta de tallers i cursos, activitats d'esbarjo i relació
- Punt d'Informació a la Dona, amb un Fons documental
- Servei d'Assessoria o Orientació Jurídica (SOJ)
- Servei d'Atenció i Assessorament Psicològic

El Servei d'Assessoria o Orientació Jurídica és un servei gratuït per a dones i homes, amb consulta personal i confidencial, i orienta en els àmbits de:

- Dret de la família
- Maltractaments
- Conflictes per propietats
- Dret laboral
- Conflictes penals
- Assetjament
- Maternitat
- Matrimoni
- Parelles de fet

El Servei d'Atenció i Assessorament Psicològic està dirigit a dones i homes que pateixen o han sofert violència (física, psicològica, sexual i/o econòmica), per part de la seva parella o ex-parella.

El SIAD – CIRD també es coordina amb diferents serveis de l'Ajuntament. Es mantenen

¹⁶ Segons el personal tècnic del municipi aquesta nomenclatura conjunta prové de que aquest espai de suport i atenció a les dones del municipi es va crear arrel de les subvencions provinents per una banda de la Diputació de Barcelona, que utilitzava la nomenclatura de CIRD, i per altra de la Generalitat de Catalunya que utilitzava la nomenclatura SIAD, des de la seva creació s'utilitza indistintament i/o de manera conjunta.

reunions de coordinació puntuals amb els departaments d'acció social, salut, joventut, esports, premsa i comunicació, educació i cultura, per tal d'establir línies de treball conjuntes i concretar actuacions dins del Programa.

Des de l'àmbit d'igualtat s'han organitzat tres **Jornades d'Igualtat** per tal de debatre sobre diferents aspectes, la I Jornada d'Igualtat, es va desenvolupar l'any 2006, amb el lema: Igualtat, Participació i Desenvolupament. Les II Jornades d'Igualtat es van centrar en la Conciliació i Nous Usos del Temps, i es desenvoluparen l'any 2008, les darreres i III Jornades d'Igualtat: van escollir com a tema la Coeducació en Igualtat, i es van realitzar l'any 2010.

Al llarg dels anys de realització del I Pla d'Igualtat, ha existit una **dificultat afegida** que ha estat la **manca d'estabilitat del personal tècnic** que desenvolupava el Pla. Des del 2008 han passat 4 persones que per raons diverses han exercit aquesta tasca. A més la **baixa formació** específica **en perspectiva de gènere** del conjunt de personal tècnic tampoc ha facilitat un desenvolupament homogeni del Pla. L'actual tècnica d'Igualtat va ser contractada a partir d'un Pla d'ocupació que es va fer conjuntament entre la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya, per promocionar la figura de l'agent d'igualtat. La tècnica d'Igualtat comparteix aquesta responsabilitat, i per tant la seva disponibilitat, amb Immigració i Convivència. Aquesta compartimentació del temps de dedicació sumada al fet que és un lloc de treball que no forma part de la plantilla, sinó que és una contractació externa, suposa que no té opció a aprofundir¹⁷ en la seva formació en gènere, ni la impartida per part de la Diputació de Barcelona, ni de la Generalitat de Catalunya o d'altres.

El Pla formalitza una **Comissió per la Igualtat**, que amb representació de les entitats de dones del municipi i d'altres agents veïnals, està fortament implicada en l'organització conjunta amb el Departament d'Acció Social, Igualtat, Salut i Consum, de les diferents commemoracions i diades internacionals com el 8 de març (Dona treballadora), el 28 de maig (salut de les dones) i més recentment també el Dia Internacional per l'Alliberament de lesbianes, gais i transexuals (28 de juny), el Dia Internacional de la Lluita contra el VIH Sida (1 de desembre), i el Dia Internacional per a les Persones amb Discapacitat (3 de desembre).

Aquesta intensa **commemoració de diverses jornades internacionals**, a la que cal afegir la del 25 de novembre, contra la violència vers les dones, **vertebren en bona mesura l'acció de la tècnica d'igualtat, i de la tasca que es promou des del consistori en l'àmbit d'igualtat**. Així mateix la Comissió per la Igualtat formada inicialment per entitats centrades en les dones, s'ha vist ampliada amb entitats que contempen les diferents especificitats del conjunt de diades commemoratives. Així el concepte d'igualtat, s'entén "no és sols de gènere sinó a tots nivells, no discriminar a ningú per cap raó". Malauradament dins dels diferents contextos no hi ha una lectura de gènere, que permeti un abordatge des de les diferents interseccionalitats.

Les dones poden patir discriminacions per raó de sexe, edat, origen, religió, classe, orientació sexual o discapacitat. Totes aquestes discriminacions tenen un efecte multiplicador i un element central: el factor de gènere. I és per això que la visió que proporciona la interseccionalitat¹⁸ esdevé clau per donar resposta a les necessitats d'una societat cada cop

¹⁷ L'actual tècnica d'Igualtat té formació en violència masclista i en comunicació no sexista.

¹⁸ La interseccionalitat de gènere ens proporciona una eina d'anàlisi i treball per abordar les discriminacions múltiples que pateixen les dones. Es pot aprofundir en el concepte consultant les autores: Lydia la Rivière-Zijdel i Gloria Wekker.

més complexa i és una eina imprescindible per a la construcció d'una societat més justa i igualitària.

Anàlisi

A) Estructura Política

El Ple de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia és paritari¹⁹: hi ha 8 dones i 9 homes amb un total de 17 regidors i regidores electes en les eleccions de maig de 2011.

Aquesta paritat també es veu reflectida en la majoria de formacions polítiques que configuren el Ple municipal, Esquerra Republicana de Catalunya és l'únic partit que no té paritat.

TAULA 11. Càrrecs electes per sexe i partit polític, 2013

	Dones	Homes
CiU	3	3
PSC i Progrés Municipal	3	2
ERC	1	3
PP	1	1

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, 2012

Igualment **la Junta de Govern és del tot paritària** amb 4 dones i 5 homes i, en breu, tindrà **una dona en el càrrec d'Alcalde**.

Les dones de l'equip de govern, tot i representar el 44%, gestionen el 56% del pressupost de 2012. Aquest fet és degut a que la **distribució de les àrees** entre regidores i regidors a l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, **trenca els estereotips de gènere** que també es troben en l'exercici de la política. Trobem per una banda que les àrees amb més dotació pressupostària i alhora amb més pes polític: Hisenda; Administració General; Via Pública i les àrees d'Urbanisme, Habitatge, estan encapçalades respectivament per una regidora i un regidor.

També de manera molt favorable la regidoria de Benestar social i Igualtat, àrees associades amb la cura i l'atenció de les persones, i alhora històricament feminitzades, es troben encapçalades per un regidor. Educació, cultura, joventut, àrees que comparteixen l'atenció a les persones hi ha regidores.

Així, les dones de l'equip de govern encapçalen: Hisenda; Administració General; Via Pública; Educació; Normalització Lingüística, Recursos Humans; Governació i Cultura; Joventut. I l'Alcalde està compartida en l'actual mandat, encapçalada inicialment per un home, i actualment per una dona.

¹⁹ Es parla de paritat referint-se a una composició amb un mínim del 40% i un màxim del 60% per sexe.

B) Estructura Tècnica

L'estructura tècnica de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia és paritària. Del total de 171 persones de la plantilla a l'any 2012, el 51% són dones, hi treballen 87 dones i 84 homes.

Malgrat que l'estructura total de recursos humans és molt equilibrada, existeix una **clara segregació horitzontal²⁰ entre dones i homes.**

TAULA 12. Distribució de la plantilla per àrees de treball, 2012

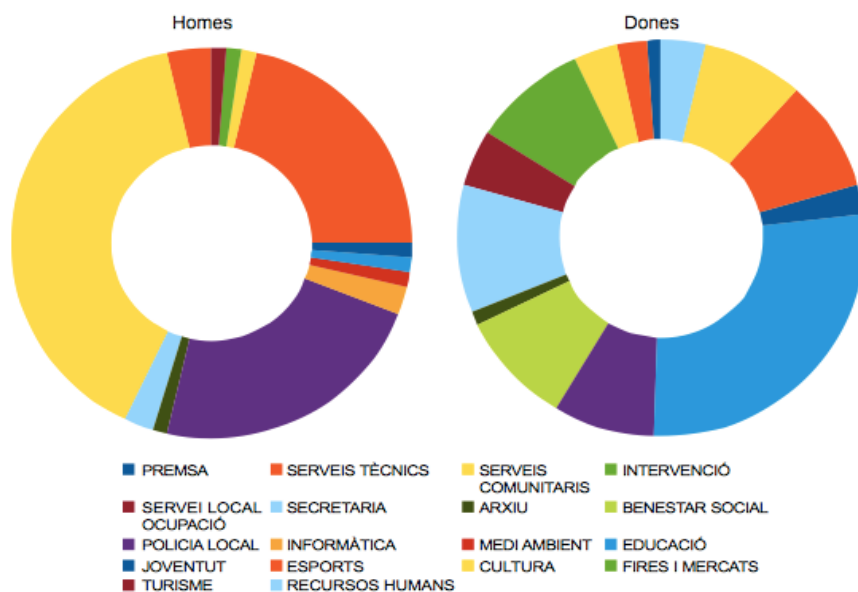
	DONES	HOMES
PREMSA	1	0
SERVEIS TÈCNICS	2	3
SERVEIS COMUNITARIS	3	33
INTERVENCIÓ	8	0
SERVEI LOCAL OCUPACIÓ	4	0
SECRETARIA	9	2
ARXIU	1	1
BENESTAR SOCIAL	8	0
POLICIA LOCAL	7	19
INFORMÀTICA	0	2
MEDI AMBIENT	0	1
EDUCACIÓ	4	1
Fil·lojereta (Llar d'infants)	10	0
Espurna (Llar d'infants)	10	0
JOVENTUT	2	1
ESPORTS	8	18
CULTURA	2	1
Biblioteca	5	0
FIRES I MERCATS	0	1
TURISME	0	1
RECURSOS HUMANS	3	0
TOTAL	87	84

Font: Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, 2012

El 83% dels homes que treballen a l'Ajuntament ho fan a les àrees de Serveis Comunitaris, Policia Local i Esports. En aquestes tres àrees el biaix de gènere és molt significatiu (superior al 70% en favor de l'ocupació masculina). Aquesta altíssima concentració contrasta amb un **repartiment molt més equilibrat de les dones treballadores** en el conjunt d'àrees municipals, si bé el 25% d'elles treballen en l'àmbit educatiu (incloses les dues llars d'infants municipals).

²⁰ Es parla de segregació horitzontal de l'ocupació quan existeix en el mercat de treball una distribució no uniforme de dones i d'homes en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic, com per exemple, serveis d'atenció a les persones o educació.

GRÀFIC 15. Distribució de la plantilla per àrees de treball i sexe, 2012



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, 2012

D'altra banda també és **significatiu que en totes aquelles àrees que tenen a veure amb persones** (Premsa, Servei Local d'Ocupació, Benestar Social, Educació, Joventut, Cultura i Recursos Humans) **la plantilla sigui pràcticament 100% femenina**; només hi treballen 2 homes. Per tant, els homes es troben sobrerrepresentats en aquelles professions tradicionalment masculinitzades i vinculades a l'ús de la força i de l'autoritat, mentre les dones es troben sobrerrepresentades en aquelles professions relacionades amb la cura i l'atenció a les persones, que són una prolongació del rol de gènere que se'ls hi adjudica.

Respecte als llocs de comandament, **al no existir un organigrama, tampoc hi ha un acord respecte a quines són les persones que formen l'equip directiu**. S'ha analitzat per una banda el llistat de departaments o serveis, i per l'altre els departaments o serveis amb més pes dins l'estructura municipal, quedant 18 departaments o serveis amb 10 persones o menys, i 3 departaments o serveis amb 11 persones o més.

Així, si analitzem el conjunt de departaments i serveis, a la plantilla de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia no es dona segregació vertical²¹, ja que les dones encapçalen un 57% dels 21 departaments existents (12 dones enfront 9 homes). Per altra banda si analitzem aquelles departaments o serveis amb més de 12 persones, i que representen el 51,5% del total de la plantilla (serveis comunitaris, esports i policia local), es troben encapçalats en la seva totalitat per homes, i per tant **les dones es trobarien infra-representades en els llocs de decisió real, i existiria una clara segregació vertical**. No es contempla el Departament d'Educació en aquestes dades, tot i que es troba encapçalada per una dona i que és un departament

²¹ Es parla de segregació vertical de l'ocupació quan es produeix una distribució no uniforme de dones i homes en nivells diferents d'activitat. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat i per tant, amb menor retribució. La poca presència de dones en càrrecs directius, als cercles d'empreses, en els col·legis oficials, etc., és una realitat palesa de segregació vertical del mercat de treball català. En concret, les dones ocupen el 33,7% dels càrrecs de responsabilitat a Catalunya.

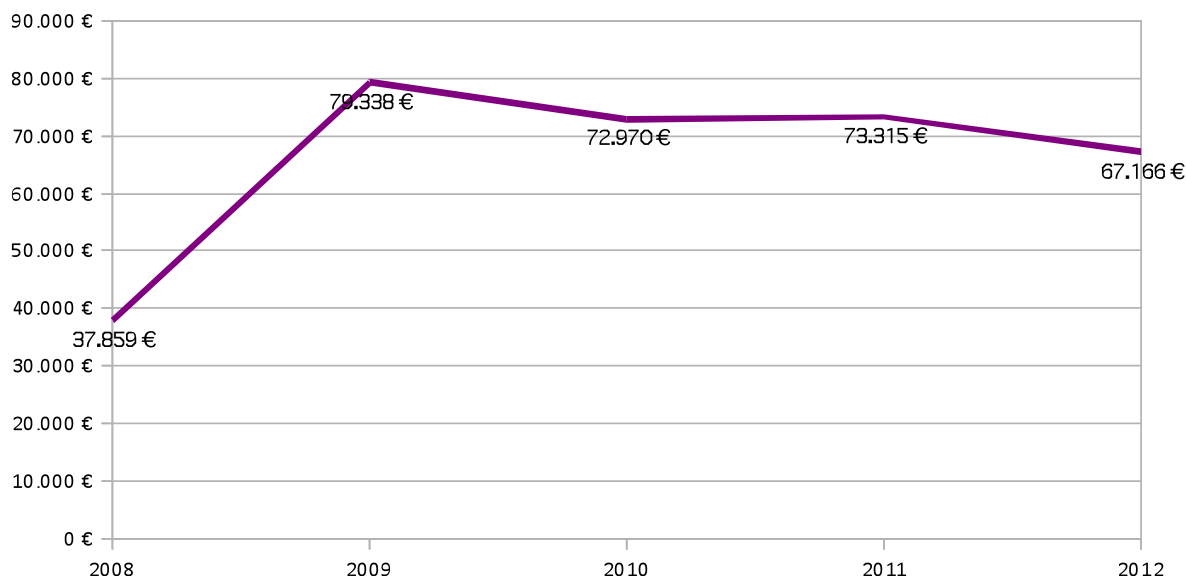
totalment feminitzat (96% de dones treballadores), doncs les dades que facilita l'Ajuntament són per centre i es diferencia la direcció del departament d'educació de les llars infantils.

En global, a l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia hi ha una estructura paritària, però amb una clara segregació horitzontal de la plantilla, doncs els homes ocupen departaments vinculats amb la seguretat, serveis comunitaris i esports que, a més, són els que tenen una dimensió significativament més important. Tenint en compte que aquests departaments es troben encapçalats per homes es pot parlar també de l'existència de segregació vertical a l'estructura tècnica de l'Ajuntament.

C) Pressupost destinat al I Pla d'Igualtat

El Pressupost per a Igualtat a l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia en el període d'execució del I Pla d'Igualtat, mostra una clara **aposta inicial**, de manera que es duplicà en un 52% el pressupost de 2009 respecte el de l'any anterior.

GRÀFIC 16. Pressupost municipal d'Igualtat, 2008-2012



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, 2012

Val a dir que el 2009 consta com el pressupost més elevat ja que posteriorment va baixant tant en les activitats com en la remuneració del personal tècnic. Des de llavors i fins el 2012 el pressupost total ha anat baixant però ho ha fet lleugerament (el -15,3%), mantenint el **compromís de l'Ajuntament amb les polítiques d'igualtat**.

Antecedents

Des de l'any 2002, a través de Regidoria de Benestar Social, l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, crea una **Comissió tècnica contra la violència** per optimitzar els recursos, sumant i coordinant esforços per millorar les intervencions.

La voluntat dels diferents consistoris en la lluita contra la violència de gènere ha consolidat **un treball d'atenció i prevenció que es desenvolupa a través del SIAD - CIRD**, que té com a objectiu donar una resposta integral a les dones del municipi.

Des del SIAD - CIRD s'ofereix un **Servei d'Assessoria Jurídica**, servei gratuït a totes les dones i homes del municipi per a qualsevol dubte o problema, entre els quals s'atenen temes de violència de gènere; i un servei de suport psicològic gratuït a les dones i homes del municipi que pateixen qualsevol tipus de violència de gènere. Aquest servei de suport psicològic es desenvolupa a través del Consell Comarcal de l'Alt Penedès en conveni amb la Fundació AGI.

A nivell de recursos per a dones supervivents de maltractaments, es disposa també del servei d'una **casa d'acollida de la Fundació AGI**. I d'un servei de Teleassistència realitzat en conveni amb el Consell Comarcal de l'Alt Penedès i la Creu Roja que és qui presta el servei. També existeix una casa temporal d'acollida, per a dones en situació d'urgència social

Des de l'any 2008 existeix un **"Circuit d'atenció a la dona víctima de la violència domèstica"** que aborda de manera transversal l'atenció a les dones a través de la "Comissió violència masclista i familiar" formada per l'agent d'Igualtat, l'educadora social d'Acció Social, l'advocada del servei d'orientació jurídica (SOJ), la policia local, mossos d'Esquadra i el CAP.

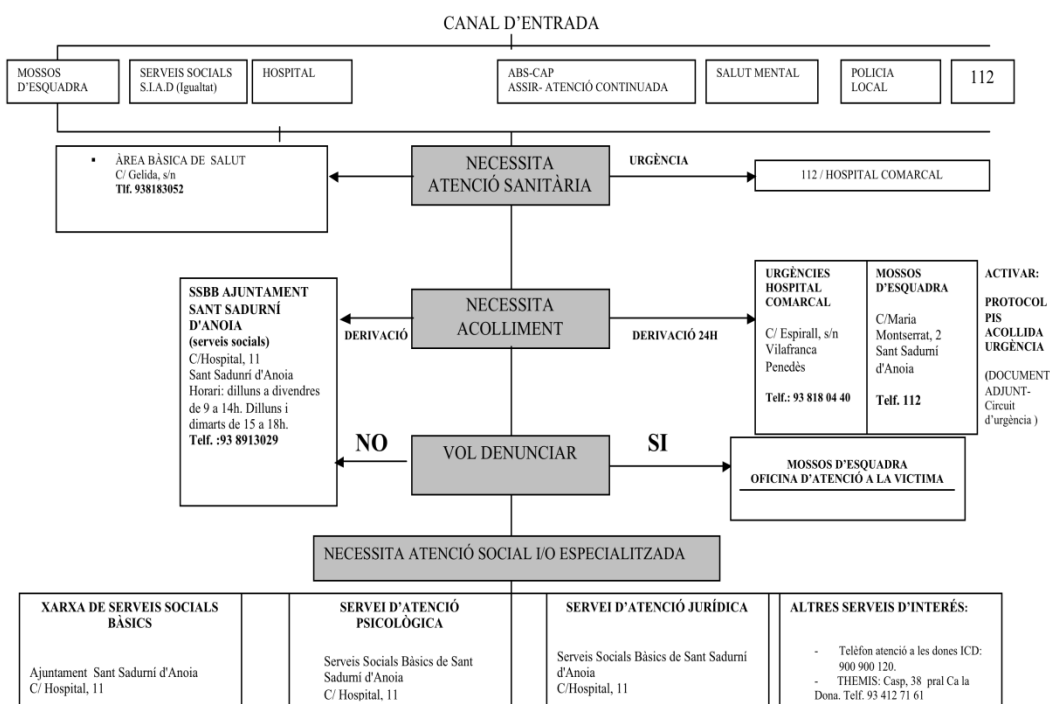
L'equip tècnic dels serveis socials bàsics també realitza treball en xarxa amb diferents agents del territori, mantenint una relació fluida amb trucades, correus o reunions pels seguiments de casos la Unitat d'Atenció a la Víctima dels Mossos d'Esquadra. També amb els serveis mèdics del municipi hi ha una molt bona col·laboració, amb una coordinació freqüent i fàcil. Les persones membres del circuit realitzen una formació conjunta i dues reunions anualment.

A l'any **2012 s'aproven tot un seguit de protocols que permeten l'establiment de dispositius d'atenció i prevenció contra diferents formes de violència de gènere.**

S'ha aprovat el **"Protocol i circuit per fer front a la violència masclista"**, com a eina bàsica d'abordatge de la violència de gènere a les relacions afectives, i que explicita el treball desenvolupat des del "Circuit d'atenció a la dona víctima de la violència domèstica" i de la "Comissió violència masclista i familiar".

Les persones que formen aquesta Comissió van rebre formació especialitzada en violència masclista mitjançant el Catàleg d'activitats d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona. La formació va estar impartida per la l'entitat "El Safareig".

CIRCUIT D'ATENCIÓ A LA VIOLÈNCIA MASCLISTA VERS LES DONES SANT SADURNÍ D'ANOIA



Al juliol del 2012 es va aprovar també, el **“Protocol i circuit contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa”**, amb l'objectiu de prevenir, sensibilitzar i abordar aquests tipus d'assetjament, que prové de la situació de discriminació de les dones en la societat i en el predomini de models de comportament patriarcal i masclista. Liderat des d'Igualtat, amb la participació dels sindicats presents a la plantilla i amb una persona del Departament de Recursos Humans. Tot i ser un text molt ben desenvolupat, segons l'equip tècnic municipal, la Comissió encara no ha mantingut cap reunió de treball i manca una persona de clara referència des del Comitè d'empresa.

També al llarg de l'any 2012 s'ha aprovat el **“Protocol contra la Mutilació Genital Femenina”**, que té per objectiu establir un pla d'acció contra la pràctica de l'ablació. Liderat pels Mossos d'Esquadra, i a partir d'una alarma generada l'estiu 2011 amb l'anada de vacances als seus països d'origen de famílies de risc. En la redacció i seguiment del Protocol han participat: Mossos d'Esquadra, Policia Local, l'Àrea Bàsica de Salut, el Servei d'Orientació Jurídica, l'ASSIR, la tècnica d'Educació i les Llars d'Infants municipals “Fil·loixereta” i “Espurna”.

A nivell de prevenció i sensibilització ciutadana, el municipi commemora amb diferents activitats el **Dia internacional contra la violència vers les dones, 25 de novembre**. Així mateix ha desenvolupat entre d'altres, campanyes de sensibilització als comerços, i tallers de prevenció de la violència per alumnat infantil, primària i secundària.

Des del curs 2010/2011, coincidint amb l'arribada de l'actual tècnica d'Igualtat s'ha intensificat el **treball de prevenció i sensibilització amb l'alumnat dels IES públics i privats** del municipi, la tècnica d'Igualtat desenvolupa tallers de prevenció de la violència masclista amb primer de batxillerat i cicles formatius. També es realitzen activitats de “teatre fòrum” amb diferents espectacles, on es desenvolupen històries on el públic pot canviar el final, l'alumnat pot pujar a escena modificar el que està passant. També i de manera molt satisfactòria són els joves dels Instituts qui elaboren un manifest conjunt de rebuig, que és el

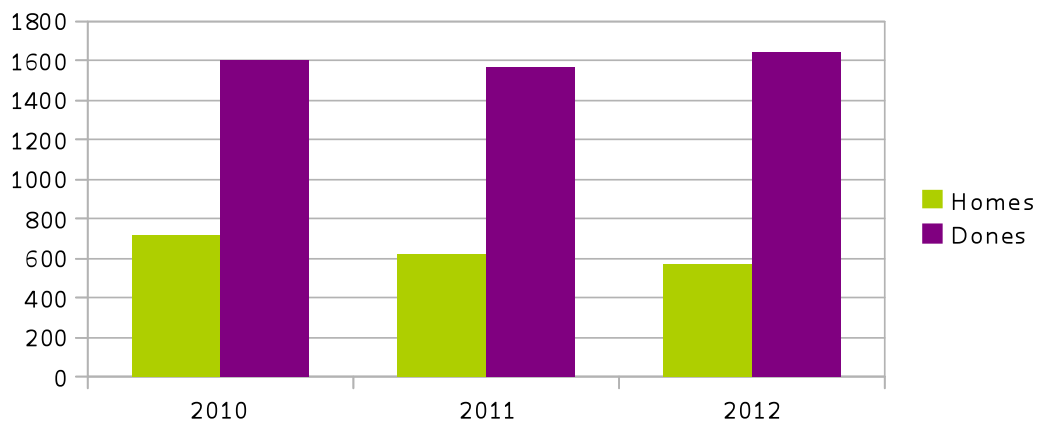
text institucional del 25 de novembre, i que dona peu a la concentració i l'encesa d'espelmes de la Jornada.

Anàlisi

A) Atencions de Serveis Socials

Les dones són les principals ateses a Serveis Socials (71,5% de les persones usuàries) i des de 2010 fins 2012 amb un nombre elevat al voltant de les 1.600 atencions. En canvi els homes en aquest període han anat minvant lleugerament (-20%) l'ús de Serveis Socials.

GRÀFIC 17. Atencions de Serveis Socials, 2010-2012



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, 2012

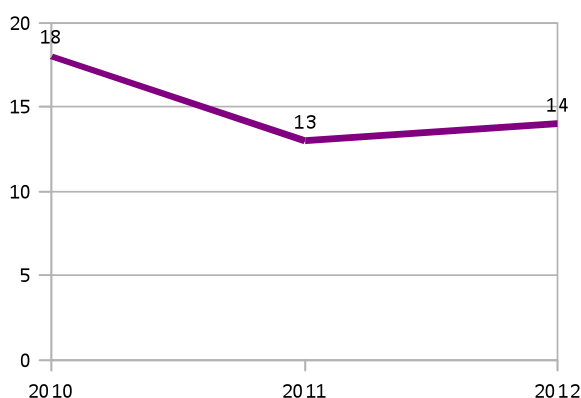
La Diagnosi no ha disposat de dades més acurades sobre el perfil de les persones ateses pels diferents serveis d'atenció (edat, lloc de naixement, estat civil, perfil de la demanda, etc.) que permetrien un anàlisi més acurat. Tampoc s'ha obtingut el nombre de teleassistències.

B) Atenció a víctimes de violència de gènere

Les dades sobre violència de gènere del municipi de Sant Sadurní d'Anoia provenen de la Unitat d'Atenció a la Víctima dels Mossos d'Esquadra i del Servei de Suport que s'ofereix al SIAD - CIRDA.

Des de Mossos d'Esquadra, entre 2009 i 2012 s'han atès 60 dones víctimes de violència masclista. Malauradament la present Diagnosi pot aportar una anàlisi molt limitada, doncs no ha disposat de dades acurades com: el nombre de detencions com a presumptes agressors fruit de les intervencions policials, el seguiment de les ordres d'allunyament i les ordres d'allunyament vigents.

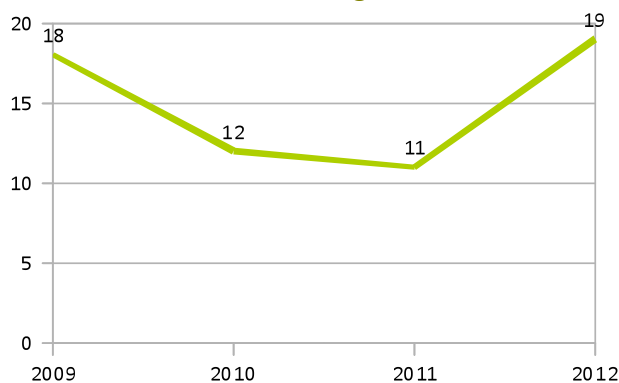
GRÀFIC 18. Atencions a víctimes de violència de gènere, 2010-2012



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, 2012

El servei de suport del SIAD - CIRD ha atès 45 persones entre 2010 i 2012 víctimes de violència de gènere, de les quals el 100% són dones.

GRÀFIC 19. Intervencions amb víctimes de violència de gènere, 2009-2012



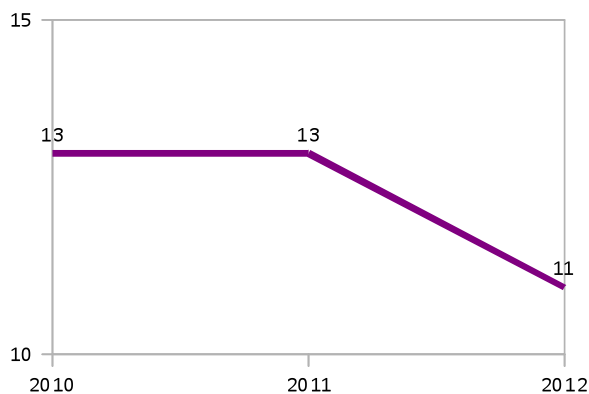
Font: Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, 2012

D'altra banda, cal assenyalar que el nombre d'intervencions de la Policia Local i Mossos d'Esquadra ha tingut una evolució diferent de les atencions des del SIAD - CIRD. Mentre que entre el 2010 i el 2011 les atencions del SIAD - CIRD havien disminuït, les intervencions policials es van mantenir estables; en canvi el 2012 el nombre de les intervencions policials gairebé es van duplicar, superant les del 2008, i per contra les atencions al SIAD - CIRD es van mantenir força constant a l'any anterior, augmenten sols en una persona.

C) Atenció psicològica a dones

Des de l'any 2010 fins a 2012, l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia a atès a 37 dones oferint-les suport psicològic.

GRÀFIC 20. Atencions psicològiques a dones, 2010-2012



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Ajuntament de Sant Sadurn d'Anoia, 2012

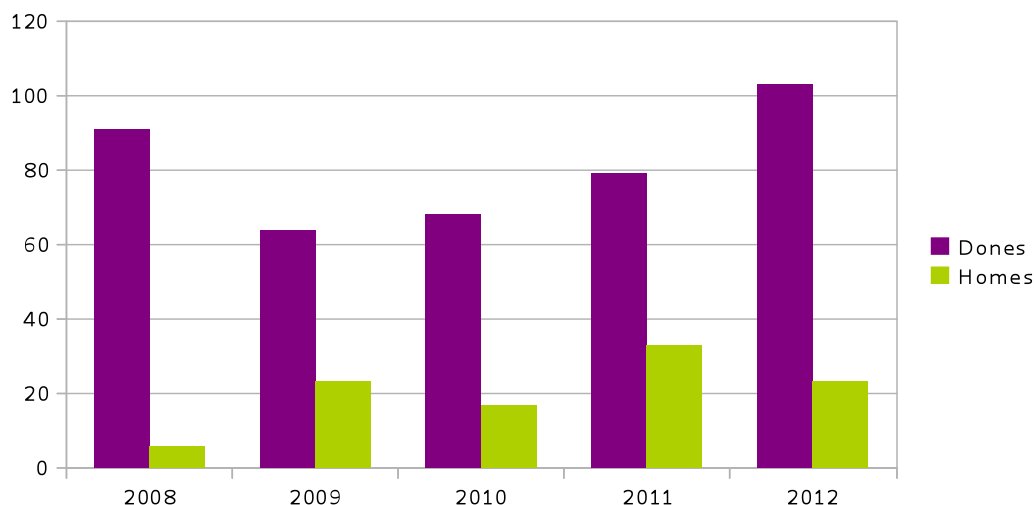
D) Servei d'Orientació Jurídica (SOJ)

El SOJ dona cobertura a Sant Sadurn d'Anoia, Torrelavit, Gelida, Subirats, Sant Llorenç d'Hortons i Sant Pere de Riudebitlles.

Les persones usuàries disposen d'una cita prèvia mitjançant derivació dels equips de serveis socials municipals. En la cita es fa una primera orientació, no directiva i gratuïta, sobre la problemàtica plantejada i, si es donen les condicions legals necessàries, es tramita l'expedient per al reconeixement de la justícia gratuïta i l'assignació d'una advocada o advocat d'ofici.

El SOJ ha atès a un total de 507 persones entre l'any 2008 i el 2012. Tal com mostra el gràfic, el 80% de les persones ateses pel SOJ són dones (un total de 405 dones) i des de 2009 amb una tendència creixent que el 2012 ha fet superar el nombre de dones ateses de 2008. En el cas dels homes, el nombre d'atesos era molt baix el 2008 i a partir del 2009 es troba al voltant dels 20. Només l'any 2011 destaquen els 33 homes atesos.

GRÀFIC 21. Atencions del Servei d'Orientació Jurídica, 2008-2012



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Ajuntament de Sant Sadurn d'Anoia, 2012

E) Estimació de la detecció

Segons l'Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer entre l'any 2008 i l'any 2011 hi va haver a Catalunya 75.834 denúncies per violència de gènere, és a dir una mitja de 52 denúncies diàries durant quatre anys. Aquestes dones suposen el 2,3% de la població femenina catalana major de 15 anys, tenint present que no totes les dones denuncien, fins i tot aquelles que han patit violència fins a la seva mort.²²

Si apliquéssim aquesta proporció (2,3%) a la població femenina major de 15 anys de Sant Sadurní d'Anoia, estimaríem que **121 dones del poble podrien trobar-se en situació de violència de gènere.**

Segons l'“Enquesta de Violència Masclista de Catalunya, 2010”²³ una de cada quatre dones (26,6%) han patit, com a mínim, una agressió masclista d'especial gravetat al llarg de la seva vida.

La gran diferència entre el 2,3% de la població denunciant i el 26,6% que afirma haver patit agressions masclistes greus es pot explicar perquè la immensa majoria de dones (el 80% o més) no ho denuncien.

Comparant, però, la dada més conservadora respecte a dones que podrien trobar-se en situació de violència de gènere (121 dones), amb el nombre de dones ateses al SIAD - CIRDA, **s'observa un gran buit.** Això es podria explicar per diverses raons; en primer lloc, sovint les dones que pateixen violència senten por i vergonya de manera que quan es decideixen a buscar ajuda no sempre ho fan en serveis que les puguin conèixer o reconèixer; en segon lloc, a les viles de grandària petita es constata que una necessitat més forta d'anonimat. També és possible que existeixi una baixa detecció per part dels serveis d'atenció, així com una feble coordinació entre els dispositius del circuit, ja que les dades facilitades per policia local i mossos d'esquadra i des de serveis socials presenten moltes diferències i poca informació detallada.

Un factor a tenir present per tal d'ampliar l'anàlisi sobre la realitat de la violència de gènere al municipi, hauria de contemplar la presència de nuclis desagregats o cases aïllades del centre històric, doncs aquests **afavoreixen l'aïllament i la manca de control social i institucional de possibles situacions de violència de gènere a les llars.**

²² Segons l'Observatorio, de les 73 víctimes mortals de 2010 només el 30,1% (22 dones) havien denunciat al seu agressor.

²³ Primera Enquesta de Violència Masclista de Catalunya feta pel programa de Seguretat contra la Violència Masclista de l'anterior Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació i que ha comptat amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones i de la regidoria de Dones de l'Ajuntament de Barcelona. Aquesta enquesta es va basar amb entrevistes a 14.122 dones i 1.501 homes d'entre 18 i 70 anys residents a Catalunya entre l'abril i el juny del 2010.

Antecedents

La **Comissió d'Igualtat**, creada l'any 2003, ha estat **un dels òrgans impulsors de les actuacions commemoratives i de presència de les dones en l'àmbit del municipi**. La Comissió d'Igualtat es configura com un "espai de participació de les entitats en la gestació de les polítiques i accions municipals d'igualtat". Com a tal "recull propostes i intervencions, i organitza activitats en relació a la igualtat i per la no violència".

Actualment en formen part:

- Associació de dones de Sant Sadurní
- Associació de vídues de Sant Sadurní
- Fòrum de dones progressistes
- Associació de puntaires de Sant Sadurní
- Associació de dones magrebines AMAL-Esperança
- Catendins
- Espai Delkor
- Comunitat Islàmica Sant Sadurní
- CC ONG d'ajuda al desenvolupament
- Biblioteca Ramon Bosch de Noya
- Escola d'adults Sant Sadurní
- Creu Roja
- Equalmón
- Representants dels partits polítics municipals
- Tècnica d'Igualtat
- Regidoria d'Igualtat

Actualment, i des de l'arribada de l'actual tècnica en igualtat, **la Comissió s'ha vist ampliada a d'altres entitats i associacions** relacionades amb diversos àmbits que poden ser susceptibles de patir desigualtats, com per exemple col·lectius de persones nouvingudes, de persones amb diversitat funcional, amb orientacions sexuals diferenciades, etc. Aquesta ampliació de l'espectre d'entitats, inicialment "va funcionar molt bé, amb molta implicació" però actualment es troba en un cert procés de revisió, hi ha una continuïtat irregular per part de les entitats, "hi ha un cert cansament", les entitats no tenen canvi generacional i això també es reflexa en la Comissió. Semblaria que hi ha poca col·laboració entre les entitats que no comparteixen el mateix focus d'interès.

L'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia entén i treballa per la igualtat des d'aquesta visió de "discriminació de cap mena, entre les persones en general, per sexe, edat, procedència, orientació sexual, i diversitat funcional". I dins de cada un d'aquest àmbit no té una lectura de gènere. Entén que ha de treballar des de les dificultats d'accessibilitat del municipi per exemple, voreres, carrers, per tal de neutralitzar-les; o fer visible les diferents orientacions sexuals, ja que "no es parla, està molt silenciada"; o respecte a la immigració, tota la vessant dels rumors, etc. Es treballa des de la transversalitat i l'educació, "una persona, les mateixes oportunitats".

La Comissió es reuneix trimestralment al voltant de l'organització de les **diades commemoratives** següents:

- Dia Internacional de les dones (8 de març)
- Dia Internacional de la salut de les dones (28 de maig)
- Dia Internacional per l'Alliberament de lesbianes, gais i transexuals (28 de juny)
- Dia Internacional contra la violència de gènere (25 de novembre)
- Dia Internacional de la Lluita contra el VIH Sida (1 de desembre)
- Dia Internacional per a les Persones amb Discapacitat (3 de desembre)

La Comissió d'Igualtat, va agafar el relleu en la organització del Sopar de la Dona. Organitzat inicialment des del Centre Cívic Vilarnau, va arribar a tenir una participació elevada, al voltant de les 150 participants, va tenir la seva darrera edició l'any 2011, coincidint amb la 19 edició.

L'any 2007, fruit d'un procés participatiu, que va concloure amb la "Diagnosi de la realitat municipal de Sant Sadurní d'Anoia des de la perspectiva de gènere", es va crear una **Xarxa de dones**, les persones hi podien participar a títol individual, o vinculades amb associacions i entitats. La Xarxa es reunia quinzenalment per tal d'elevat al consistori, propostes i millores del municipi referents a problemàtiques diverses: senyalitzacions, manera de posar els bancs o les places, camins segurs, il·luminació, etc., així com d'altres temes urbanístics, i també respecte a banc del temps, o de xarxes socials. La Xarxa de Dones va funcionar al llarg de dos anys aproximadament.

Sant Sadurní compta amb cinc entitats o organitzacions de dones, aquest ric moviment té perfils diferenciats. **L'Associació de vídues de Sant Sadurní**, actualment celebra el seu 30é aniversari. L'entitat va néixer per tal de reivindicar els drets de les dones vídues, i per tant tenia un fort component polític i de treball d'eradicació de les desigualtats de gènere i per apoderar les dones. Actualment però són un grup de dones molt lligades a tasques de voluntariat a través de l'entitat Càritas, continuen oferint suport individualitzat a dones vídues, tenen majoritàriament una edat elevada i no tenen relleu generacional.

L'Associació de dones de Sant Sadurní, és una entitat que pretén enfortir les xarxes de relació de les dones mestresses de casa, o amb un entorn limitat; organitzen activitats i sortides. Acullen les dones derivades des dels diferents departaments municipals.

El **Fòrum de dones progressistes**, són una entitat vinculada als partits polítics d'esquerra, realitzen xerrades i cine-fòrum de caire divulgatiu o reivindicatiu

L'Associació de puntaires de Sant Sadurní, centren la seva activitat en la difusió i manteniment de la tradició de les puntes.

Finalment **L'Associació de dones magrebines AMAL-Esperança**, té com a finalitat l'enfortiment de les xarxes de relació entre les dones magrebines, donar a conèixer la seva cultura, i fer-se més visibles dins la pròpia comunitat i el municipi.

Les cinc entitats de dones formen part de la Comissió d'Igualtat.

L'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia dona visibilitat a les seves entitats a través d'un link a la web de l'Ajuntament, on hi ha un portal específic per al teixit associatiu, la web de les entitats.

Malauradament **el web no permet una bona visibilitat de les entitats o xarxes de dones**, ja per una banda no hi ha un àmbit específic sobre igualtat, i tan sols es troben dues de les entitats que formen la Comissió d'Igualtat, l'Associació de Dones de Sant Sadurní dins l'àmbit de Societat, i l'Associació de puntaires Sant Sadurní dins l'àmbit de Cultura. Igualment la web no utilitza llenguatge igualitari, i té un contingut en imatges amb poca perspectiva de gènere - la capçalera del directori d'entitats és una única imatge d'un grup nombrós de ciclistes. Tampoc les activitats o actes commemoratius organitzats per la Comissió per la Igualtat formen part de l'agenda.

La visibilitat de la Comissió d'Igualtat, dins el web municipal es troba dins l'apartat de Serveis, l'àmbit d'Igualtat, però com s'ha comentat **no hi ha una visibilitat transversal**, sinó dins l'àmbit específic

Anàlisi

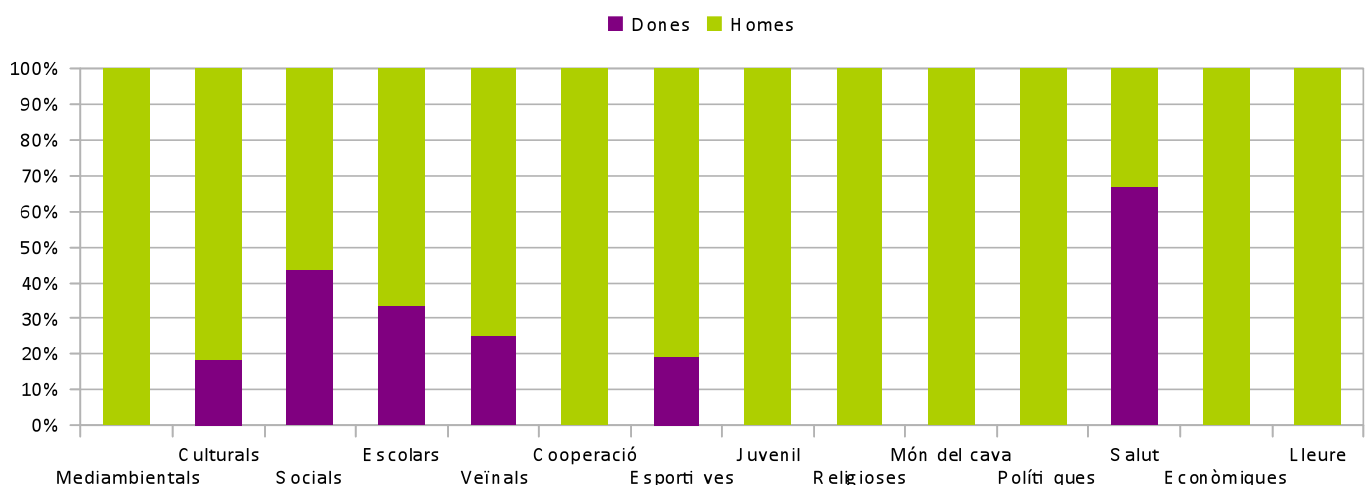
A Sant Sadurní d'Anoia hi ha 121 entitats, de les quals només el 23% estan presidides per dones. **Les dones no estan presents en la representació de la major part de tipus d'entitats** i només destaquen en l'àmbit de salut (si bé el nombre d'entitats -només 3- és molt poc significatiu).

A Catalunya en general les bases socials de les associacions estan formades per dones, però les presidències i els òrgans de decisió estan ocupats majoritàriament per homes. Fora interessant iniciar una recerca activa de les dones que participen a les associacions de Sant Sadurní d'Anoia, per tal de conèixer el nivell de participació social que tenen les dones al municipi.

En aquells àmbits més feminitzats, que tenen a veure amb la prolongació dels rols de cura assignats a les dones (educació, social, veïnal i cultural) sí existeix representació femenina en les presidències i amb una situació de gairebé paritat amb els homes: el 37% de les presidentes són dones.

Entre aquells àmbits de participació (cultura, social i esports) que concentren el major nombre d'entitats (67%), les dones només presideixen el 26% d'elles.

GRÀFIC 22. Entitats del municipi, per sexe de la persona representant, 2012



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, 2012

Aquesta baixa presència femenina en els àmbits de presidència de les entitats i associacions, es veu reforçada pel fet que en **set dels àmbits no hi ha cap presidència femenina (Mediambiental, cooperació, religiosos, polític, econòmic i de lleure)**. En canvi no hi ha cap àmbit que no tingui com a mínim una presidència encapçalada per un home. Finalment destacar que en l'àmbit específic del **món del cava**, clarament característic del municipi, **les dones no hi tenen cap tipus de representació**.

Aquesta baixa o nul·la presència en els espais de representació i decisió de les entitats, també comporta l'allunyament de les dones del poder no formal derivat d'aquest lideratge, i de les possibilitats de promoció social, política i econòmica que generen.

Les dones hi són, participen, formen part, però les entitats analitzades confirmen que estan poc presents en els espais de lideratge, manquen mecanismes que democratitzin la vida associativa, i que per tant permetin accedir a les dones als llocs de decisió, de representació, i de presidència.

Línia IV. Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps

Antecedents

A Sant Sadurní, durant els anys 2008 i 2009 es va oferir el servei "Desconnecta't" de suport a les famílies amb infants de 0 a 3 anys, per tal de respondre a situacions de sobrecàrrega o necessitats puntuals de les persones responsables de la seva cura, el servei sempre es va sol·licitar per les mares dels infants.

L'any 2008 es van celebrar les II Jornades d'igualtat, sota el lema de "Conciliació i Nous Usos del Temps", amb l'objectiu donar a conèixer des d'aspectes teòrics fins als referents jurídics de la conciliació i els nous usos del temps, es van exposar experiències i bones pràctiques empresarials i de l'administració local.

Les II Jornades d'igualtat, tenien com a objectius, promoure iniciatives locals i comarcals tot visualitzant les entitats de dones, i les seves xarxes, sent un referent per a persones agents polítiques, econòmiques i socials de la comarca tot exposant experiències i bones pràctiques de conciliació i usos del temps.

Dins dels actes de les II Jornades també es va desenvolupar una conferència-debat al voltant de les problemàtiques d'inserció laboral que hi viu el col·lectiu de dones majors de 45 anys, que es va titular "Dones i ocupació".

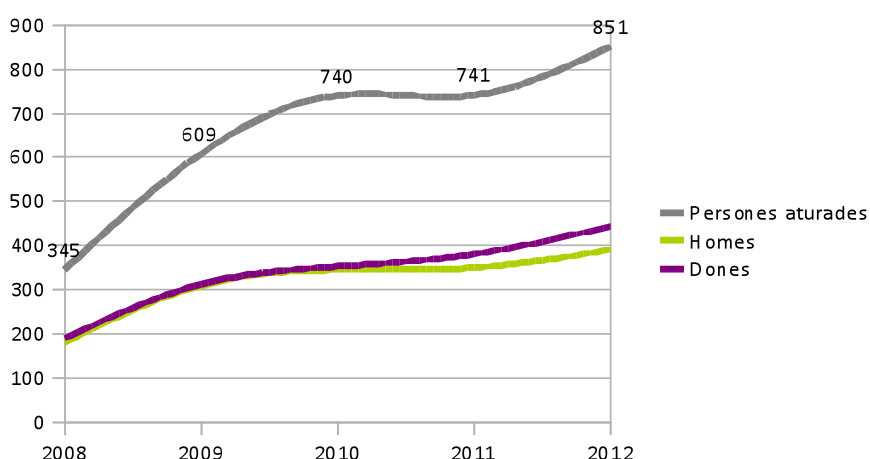
Com s'afirma a les entrevistes "les grans damnificades de la crisi són les dones que tornen a casa", "retallar els serveis de cura i atenció per a la infància i la gent gran, voldrà dir que serà la pròpia família qui els haurà d'entomar", és així que la conciliació que en èpoques de bonança no va arribar a la coresponsabilitat, es presenta com una opció que recau altra vegada en les dones. Com s'afirma "que no fem el pas enrere i perdem els recursos, i els drets adquirits".

Anàlisi

L'atur a Sant Sadurní d'Anoia, com al conjunt de la comarca i de Catalunya ha anat augmentant en els darrers cinc anys, multiplicant-se per 2,5 el nombre de persones aturades entre 2008 i 2012. Dones i homes han seguit una evolució creixement en atur molt similar, si bé a partir de 2010 comença a despuntar l'atur femení per sobre del masculí.

Per edats, tant dones com homes tenen un repartiment molt equilibrat i no destaca cap franja d'edat en la que hi hagi una major concentració de dones o d'homes.

GRÀFIC 23. Evolució persones en atur, 2008-2012



Font: Elaboració pròpia a partir d'Idescat, 2012

Si comparem amb territoris superiors, el volum de **persones aturades a Sant Sadurní d'Anoia** en comparació amb la població en edat de treballar és **lleugerament inferior que a la comarca i que a Catalunya**, si bé molt més propera en el cas de les dones que dels homes.

TAULA 13. Persones aturades, per sexe i territori, 2012

	Homes			Dones		
	Aturats	+ 15 anys	%	Aturades	+ 15 anys	%
Sant Sadurní d'Anoia	391	4.996	7,83%	444	5.242	8,48%
Alt Penedès	4.506	43.689	10,31%	4.348	43.728	9,94%
Catalunya	327.988	3.132.157	10,47%	306.272	3.255.479	9,41%

Font: Elaboració pròpia a partir d'Idescat i Departament d'Empresa i Ocupació, 2012

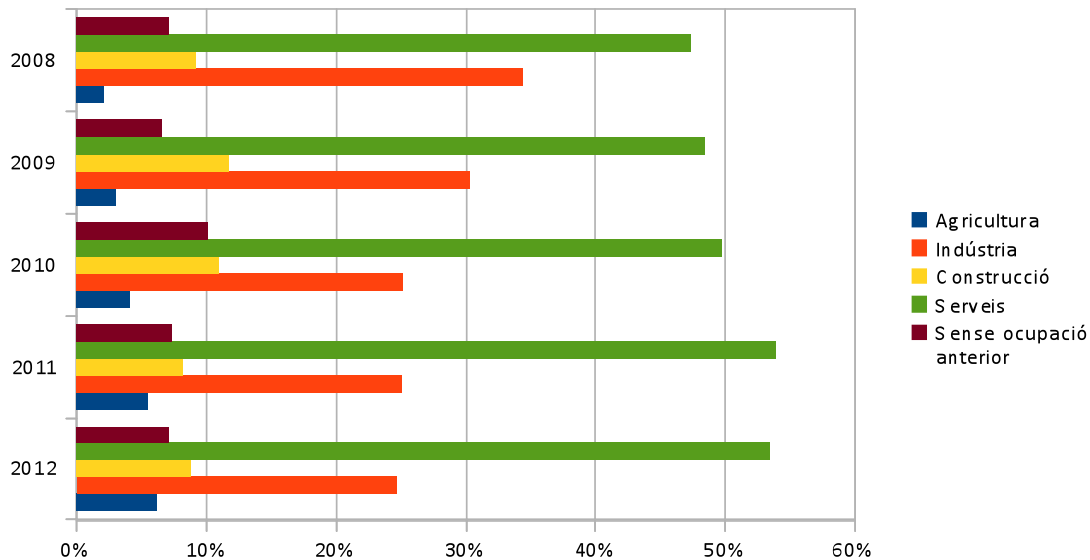
Segons les dades d'atur registrat, a Sant Sadurní d'Anoia, el sector serveis és el més afectat per l'atur²⁴, seguit de la indústria, si bé el primer amb una evolució creixent continuada i el segon amb una evolució minvant que s'ha alentit en els anys 2011 i 2012. No es disposa de dades desagregades per sector d'activitat i gènere, però val assenyalar que el sector serveis és també el que ocupa majoritàriament a dones²⁵.

²⁴ El sector serveis és l'únic gran sector que ha perdut ocupació en el primer trimestre de 2013 (43.000 ocupats menys) a Catalunya.

²⁵ "Les dones en el mercat de treball a Catalunya, 2012", CC.OO.

Mentre que la proporció de persones aturades del municipi al sector de la construcció o bé sense ocupació anterior s'ha anat mantenint al llarg del temps, l'altre sector que ha tingut una proporció creixent d'atur ha estat el de l'agricultura, per bé que aquest és el sector d'activitat del municipi amb menor pes en l'atur.

GRÀFIC 24. Atur registrat per sectors d'activitat, 2008-2012



Font: Elaboració pròpia a partir d'Idescat i Departament d'Empresa i Ocupació, 2012

En comparació amb la comarca de l'Alt Penedès, Sant Sadurní d'Anoia recull una alta concentració d'atur al sector industrial després de Vilafranca del Penedès i seguit de Santa Margarida i Els Monjos, els tres municipis amb més indústria de la comarca.

TAULA 14. Atur registrat per sectors a la comarca de l'Alt Penedès, 2013

	AGRICULTURA	INDÚSTRIA	CONSTRUCCIÓ	SERVEIS	SENSE OCUP. ANTERIOR	TOTAL
AVINYONET DEL PENEDÈS	9	27	16	54	10	116
LES CABANYES	1	14	2	29	7	53
CASTELLET I LA GORNAL	5	37	26	144	2	214
CASTELLVÍ DE LA MARCA	6	33	10	69	1	119
FONT-RUBÍ	11	20	11	43	7	92
GELIDA	11	97	69	384	31	592
LA GRANADA	13	34	18	79	8	152
MEDIONA	7	49	24	104	2	186
OLÈRDOLA	11	56	33	178	9	287
OLESA DE BONESVALLS	4	35	30	70	2	141
PACS DEL PENEDÈS	3	13	4	41	1	62
EL PLA DEL PENEDÈS	6	18	4	44	7	79
PONTONS	3	16	2	28	5	54
PUIGDÀLBER	4	9	7	18	2	40
ST. CUGAT SESGARRIGUES	7	17	6	36	5	71
ST. LLORENÇ D'HORTONS	2	34	19	113	5	173
SANT MARTÍ SARROCA	17	46	25	125	9	222
ST. PERE DE RIUDEBITLLES	11	43	20	91	8	173
ST. QUINTÍ MEDIONA	21	45	33	96	12	207
ST. SADURNÍ D'ANOIA	63	215	70	492	57	897
SANTA FE DEL PENEDÈS	2	6	4	14	1	27
STA. MARG. I ELS MONJOS	47	171	97	405	45	765
SUBIRATS	8	54	25	97	4	188
TORRELAUIT	1	19	8	44	2	74
TORRELLES DE FOIX	20	60	39	153	15	287

	AGRICULTURA	INDÚSTRIA	CONSTRUCCIÓ	SERVEIS	SENSE OCUP. ANTERIOR	TOTAL
VILAFRANCA DEL PENEDÈS	346	684	485	2.313	223	4.051
VILOBÍ DEL PENEDÈS	3	11	8	35	4	61
TOTAL COMARCA	642	1.863	1.095	5.299	484	9.383

Font: Mancomunitat Penedès-Garraf, Febrer de 2013

Si bé Sant Sadurní d'Anoia és el segon municipi en volum de gent aturada després de Vilafranca del Penedès, l'atur registrat es troba per sota la mitja de la comarca (més de tres punts per sota). Quant a dones i homes, **Sant Sadurní d'Anoia és el municipi on hi ha major nombre de dones aturades en comparació amb els homes aturats.**

TAULA 15. Atur registrat per sexe i edat a la comarca de l'Alt Penedès, 2013

	< 25 ANYS		25 - 34 ANYS		35 - 44 ANYS		45 - 54 ANYS		55 I MÉS ANYS		TOTALS		TAXA ATUR %
	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	
AVINYONET DEL PENEDÈS	5	-	17	11	21	15	19	11	7	10	69	47	13,54
LES CABANYES	2	5	2	6	11	8	2	6	6	5	23	30	10,56
CASTELLET I LA GORNAL	8	8	20	17	30	39	27	29	21	15	106	108	19,06
CASTELLVÍ DE LA MARCA	4	4	12	14	17	25	12	11	7	13	52	67	14,69
FONT-RUBÍ	1	4	9	9	14	16	10	12	6	11	40	52	13,65
GELIDA	16	14	72	64	92	94	74	67	52	47	306	286	15,64
LA GRANADA	5	5	18	13	23	21	19	15	15	18	80	72	13,93
MEDIONA	5	-	9	21	37	34	28	15	18	19	97	89	16,13
OLÉRDOLA	6	5	32	30	45	37	33	36	27	36	143	144	15,29
Olesa de Bonesvalls	11	5	12	8	29	22	19	14	13	8	84	57	15,00
PACS DEL PENEDÈS	-	1	6	6	7	13	5	7	9	8	27	35	13,36
EL PLA DEL PENEDÈS	5	3	5	13	10	12	8	8	11	4	39	40	12,70
PONTONS	1	-	6	5	9	11	5	3	8	6	29	25	19,15
PUIGDÀLBER	1	2	2	3	5	5	10	6	3	3	21	19	14,13
ST. CUGAT SESGARRIGUES	6	2	4	15	12	3	6	10	5	8	33	38	15,04
ST. LLORENÇ D'HORTONS	11	3	13	22	17	21	25	26	13	22	79	94	12,80
SANT MARTÍ SARROCA	11	9	14	36	36	38	19	19	16	24	96	126	13,75
ST. PERE DE RIUDEBITLLES	8	5	17	18	26	24	17	22	22	14	90	83	15,00
ST. QUINTÍ MEDIONA	7	7	27	27	34	20	22	25	17	21	107	100	19,92
ST. SADURNÍ D'ANOIA	38	27	104	116	96	108	112	140	76	80	426	471	13,86
SANTA FE DEL PENEDÈS	-	-	3	2	4	4	5	4	1	4	13	14	13,64
STA MARG. I ELS MONJOS	30	31	89	88	119	127	97	61	66	57	401	364	20,12
SUBIRATS	10	7	19	13	23	28	20	27	18	23	90	98	12,39
TORRELAUIT	2	3	6	5	11	13	8	8	9	9	36	38	9,97
TORRELLES DE FOIX	11	4	32	29	39	41	48	28	28	27	158	129	24,02
VILAFRANCA DEL PENEDÈS	156	144	490	437	716	547	453	455	354	299	2.169	1.882	19,72
VILOBÍ DEL PENEDÈS	3	3	2	15	8	7	8	2	5	8	26	35	11,09
TOTALS	363	301	1.042	1.043	1.491	1.333	1.111	1.067	833	799	4.840	4.543	17,02

Font: Mancomunitat Penedès-Garraf, Febrer de 2013

Per edats, la major concentració de dones i homes en atur es troba entre els 35 i 44 anys. A Sant Sadurní d'Anoia, en canvi, el major nombre de dones i homes aturats es troba a la franja dels 45 als 54 anys.

Línia V. Fomentar la coeducació, la formació i la presència cultural de les dones

Antecedents

El municipi de Sant Sadurní d'Anoia disposa de 10 centres educatius: 8 de públics i 2 privats.

Entre els centres educatius públics hi ha l'Escola Bressol Municipal La Fil·loixereta i l'Escola Bressol Municipal l'Espurna, dos centres d'educació infantil i primària, el CEIP La Pau, i l'Institut Escola Jacint Verdaguer que també ofereix educació secundària, i l'escola Intermunicipal del Penedès que oferta ESO i Batxillerat. De titularitat pública el municipi també compta amb l'Escola de Viticultura i Enologia Mercè Rosell i Domènec, l'Aula de Formació d'Adults i l'Escola Municipal de Música.

Entre els centres concertats hi ha el Col·legi Sant Josep i el Col·legi El Carme. Cal remarcar que de la població escolaritzada al municipi al voltant del 30% ho fa al Col·legi Sant Josep.

Al curs 2011/2012 s'ha iniciat un Programa de Qualificació Professionals Inicial (PQPI), gestionat per la Mancomunitat de l'Alt Penedès, és un curs d'Auxiliar d'Hosteleria, Cuina i Catering i es realitza a l'Escola Intermunicipal del Penedès. A la comarca de l'Alt Penedès n'hi ha quatre PQPI, tres a Vilafranca i un a Sant Sadurní d'Anoia.

Tot i el context de crisi, l'actual consistori ha prioritzat l'aportació dels recursos necessaris per tal de mantenir el servei de les escoles bressol municipals. En aquesta línia s'ha recuperat també l'oferta d'un casal d'estiu municipal.

Sant Sadurní d'Anoia també disposa de la Biblioteca municipal Ramon Bosch de Noya.

Des d'Igualtat i dins l'àmbit educatiu, cal remarcar també l'existència del programa "Mainada", en funcionament els anys 2000 i 2012, volia ser un espai de trobada i relació entre famílies amb canalla de 0 a 3 anys. Des del programa es van desenvolupar tallers de coeducació i de coresponsabilitat.

Les III Jornades d'Igualtat, realitzades l'any 2010, van centrar-se en "Coeducació i Igualtat", una iniciativa que va aplegar al voltant d'un centenar de persones.

Igualment des del Centre Vilarnau s'ofereixen "Espais de reflexió de mares i pares" i tallers de formació per a famílies. Anualment, des del 2006, es van intercalant per franges d'edat: petita infància, infància, adolescència, etc..

A partir del curs 2010-2011, amb l'arribada de l'actual tècnica d'Igualtat s'ha desplegat un intens treball amb els centres educatius del municipi. Els centres col·laboren de formes diverses en les diferents Jornades commemoratives que el municipi celebra (Diades Internacional de les Dones, de la salut de les dones, de l'Alliberament de lesbianes, gais i transexuals, contra la violència masclista, de Lluita contra el VIH Sida).

Dins aquestes commemoracions s'han desenvolupat activitats que van des d'una jornada esportiva per visualitzar les dificultats de les persones amb diversitat funcional, o la proposta

a l'alumnat de 2n i 3r d'ESO (durant el curs 2011/2012) de la recerca de dones significatives del municipi, com a tasca de recerca per l'alumnat i de visibilitat i reconeixement a dones que han aportat valor a la vida econòmica i social del municipi. Al curs 2012/2013, i per a 3er ESO s'ha fet un treball de recerca de les dones treballadores als anys 60, que ha culminat amb l'edició d'un llibre digital "La dona treballadora als anys 60 a Sant Sadurní i rodalies", presentat durant els actes del 8 de març.

Malauradament tot i l'intens treball conjunt desenvolupat entre Igualtat i els centres educatius, aquesta tasca no s'ha desenvolupat conjuntament amb el Departament d'Educació de l'Ajuntament. La manca de tradició i de canals formals per desenvolupar programes i activitats transversalment, sumat a la indefinició d'un equip directiu que lideri i doni contingut als serveis oferts, aboca als diferents tècnics municipals a una entesa que depèn de les opcions personals i proximitats informals.

Anàlisi

A) Nivells d'instrucció

Per observar els nivells d'instrucció a Sant Sadurní d'Anoia, cal recórrer al Cens de Població de 2001, doncs són les dades recollides més recentment. Malgrat que ja faci més d'una dècada i hagi canviat la composició de la població, s'observava **una població lleugerament menys instruïda que la mitja comarcal o catalana.**

TAULA 16. Nivells d'instrucció a Sant Sadurní d'Anoia, Alt Penedès i Catalunya, 2001

	No sap llegir o escriure		Sense estudis		Primer grau		ESO, EGB o Batx. Elemental		FP grau mitjà	
Sant Sadurní d'Anoia	4%	317	13%	1.157	28%	2.441	26%	2.282	7%	621
Alt Penedès	3%	2.428	11%	8.309	29%	21.335	27%	19.651	7%	4.779
Catalunya	2%	129.990	11%	656.663	26%	1.500.961	26%	1.463.540	5%	309.298

	FP grau superior		Batxillerat superior		Diplomatura		Llicenciatura i doctorat		Totals	
Sant Sadurní d'Anoia	4%	378	9%	785	5%	418	4%	369	8.768	
Alt Penedès	4%	3.162	9%	6.198	5%	3.562	4%	3.185	72.609	
Catalunya	5%	300.821	11%	630.034	6%	351.677	7%	381.436	5.724.420	

Font: Elaboració pròpia a partir d'IDESCAT i del Cens de població i habitatges de l'INE

Si s'observen les dades d'instrucció de les dones, el municipi tenia una distribució dels nivells d'instrucció per sexe molt similars a la comarca i a Catalunya. En comparació amb aquests territoris, al municipi només destaca una menor proporció de dones entre la població analfabeta o sense estudis; i per contra **un major pes de les dones sadurnienques entre la població llicenciada o doctorada.**

TAULA 17. Nivells d'instrucció de les dones a Sant Sadurní d'Anoia, Alt Penedès i Catalunya, 2001

	No sap llegir o escriure		Sense estudis		Primer grau		ESO, EGB o Batx. Elemental					
	Dones	Total	Dones	Total	Dones	Total	Dones	Total				
Sant Sadurní d'Anoia	61%	317	51%	1.157	51%	2.441	49%	2.282				
Alt Penedès	61%	2.428	54%	8.309	50%	21.335	47%	19.651				
Catalunya	69%	129.990	56%	656.663	52%	1.500.961	49%	1.463.540				

	FP grau mitjà		FP grau superior		Batxillerat superior		Diplomatura		Llicenciatura i doctorat	
	Dones	Total	Dones	Total	Dones	Total	Dones	Total	Dones	Total
Sant Sadurní d'Anoia	48%	621	46%	378	49%	785	56%	418	53%	369
Alt Penedès	47%	4.779	44%	3.162	50%	6.198	59%	3.562	51%	3.185
Catalunya	47%	309.298	45%	300.821	49%	630.034	57%	351.677	49%	381.436

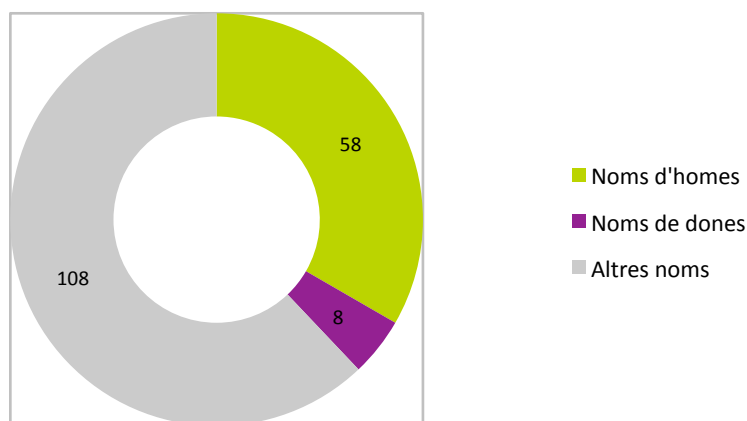
Font: Elaboració pròpia a partir d'IDESCAT i del Cens de població i habitatges de l'INE

B) Reconeixement de les dones

Una forma de copsar la visibilitat de les aportacions culturals, històriques, científiques i intel·lectuals de les dones és analitzar el nomenclàtor i els noms dels carrers del municipi ja que ofereix informació respecte al reconeixement que la població local, i en el seu moment l'Ajuntament, atorga a les aportacions de les dones. Analitzant el nomenclàtor del municipi de Sant Sadurní d'Anoia, del total de carrers i vies del municipi, 66 tenen nom de persona.

TAULA 18. i GRÀFIC 25. Nomenclàtor de carrers de Sant Sadurní d'Anoia, 2010

Amb noms referits a persones	Amb noms referits a espais i d'altres	Total
66	108	174

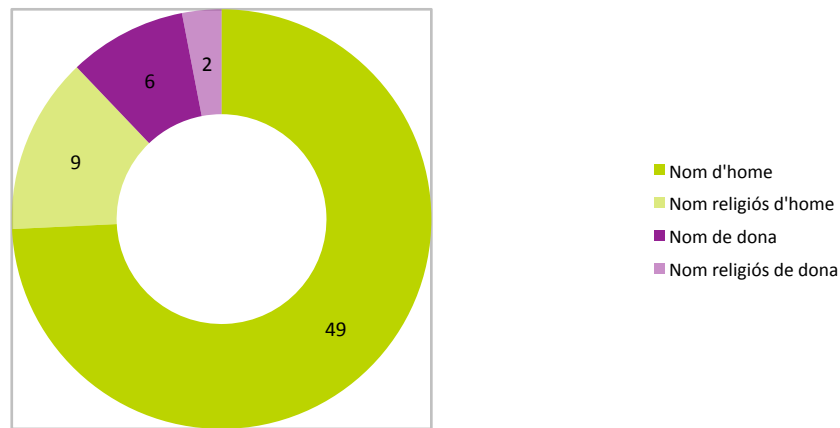


Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia

Però del total de carrers que tenen nom de persones, **només 8 són de dones, que corresponen al 12% del total de noms de persona del municipi.**

Val a dir que aquest baix nombre de noms de dones, es dona després de que el consistori decidís que a la nova **barriada del Gat Cendrer, una part dels seus carrers portessin noms de dones rellevants.** Així els carrers Lola Anglada, Maria Montserrat, Mercè Rodoreda i Rosa Sensat corresponen a aquesta voluntat democratitzadora de reconeixement envers les dones. Per tant fins a principis dels anys 2000, el municipi tenia exactament la meitat de noms de dones (4) i d'aquests la meitat també (2) corresponien a l'àmbit religiós.

GRÀFIC 26. Nomenclàtor carrers amb nom de persona, 2012



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia

Actualment, mentre que del total de noms masculins només el 15% són noms religiosos, en el cas dels noms femenins representen el 22%.

També és important analitzar el nom dels equipaments públics del municipi, els quals han sigut designats després de l'arribada dels ajuntaments democràtics.

Pel que fa als equipaments, Sant Sadurní d'Anoia compta amb 17 equipaments, dels quals 6 tenen nom de persona, i d'aquests tan sols 2 tenen nom femení.

Així doncs, l'anàlisi del nomenclàtor evidencia que a Sant Sadurní d'Anoia, tot i la voluntat d'augmentar els carrers amb nom femení, hi ha un dèficit de reconeixement envers les dones, ja que **tan sols 8 carrers del municipi tenen nom de dones, enfront de 57 amb nom d'homes, i tan sols 2 equipaments públics tenen nom femení.**

Línia VI. Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de Sant Sadurní

Antecedents

El barri de Vilarnau és un nucli agregat, separat del nucli del municipi, per la carretera nacional. El barri prové dels anys 60, amb edificis que havien de donar cabuda a l'onada d'immigració del Sud d'Espanya. Actualment és una zona de lloguer més econòmic, i té una població autòctona envellida, i famílies nouvingudes. Des del 2011 s'està treballant en un projecte participatiu de desenvolupament comunitari amb el veïnat, per tal de millorar l'espai comú – carrers, espais infantils, espai verd, equipaments, etc...- liderat per la tècnica de mediació i acollida, que també és la mateixa tècnica d'igualtat.

Fins ara el projecte s'ha treballat de manera transversal entre la tècnica dels serveis d'Immigració, Igualtat i Convivència, i la direcció del Centre Vilarnau. Actualment s'inicien les

actuacions de Via pública i d'Urbanisme, amb les negociacions per la instal·lació d'ascensors i la reparació de teulades dels blocs més malmesos.

Anàlisi

La configuració urbana condiona la vida al municipi, generant un impacte transcendent en les condicions de vida i necessitats de la població. L'impacte d'aquesta configuració territorial condiona els usos dels espais comuns, i per tant de les relacions socials que s'hi generen. Per l'altra, l'orografia del territori té molta més incidència també respecte a les dones ja que són elles qui fan menys ús del transport privat i es desplacen a peu. És per això, que és important analitzar les **pautes de mobilitat de dones i homes**, així com l'ús de transport públic i privat

Sant Sadurní d'Anoia compta amb un **Estudi de Mobilitat** finalitzat el desembre de 2010, fruit del treball desenvolupat al municipi pel Pacte per la Mobilitat (2007) que apostava decididament per una mobilitat responsable, segura i més sostenible al municipi.

L'Estudi tenia per finalitats: caracteritzar el sistema de mobilitat existent; diagnosticar els seus punts forts i febles; caracteritzar el sistema de mobilitat futur; potenciar la mobilitat sostenible tot complint amb la legislació en matèria de mobilitat; formular un programa d'actuacions i calcular els indicadors d'avaluació del grau d'aplicació de dites propostes.

Malgrat aquest Estudi ofereix dades molt interessants, no es va fer des de la perspectiva de gènere i, per tant no es va tenir en compte l'ús diferenciat dels transports de dones i homes²⁶.

Les dades de demanda indiquen que el **mitjà de transport públic** més utilitzat a Sant Sadurní d'Anoia és el **tren**, especialment amb els viatges de relació amb Barcelona. Tanmateix, la situació perifèrica de l'estació de ferrocarril, així com l'existència d'un aparcament en les immediacions de la infraestructura, fan que la població combini l'ús de vehicle privat i ferrocarril.

Tal com observa l'Estudi de Mobilitat, a Sant Sadurní d'Anoia l'**ús del transport públic és limitat** degut, precisament, a la manca de dotació dels actuals serveis (tant en nombre com en freqüència), malgrat que els motius de la utilització d'aquest transport per part de la població sadurnienca (que recordem és majoritàriament femenina) es vincula principalment a la consciència mediambiental.

Al municipi la **mobilitat a peu** arriba a tenir un pes similar al de l'automòbil, especialment en dia feiner. D'aquest fet se'n deriva que l'Ajuntament hagi anat implementant progressivament mesures destinades a la millora de les condicions de la mobilitat a peu, especialment en les zones on existeix una major concentració, tot augmentant la qualitat ambiental de l'entorn urbà.

Un canvi de model cap a una mobilitat sostenible tal com persegueix el Pacte de Mobilitat i les noves propostes de l'Estudi implica que es promocionin els **patrons de mobilitat majoritaris en les dones** i es desincentivin els patrons més masculinitzats.

²⁶ Dades extretes de l'Enquesta de Mobilitat Quotidiana, Catalunya 2006, Departament de Política Territorial i Obra Pública, Autoritat del Transport Metropolità i de l'Enquesta de Mobilitat Quotidiana 2006, de l'Entitat de la Regió Metropolitana de Barcelona.

L'excepció a aquesta norma és l'ús de la **bicicleta**, que essent un mitjà encara molt minoritari, ho és encara més entre les dones que entre els homes. La inexistència d'una xarxa vertebradora dels desplaçaments en bicicleta a través del continu urbà de la vila provoca que el seu ús sigui pràcticament inexistent: l'experiència demostra que a mesura que els itineraris siguin més segurs permetran atraure un major nombre de persones usuàries.

L'opció preferent de la ciutadania és l'ús de **vehicle privat** (cotxe o moto), fet que s'explica fonamentalment per les mancances d'una oferta de mitjans de transport col·lectiu que hi pugui competir en termes de funcionalitat i confort, i per factors culturals i de prestigi. Tanmateix, les dones hi tenen un menor accés: mentre que el 75,8% d'homes afirma tenir-hi accés només el 46% de dones ho afirma. Així doncs, més de la meitat de les dones no hi tenen accés.

La capacitat de poder utilitzar un vehicle privat per desplaçar-se habitualment és molt determinant en un territori on les possibilitats d'accedir a les seves funcions amb altres mitjans és molt limitada. Mentre no s'assoleixi un model de mobilitat més sostenible, la menor capacitat de les dones de desplaçar-se amb vehicle privat limita notablement la seva capacitat de satisfer les necessitats quotidianes i, a més, acota l'abast del seu mercat laboral.

Tot i que només es disposa de dades quantitatives sobre els desplaçaments per raons de treball o per estudi, caldria ampliar l'anàlisi de les pautes de mobilitat, ja que hi ha importants diferències entre dones i homes. L'anàlisi de la mobilitat ha d'anar més enllà de la vida en l'esfera pública i productiva i incloure elements de la vida quotidiana, relacionats amb les tasques domèstiques i de cura de les persones. Així doncs, seria bo poder analitzar pautes de mobilitat entre centres de salut, centres escolars, comerços, etc. per veure quines diferències es donen entre dones i homes.

Fora dels motius de feina, les dones es desplacen en major mesura que els homes per a fer compres quotidianes i per acompanyar altres persones, mentre que els homes fan més desplaçaments d'oci i de passeig. La distribució dels trajectes que es realitzen quotidianament per motius no ocupacionals és un reflex de la **desigual distribució dels temps i de responsabilitats de cura entre homes i dones**. Malgrat l'Estudi havia recollit els diferents motius de desplaçament, la manca de desagregació de dades no permet fer un anàlisi acurat de quines persones, dones o homes, fan els diferents tipus de desplaçaments.

Un altre element que condiona la mobilitat de les persones a l'espai públic és la **percepció de seguretat**. Aquesta percepció de seguretat condiona en major mesura a les dones, ja que continuen estant exposades a la violència de gènere, que també es dona en l'espai públic. La por a ser agredides limita la mobilitat de les dones en l'espai públic i per tant, la seva llibertat de moviment i l'exercici de plena ciutadania.

Des de l'urbanisme, les ciències socials i les polítiques públiques es pot abordar el tema de la seguretat de les dones a l'espai públic de diversitat de formes, a través d'accions en el disseny de l'espai públic, però també evitant la reproducció de la violència en la societat, i abordant la violència de gènere en totes les seves formes i espais. Una de les característiques per tal que un entorn es percebi com a segur, és que ha de ser un entorn vigilat. Des dels estudis d'urbanisme i gènere es considera que per tal de que un entorn sigui vigilat, s'han de donar diferents elements, com per exemple, que l'espai sigui visible, és a dir, que les persones puguin veure i ser vistes; o que en l'entorn es donin les condicions de vigilància

informal, és a dir, que hi hagi gent i que hi hagi “ulls” al carrer. Aquestes característiques ja s’apuntaven a principis dels anys 90, per la Jane Jacobs, i encara continuen vigents i recolzades, per institucions internacionals con el Programa Habitat de Nacions Unides²⁷.

Aquesta percepció de la seguretat diferenciada entre dones i homes tampoc es documenta en l’estudi, tot i que ha de ser un factor a tenir present en la ubicació de marquesines, la delimitació d’horaris d’ús, la seva il·luminació, etc. D’altra banda, quan es parla de seguretat a l’Estudi s’assimila a baixada de la sinistralitat, sense tenir present que qui majoritàriament pateix o provoca accidents de trànsit són homes.

Línia VII. Promoure la salut de les dones de Sant Sadurní d’Anoia

Antecedents

A l’any 2007, es va constituir al municipi un **Grup d’Ajuda Mútua (GAM)** per a dones amb càncer de pit, portat i dirigit pel grup Ginesta de Vilafranca del Penedès. Aquest GAM permetia a les dones afectades trobar-se, conèixer-se i compartir les seves vivències amb el suport d’una psicòloga, tot evitant el seu desplaçament a altres municipis de la comarca. Des de l’any 2012 ja no existeix.

Entorn del concepte de salut integral, Sant Sadurní d’Anoia va apostar en el seu dia per crear i mantenir una residència de gent gran, tot relacionant-ho amb l’envelliment actiu. La **“Casa dels Avis”** gestionada com a patronat amb recursos municipals i de la Generalitat, continua oferint 15 places com a centre de dia, i 76 places residencials, **ocupades actualment en un 67% per dones.**

Actualment s’ha dut a terme un curs de **Joves Agents de Salut i Igualtat de Sant Sadurní d’Anoia (JASS)**, gratuït i voluntari, on han participat un total de 21 joves estudiants majoritàriament de 3r i 4t d’ESO de centres del municipi. El curs s’ha liderat transversalment entre Igualtat i Salut, s’han treballat continguts diversos sobre salut, sexualitat, drogues, autoestima, habilitats socials, gestió pacífica de conflictes i igualtat. **Han participat 17 noies (81%) i 4 nois a la formació.** Són les noies les que aposten amb major mesura per la formació, i les que es veuen més implicades en l’assoliment de la igualtat, ja que són qui en pateix les pitjors conseqüències.

La relació entre el CAP i els serveis municipals sempre ha estat fluida i de col·laboració, Igualtat treballa sobretot amb la llevadora i les ginecòlogues del centre, i s’han desenvolupat activitats i projectes conjuntament. Des de l’aprovació del I Pla d’Igualtat al municipi es celebra de manera participada i transversal el **Dia internacional de la salut de les dones, 28**

²⁷ Jacobs, Jane. 1961. *Muertes y vida de la grandes ciudades americanas*, . Salamanca, Capitán Swing Libros 2011, 1961; Freixenet, M. (ed). 2011. *La percepció de la seguretat a l’espai públic amb perspectiva de gènere*, Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona; Rainero, L., Rodihou, M., y Pérez, S.: *Herramientas para la promoción de ciudades seguras desde la perspectiva de género*, Córdoba, Argentina, CICSA, AEI, UNIFEM, 2006; UNIFEM – RED MUJER Y HÁBITAT LAC-AECID: *Guía de observación en las caminatas de reconocimiento barrial del Programa Regional “Ciudades sin violencia hacia las mujeres, ciudades seguras para tod@s.”*.

de maig, amb un seguit d'activitats de sensibilització, amb xerrades informatives sobre el càncer de mama o sobre sexualitat, i de prevenció amb el foment de la pràctica esportiva femenina i familiar.

El municipi també commemora i dóna visibilitat, des de l'any 2012, el **Dia Internacional per a les Persones amb Discapacitat** (3 de desembre); i el **Dia Internacional de la Lluita contra el VIH Sida**, (1 de desembre), que sota el lema "Junts acabarem amb la SIDA", diverses entitats, empreses i administracions públiques han realitzat un manifest per avançar en el diagnòstic precoç i la prevenció del VIH/Sida.

Degut al context econòmic i a la reducció de pressupostos públics en el sector de la salut, aquest any **el CAP i les farmàcies del municipi resten tancades a les nits**, amb el conseqüent perjudici per la població en general, que en cas de necessitat cal que es desplaci a d'altres municipis, i amb la impossibilitat d'assistència per aquelles persones amb menors recursos de mobilitat, persones grans o persones sense vehicle propi. Com que són les dones les que tenen un menor accés al vehicle privat i són la població amb major índex d'envelliment i sobreenvelliment també seran les més afectades.

Recursos disponibles

La nomenclatura dels recursos i serveis sanitaris a Catalunya és complexa, així és que fem un llistat previ d'acrònims que s'utilitzaran al llarg d'aquest apartat:

ABS: Àrea Bàsica de Salut
ASSIR: Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva
CAP: Centres d'Atenció Primària
CSM: Centre de Salut Mental
EAP: Equip d'Atenció Primària
GTS: Govern Territorial de Salut
RSB: Regió Sanitària de Barcelona

A Sant Sadurní d'Anoia hi ha un CAP, que desenvolupa els serveis de: EAP, Servei d'Atenció Continuada, ASSIR i CSM d'Adults.

A la comarca hi ha un total de 3 ABS, 3 CAPS i 3 Serveis d'Atenció Continuada així com els següents recursos de salut (tots ells a Vilafranca del Penedès):

- l'Hospital Comarcal de l'Alt Penedès
- el CSM Infantil i Juvenil Alt Penedès
- el CSM d'Adult Alt Penedès
- el Centre Sociosanitari Ricard Fortuny
- el Centre d'Atenció i Seguiment de persones drogodependents de la Mancomunitat Penedès-Garraf

Així mateix el Consell Comarcal de l'Alt Penedès acull l'Oficina Tècnica Laboral (OTL) de l'Alt Penedès, un recurs especialitzat en la inserció sociolaboral de persones amb diagnòstic acreditat de malaltia mental.

Anàlisi

Entre 2008 i 2012, l'EAP de Sant Sadurní d'Anoia ha atès **86.675 persones, el 52,7% de les quals han estat dones**. Anualment, les atencions han variat entre les 17.000 i les 17.750 persones, amb el mínim d'atencions el 2009 i el màxim el 2010. La cobertura és més nombrosa que el total de població del municipi perquè l'EAP atén també a població resident fora del municipi.

En edats infantils de fins als 14 anys, hi ha **més nens que nenes ateses**. En canvi a partir dels 15 anys hi ha **més dones que homes atesos**.

En el **grup de 75 anys** i més és on es troba el **biaix més gran d'atencions entre dones i homes** (favorable a les primeres), en consonància amb la població atesa. En aquest grup d'edat es concentren més atencions que en el grup immediatament anterior (de 65 a 74 anys).

El fet de que les dones tinguin més atenció sanitària no vol dir que tinguin millor salut, degut a la seva longevitat pateixen amb més freqüències malalties cròniques que afecta a la seva qualitat de vida. Per aquest motiu les dones utilitzen en major mesura que els homes els serveis sanitaris; i prenen medicació amb major mesura que els homes, fet que lliga amb el seu pitjor estat de salut percebut i a la tendència a una major medicalització per part del personal mèdic a les dolències que pateixen les dones.

Com que les dades sanitàries específiques de Sant Sadurní d'Anoia són limitades, es fan servir dades sobre la població atesa al GTS "Alt Penedès"²⁸ per complementar les dades del municipi.

Quant a **disponibilitat de professionals**, el GTS Alt Penedès es troba **per sota la mitja** de l'RSB en gairebé totes les categories professionals (metge de família; pediatria; odontologia; infermeria; auxiliar d'infermeria; treball social). El GTS Alt Penedès és el que té una ràtio de **professionals de treball social** més baixa de tota l'RSB: 1,1 per cada 1.000 habitants (la mitja de l'RSB és de 3,4).

Sant Sadurní d'Anoia es troba dins la RSB que comprèn 164 municipis de 7 comarques, i es configura, des del punt de vista de serveis sanitaris, en 15 GTS. La població de l'RSB (5.029.329 persones l'any 2011) comprèn el 68% de la població de Catalunya, amb comarques (GTS) totalment urbanes i d'altres amb un component més rural com la de l'Alt Penedès.

El GTS de l'Alt Penedès comprenia el 2011 una població total de 95.867 persones (49,5% dones) i, per tant, només representa el 1,9% del total de població de la RSB. El 2011 el GTS ha donat cobertura a 70.435 persones (74,53% sobre el total), situant-se entre els GTS de la RSB de cobertura mitjana-alta.

Segons l'Informe "Salut en Xifres 2009", elaborat pel Departament de Salut de la Generalitat, s'apuntaven algunes dades territorials desagregades per sexe a tenir en compte pel GTS Alt Penedès²⁹, quant a estils de vida de les dones.

²⁸ "Els ciutadans i la seva percepció de la salut a la Regió Sanitària Barcelona" presentació del Departament de Salut de 5 de febrer de 2009, basada en els resultats de l'Enquesta de Salut de Catalunya (ESCA) 2006.

En primer lloc, que la **població de 15 anys i més sedentària, era majoritàriament femenina** i que a la RS del GTS Alt Penedès les dones eren més sedentàries (27,9% del total de població femenina) que la mitja catalana. Així mateix s'observava que era una de les regions on hi ha més biaix entre dones i homes (20,4% del total de població masculina) quant a sedentarisme, després de les RS Barcelona est i Terres de l'Ebre.

En segon lloc, que la prevalença³⁰ de població (femenina i masculina) de 15 anys i més amb **consum de risc d'alcohol** es trobaven lleugerament per sota tant de la mitjana femenina (1,7%) com de la masculina (7%) a Catalunya. El **biaix entre dones i homes** era significatiu (5,3 punts per sota en el cas de les dones) però no dels més alts de Catalunya.

3.2. Anàlisi global

A través de la lectura i sistematització del I Pla Municipal d'Igualtat 2008 – 2011, de les memòries del servei facilitades corresponents al període establert, de la lectura de la pàgina web municipal, així com a través de les aportacions qualitatives de les entrevistes realitzades, el present document ha realitzat un recull el més exhaustiu possible de les actuacions que s'han desenvolupat durant el període de 2008 i fins a l'actualitat, per tal de comparar lo acordat en el I Pla d'Igualtat, i establir-ne la coherència, l'eficàcia, i la cobertura entre els objectius i actuacions previstos i les actuacions realitzades.

Com s'ha expressat, tot i el camí recorregut en l'àmbit de la igualtat per l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, les dificultats també han estat importants, per una banda la diversitat de personal tècnic responsable d'igualtat, la limitada formació en perspectiva de gènere del personal tècnic i polític, una dedicació tècnica limitada, una conceptualització de la igualtat mancat d'interseccionalitat de gènere, les limitacions pròpies del document del I Pla i del procés en sí, i la manca d'una estructura tècnica i de comandament de l'acció municipal que fa molt complexe el treball en transversalitat no han facilitat ni la coherència de la proposta inicial, ni un procés d'implementació que avalués i donés contingut als resultats desitjats.

Així mateix la manca de sistematització en la recollida de dades, fins i tot en aquells serveis amb imprescindible especificació de les persones ateses, fa que l'avaluació estigui fortament limitada, la carència d'informació útil fa que l'anàlisi sigui més pobre i aportï menys coneixement

Les taules següents visualitzen que el I Pla no ha estat l'únic marc de referència per les actuacions en igualtat de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia.

²⁹ El GTS Alt Penedès pertany actualment a la RSB però, anteriorment, a la RS del Barcelonès Nord; és a aquesta demarcació territorial a la que es fa referència en el document "Salut en Xifres 2009".

³⁰ Terme adoptat per l'Organització Mundial de la Salut (1966) per a indicar la proporció de persones afectades per una determinada malaltia per cada 1.000 habitants d'una àrea geogràfica o social, en un temps determinat.

Com ja s'ha exposat la commemoració de Diades internacionals, que no estaven previstes en el I Pla, han estructurat una part important del treball en igualtat que ha desenvolupat el municipi.

Les taules es troben organitzades per les línies estratègiques dels Plans d'Igualtat municipals, i recullen les informacions següents:

- La línia estratègica.
- El nom dels Departaments municipals que van intervenir en la realització i redacció del I Pla d'Igualtat.
- El nombre total dels objectius i actuacions que el I Pla preveia per línia estratègica.
- La ressenya dels objectius i actuacions del I Pla que l'Ajuntament expressa com a prioritaris.
- La ressenya dels objectius i actuacions del I Pla que segons l'avaluació s'han desenvolupat.
- La ressenya dels objectius que tot i no ser prioritzats per l'Ajuntament, l'avaluació considera que s'han desenvolupat.
- El recull de les actuacions desenvolupades amb els departaments implicats, altres estaments implicats i els anys de realització.

I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT 2008 – 2011 Línia I. Impulsar les polítiques d'igualtat
Comissió formada pels Departaments: Educació – Joventut – Participació Ciutadana – RRHH – OAC – Cultura – Alcaldia Intervenció – Premsa i Protocol – Igualtat
Nombre objectius proposats per la Línia I: 17 objectius i/o actuacions
OBJECTIUS PRIORITZATS PER L'AJUNTAMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Establir mesures que facilitin la conciliació de les responsabilitats personals, familiars, laborals i polítiques entre el personal de l'Ajuntament. • Implicar la ciutadania i les entitats i associacions de la vila, en la implementació d'aquest Pla. • Facilitar i visualitzar la participació de les dones en els processos i espais participatius de la vila. • Sensibilitzar i formar el personal municipal sobre l'ús no sexista del llenguatge i de les imatges. • Garantir que els mitjans de comunicació de titularitat municipal (web municipal, ràdio, Casa de la Vila, el Fil) siguin coherents amb les accions que es proposen en aquest Pla, promoguin la igualtat i facin ús d'un llenguatge i imatges no sexistes ni discriminatòries.
OBJECTIUS DESENVOLUPATS: <ul style="list-style-type: none"> • Implicar la ciutadania i les entitats i associacions de la vila, en la implementació d'aquest Pla.

ACTUACIONS DESENVOLUPADES	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
SIAD – CIRD, Servei d'Informació i Atenció a les Dones - Centre d'Informació i Recursos per a Dones: • Atenció i assessorament psicològic	Igualtat Centre Vilarnau	Acció Social	08 - 12

<ul style="list-style-type: none"> • Servei d'Orientació Jurídica (SOJ) • Espai Dona • Servei de documentació • Punt d'Informació de la dona 			
Elaboració del I Pla Municipal d'Igualtat de Gènere	Igualtat Acció social	Tots els departaments de l'ajuntament Entitats	08
Comissió per la igualtat	Igualtat	Entitats	08 - 12
Creació Pàgina web, http://www.santsadurni.cat	Informàtica Igualtat		09 - 12

Les taules mostren la consolidació del servei SIAD – CIRD, on l'Ajuntament ha esmerçat importants esforços en la lluita contra la violència de gènere, i que correspon a la línia amb major implementació, ja que desenvolupa tots aquells objectius que l'Ajuntament prèviament havia prioritzat en el Pla, i ho fa de manera pertinent.

I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT 2008 – 2011
Línia II Lluitar contra la violència
Comissió formada pels Departaments: Joventut – Cultura - Premsa i Comunicació - Benestar Social - Educació Salut – Igualtat - Policia Local - Participació Ciutadana
Nombre objectius proposats per la Línia II: 17 objectius i/o actuacions
OBJECTIUS PRIORITZATS PER L'AJUNTAMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Realitzar intervencions educatives de prevenció de la violència adreçades a l'alumnat dels centres d'educació formal i no formal del municipi. • Desenvolupar intervencions de prevenció de la violència en altres espais educatius i de formació del municipi. • Sensibilitzar i conscienciar la ciutadania per tal d'aconseguir una nul·la tolerància vers la violència • Informar a la població i, especialment a les dones i professionals del sector, sobre els drets, recursos i serveis que tenen al seu abast les dones que pateixen o han patit violència. • Reforçar la formació dels agents socials implicats en la prevenció, detecció i intervenció en situacions de violència, per tal de dotar-los d'eines adients. • Ampliar i millorar els serveis específics d'atenció i seguiment a les víctimes de violència de gènere. • Consolidar, reforçar i garantir l'aplicació del Protocol Contra la Violència Domèstica i el Circuit d'Actuació en l'àmbit de la violència de gènere i en l'entorn familiar.
OBJECTIUS DESENVOLUPATS: <ul style="list-style-type: none"> • Realitzar intervencions educatives de prevenció de la violència adreçades a l'alumnat dels centres d'educació formal i no formal del municipi. • Desenvolupar intervencions de prevenció de la violència en altres espais educatius i de formació del municipi. • Sensibilitzar i conscienciar la ciutadania per tal d'aconseguir una nul·la tolerància vers la violència • Informar a la població i, especialment a les dones i professionals del sector, sobre els drets, recursos i serveis que tenen al seu abast les dones que pateixen o han patit violència.

- Reforçar la formació dels agents socials implicats en la prevenció, detecció i intervenció en situacions de violència, per tal de dotar-los d'eines adients.
- Ampliar i millorar els serveis específics d'atenció i seguiment a les víctimes de violència de gènere.
- Consolidar, reforçar i garantir l'aplicació del Protocol Contra la Violència Domèstica i el Circuit d'Actuació en l'àmbit de la violència de gènere i en l'entorn familiar.

ACTUACIONS DESENVOLUPADES	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Comissió violència masclista i familiar	Policia local, SOJ, Benestar Social i Salut Agent d'Igualtat Tècniques de Benestar social	Mossos d'Esquadra Coordinadora d'infermeria del CAP	08 - 12
Circuit d'atenció a la dona víctima de la violència domèstica	Policia local, SOJ, Benestar Social i Salut Agent d'Igualtat Tècniques de Benestar social	Mossos d'Esquadra Coordinadora d'infermeria del CAP	08 - 12
Servei d'atenció psicològica	Serveis socials	Consell comarcal Alt Penedès Fundació AGI	08 - 12
Casa Acollida , Fundació AGI	Serveis Socials Policia Local	Consell comarcal Alt Penedès Fundació AGI Mossos d'esquadra	08 - 12
Casa temporal d'acollida			08 - 12
Teleassistència per a dones víctimes de maltractaments	Serveis Socials	Consell comarcal Alt Penedès Creu Roja	08 - 12
Dia internacional contra la violència vers les dones, 25 de novembre	Igualtat	Comissió Igualtat IES	08 - 12
Campanya sensibilització als comerços	Igualtat Centre Vilatnau	Comerç	11
Tallers: "Talla amb els mals rotllos" a centres educatius	Joventut	IES	09 10
Tallers de prevenció violència masclista per a primer de batxillerat i cicles formatius	Igualtat	IES	11 12
Teatre fòrum	Igualtat	IES	11 12
Elaboració manifest Dia internacional contra la violència vers les dones, 25 de novembre per part dels IES	Igualtat	IES	11 12

Concentració, encesa d'espelmes, lectura manifest conjunt	Igualtat	IES	11 12
Comissió elaboració Protocol per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Igualtat Recursos Humans Comitè		11
Aprovació Protocol i circuit per fer front a la violència masclista	Policia local, SOJ, Benestar Social i Salut Agent d'Igualtat Tècniques de Benestar social	Mossos CAP	12
Aprovació Protocol i circuit contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	Igualtat Recursos Humans Sindicats		12
Aprovació Protocol contra la Mutilació Genital Femenina	Policia Local Llars d'infants Igualtat Serveis Socials	Mossos CAP	12

La Taula següent mostra que la participació sociopolítica passa a través de la consolidació de la Comissió d'Igualtat, i l'ampliació d'entitats que la conformem.

I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT 2008 – 2011
Línia III Fomentar la participació sociopolítica equitativa de tota la ciutadania
Comissió formada pels Departaments: RRHH - Promoció Econòmica - Benestar Social – Turisme - Comitè d'empresa - Participació Ciutadana – Igualtat
Nombre objectius proposats per la Línia III: 16 objectius i/o actuacions
OBJECTIUS PRIORITZATS PER L'AJUNTAMENT: <ul style="list-style-type: none"> Recolzar i fer difusió (a través dels mitjans de comunicació locals) de les competicions esportives femenines i les esportistes que destaquin al municipi. Establir un programa d'activitats esportives i lúdiques, en els equipaments esportius municipals o altres espais, que atenguin a les necessitats i els interessos de dones i homes, en totes les etapes del seu cicle vital. Dissenyar activitats lúdiques que promoguin la igualtat entre dones i homes, el respecte a la diversitat i la convivència.
OBJECTIUS DESENVOLUPATS: <ul style="list-style-type: none"> Dissenyar activitats lúdiques que promoguin la igualtat entre dones i homes, el respecte a la diversitat i la convivència.

ACTUACIONS DESENVOLUPADES	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Dia internacional de la dona, 8 de març	Regidoria de Benestar Social i Igualtat Regidoria de Cultura Igualtat Cultura i Festes Benestar Social Salut Cooperació Participació ciutadana	entitats	08 - 12

	Comissió per la igualtat Biblioteca Ramon Bosch i Noya Centre Vilarnau		
Comissió per la igualtat	Biblioteca Ramon Bosch de Noya Escola d'adults Sant Sadurní Representants dels partits polítics municipals Tècniques de Benestar Social Regidoria d'Igualtat	entitats	08 - 12
Sopar de la dona	Regidoria de Benestar Social i Igualtat	Entitats	08 - 11
Celebració del Dia Internacional per l'Alliberament de lesbianes, gais i transexuals – 28 de juny	Igualtat	Entitats	11 - 12

La Línia IV "Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps" és gairebé inexistent, i la podem considerar de les menys desenvolupades.

I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT 2008 – 2011
Línia IV Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps
Comissió formada pels Departaments: RRHH - Participació Ciutadana - Promoció Econòmica - Benestar Social – Turisme Educació – Joventut – Igualtat - Mobilitat i Medi Ambient
Nombre objectius proposats per la Línia IV: 18 objectius i/o actuacions
OBJECTIUS PRIORITZATS PER L'AJUNTAMENT: <ul style="list-style-type: none"> Portar a terme activitats de formació i/o sensibilització per a tota la població del municipi sobre la necessitat i la importància de la coresponsabilitat de dones i homes, grans i joves, en les tasques i responsabilitats domèstiques, visualitzant els beneficis que això suposa.
OBJECTIUS DESENVOLUPATS: <ul style="list-style-type: none"> Portar a terme activitats de formació i/o sensibilització per a tota la població del municipi sobre la necessitat i la importància de la coresponsabilitat de dones i homes, grans i joves, en les tasques i responsabilitats domèstiques, visualitzant els beneficis que això suposa.
OBJECTIUS TOT I NO ESTAR PRIORITZATS S'HAN DESENVOLUPAT: <ul style="list-style-type: none"> Treballar per millorar el transport d'accés als polígons industrials i centres d'ocupació del municipi en horaris compatibles amb els horaris laborals de les empreses.

ACTUACIONS DESENVOLUPADES	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Desconnecta't	Regidoria Benestar Social		08 09
II Jornades d'Igualtat 2008: Conciliació i Nous Usos del Temps	Regidoria Benestar Social, Igualtat, Salut, Consum i Cooperació, i Cultura		08
Conferència debat "Dones i ocupació"	Igualtat	Diba	08
Sessió formativa sobre conciliació i nous usos del temps per a personal tècnic municipal	Igualtat	Diba	09

En els darrers anys s'està fent una aposta important a la Línia V, sobre "Coeducació, formació i cultura" amb els IES del municipi, malgrat no es desenvolupa transversalment amb el Departament d'Educació.

I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT 2008 – 2011 Línia V. Coeducació, formació i cultura
Comissió formada pels Departaments: Joventut – Educació – Cultura – Participació Ciutadana - Benestar Social – Igualtat Esports
Nombre objectius proposats per la Línia V: 27 objectius i/o actuacions
OBJECTIUS PRIORITZATS PER L'AJUNTAMENT: <ul style="list-style-type: none"> • Incloure en les activitats adreçades a pares i mares (Espai Mainada, Programa Desconnecta't) el tema de la coeducació i igualtat, per a una educació no sexista dels seus fills i filles. • Prevenir i abordar l'absentisme i el fracàs escolar tenint en compte la perspectiva de gènere i igualtat. • Incloure periòdicament en el Programa d'Educació dels diversos centres educatius, activitats o projectes de coeducació que fomentin la igualtat per tal d'oferir-los als centres educatius del municipi (CEIP's, IES, escoles de persones adultes i altres espais educatius). • Crear una oferta de formació i infraestructures en Noves Tecnologies de la Informació i Comunicació (TICs). • Fomentar l'assistència dels pares (homes) a les reunions de pares i mares, a les entrevistes amb l'educador/a o a les activitats per pares i mares que es duguin a terme als centres educatius de titularitat municipal. • Promoure la coresponsabilitat de mares, pares i escola en l'educació dels seus fills i filles.
OBJECTIUS DESENVOLUPATS: <ul style="list-style-type: none"> • Incloure en les activitats adreçades a pares i mares (Espai Mainada, Programa Desconnecta't) el tema de la coeducació i igualtat, per a una educació no sexista dels seus fills i filles. • Incloure periòdicament en el Programa d'Educació dels diversos centres educatius, activitats o projectes de coeducació que fomentin la igualtat per tal d'oferir-los als centres educatius del municipi (CEIP's, IES, escoles de persones adultes i altres espais educatius). • Crear una oferta de formació i infraestructures en Noves Tecnologies de la Informació i Comunicació (TICs). • Fomentar l'assistència dels pares (homes) a les reunions de pares i mares, a les entrevistes amb l'educador/a o a les activitats per pares i mares que es duguin a terme als centres educatius de titularitat municipal. • Promoure la coresponsabilitat de mares, pares i escola en l'educació dels seus fills i filles.
OBJECTIUS TOT I NO ESTAR PRIORITZATS S'HAN DESENVOLUPAT: <ul style="list-style-type: none"> • Recuperar i donar a conèixer les dones que han fet història per les seves aportacions a la vila de Sant Sadurní, a Catalunya, a l'estat espanyol o a la Humanitat. • Recuperar i donar a conèixer les aportacions que han fet les dones "anònimes" a Sant Sadurní d'Anoia i a la comarca.

ACTUACIONS DESENVOLUPADES	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Mainada	Regidoria Benestar Social		08 11
Mainada: Taller de coeducació	Igualtat	Serveis Socials	09
Mainada: Taller de coresponsabilitat	Igualtat	Serveis Socials	09
III Jornades d'Igualtat sobre la Coeducació	Regidoria de	Escoles	10

	Benestar Social, Igualtat, Salut i Consum Regidoria D'Educació	Entitats	
Activitats al voltant de Diada Internacional de les Dones,	Igualtat	IES	10 - 12
Activitats al voltant de Diada Internacional de la salut de les dones	Igualtat	IES	10 - 12
Activitats al voltant de Diada Internacional de l'Alliberament de lesbianes, gais i transexuals	Igualtat	IES	10 - 12
Recerca de dones significatives per alumnes de 2n i 3r d'ESO	Igualtat	IES	12
llibre digital " La dona treballadora als anys 60 a Sant Sadurní i rodalies", 3er ESO	Igualtat	IES	12

Hi ha moltes dificultats per incorporar els temes d'urbanisme i gènere, tot i l'important tasca de treball comunitari que s'està fent al barri de Vilarnau, i de l'aposta municipal en una mobilitat sostenible.

I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT 2008 – 2011
Línia VI. Per un disseny sostenible de ciutats i territoris
Comissió formada pels Departaments: Medi Ambient – Habitatge - Via Pública - Benestar Social - Participació Ciutadana – Igualtat
Nombre objectius proposats per la Línia VI: 12 objectius i/o actuacions
OBJECTIUS PRIORITZATS PER L'AJUNTAMENT Aquesta línia no presenta cap objectiu ni actuació desenvolupada.
AQUESTS OBJECTIUS TOT I NO ESTAR PRIORITZATS S'HAN DESENVOLUPAT: <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolupar una mobilitat i accés al transport públic on es contemplin les necessitats de tota la població. • Impulsar la participació de la ciutadania en el planejament i disseny de la ciutat • Sensibilitzar a la població, i a les dones en especial, sobre la importància de les seves mirades i decisions en matèria d'urbanisme i promoure la participació en els fòrums d'opinió i processos participatius. • Reconèixer l'aportació de les dones a la societat al llarg de la història, i al municipi en particular. • Promoure una organització urbanística que contempli les necessitats de dones i homes de totes les edats en l'ús i vivència de l'espai.

ACTUACIONS DESENVOLUPADES	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Desenvolupament comunitari barri de Vilarnau	Igualtat Centre Vilarnau	Comissió 1itots AVV Habitatges Vilarnau	11 12
Pacte per la mobilitat	Medi Ambient		07
Estudi de mobilitat	Medi Ambient	Diba	10

Finalment la línia estratègica sobre salut presenta una bona col·laboració entre ambdós departaments:

I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT 2008 – 2011 Línia VII. Promoció i millora de la salut
Comissió formada pels Departaments: Joventut – Governació – Salut - Benestar Social – Esports - Participació Ciutadana Igualtat
Nombre objectius proposats per la Línia VII: 16 objectius i/o actuacions
OBJECTIUS PRIORITZATS PER L'AJUNTAMENT <ul style="list-style-type: none"> • Conèixer i visibilitzar la situació de dones i homes en relació a la salut • Impulsar i recolzar una xarxa de suport social entre la població • Potenciar la prevenció i la promoció de la salut des d'una perspectiva de gènere i d'igualtat, atenent a les diferents etapes del cicle vital
OBJECTIUS DESENVOLUPATS: <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar i recolzar una xarxa de suport social entre la població AQUESTS OBJECTIUS TOT I NO ESTAR PRIORITZATS S'HAN DESENVOLUPAT: <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la creació de grups d'ajuda mútua en l'àmbit sòcio sanitari en aquells casos que sigui possible i/o derivar a altres grups ja formats d'altres municipis propers

ACTUACIONS DESENVOLUPADES	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Dia internacional de la salut de les dones, 28 de maig	Regidoria de Benestar Social i Igualtat Regidoria de Cultura Esports, Igualtat, Salut	Entitats IES	08 - 12
Esport femení Xerrades sobre sexualitat Càncer de mama – bianual – Planificació familiar	Igualtat Salut	IES	10 - 12
Ginesta, Grup d'Ajuda Mútua (GAM) dones amb càncer de pit	Igualtat Salut	IES	08
Dia Internacional de la Lluita contra el VIH Sida - 1 de desembre	Igualtat Salut	IES	12
Dia Internacional per a les Persones amb Discapacitat – 3 de desembre	Igualtat Salut	IES	12

4. Diagnosi de Transversalitat

4.1. Abordatge

A més a més d'avaluar el grau de desenvolupament del Pla d'Igualtat, l'Avaluació també observa el grau de transversalitat de tot el procés, posant especial atenció als elements i mecanismes de transversalitat de gènere que l'estructura municipal facilita.

La transversalitat o *mainstreaming* de gènere (MG), és present en el llenguatge de les polítiques públiques d'igualtat a nivell internacional, europeu i espanyol des de la dècada dels noranta. La definició més utilitzada en el debat acadèmic segueix sent la del Grup d'Expertes del Consell d'Europa dirigit per Mieke Verloo: "El *mainstreaming* de gènere és la organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels/les actors/es normalment involucrats/des en l'adopció de mesures polítiques".

(Consell d'Europa, 1999: 26)

L'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia té un **equip de govern que expressa una ferma voluntat política d'implementar la transversalitat** com a fórmula "que apliquem als problemes i a les solucions", es tracta de "buscar complicitats", i d'aquesta manera s'estan desenvolupant programes o projectes de manera transversal.

D'aquí el treball que s'està desenvolupant al barri de Vilarnau, o d'altres projectes amb una clara afectació de l'espai urbà com el projecte "Tots hi pintem", una iniciativa dels serveis de via pública i educació de l'Ajuntament, coordinada per l'Escola d'Art de l'Alt Penedès, amb la col·laboració del conjunt d'escoles de la vila. La idea neix per recuperar parets i murs deteriorats o en mal estat, amb dibuixos dissenyats per les escoles i pintats per l'alumnat de les diferents escoles del municipi.

D'altres projectes que s'estan treballant transversalment són la recollida de deixalles a través del porta a porta, amb la participació dels serveis de via pública, policia local i medi ambient. També s'està treballant conjuntament entre cultura i urbanisme els problemes d'adequació de l'espai de l'Ateneu. O el "Mapa de rutes saludables" amb la col·laboració dels departaments de turisme, esports, medi ambient i salut.

Tot i aquestes experiències reeixides, hi ha l'opinió força generalitzada que pertanyen "més a un àmbit de voluntat política que tècnica", ja que **l'estructura tècnica, amb la manca d'un organigrama, i d'un equip directiu** amb objectius comuns i un abordatge conjunt de les condicions i necessitats del municipi, **no facilita el treball en transversalitat**, al no existir espais de trobada tècnica i directiva, ni mecanismes de reflexió conjunta de tasques amb abordatges paral·lels, ni l'optimització dels recursos existents.

Així **les experiències de transversalitat** malgrat tinguin una **clara acceptació tècnica**, segons el qüestionari on-line 62% de la plantilla considera que el treball en transversalitat aporta "sempre" o sovint millores en el treball que desenvolupen habitualment; també acaben **representant un cost, difícilment assumible des del personal tècnic** de base: "la

transversalitat és el millor però costa molt, és molt frustrant quan no et corresponen.” I al no haver-hi mecanismes formals que la promoguin i la facilitin passa per les relacions informals entre la plantilla, i acaba sent per més de la meitat de la plantilla (56%) considerada com insuficient, inexistent o ni tan sols ho considera.

A Sant Sadurní d’Anoia **manca traduir la voluntat política actual en una estructura tècnica que permeti i promogui el treball en transversalitat.**

4.2. Opinió del personal tècnic municipal

L'enquesta ha estat resposta per un total de 74 persones, gairebé la meitat del total de la plantilla (el 43%), generant una mostra significativa amb un nivell de confiança del 95% i un interval de confiança del 0,09.

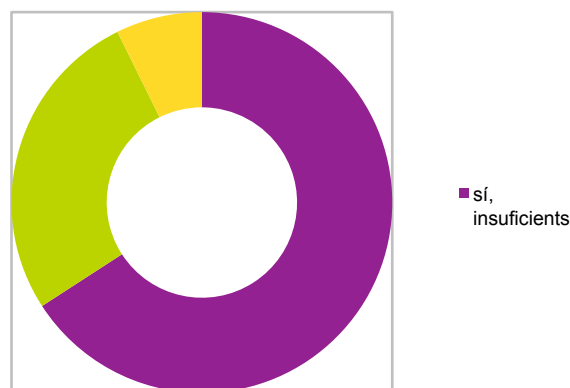
D'aquestes 74 persones, **el 78% han estat dones**, mostrant doncs un biaix entre la plantilla total del l'Ajuntament, clarament equilibrada per sexes, i el grau de resposta (i per tant, d'interès) de l'enquesta. Al ser les dones les més afectades en termes de desigualtat també són les més interessades.

En general s'observa que a l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia el 38% de les persones que hi treballen consideren que en **“algunes ocasions”** o **“sovint” es donen desigualtats entre dones i homes al municipi**. Només una de les persones enquestades (un home) ha considerat que les desigualtats es donen **“sempre”** i set han considerat que **“mai”** es donen.

Per abordar aquesta realitat, s'ha demanat a les persones enquestades si consideraven que **l'Ajuntament destina recursos humans i econòmics per promoure la igualtat de gènere**. La majoria de respostes han estat afirmatives (55%), si bé amb consideracions desiguals: el 66% considera que malgrat dedicar-hi recursos, són insuficients, el 27% considera que sí són suficients i només el 7,5% considera que són excessius.

És significatiu, però, que **el 42% de les persones enquestades no han sabut què respondre**, fet que indica un baix coneixement de l'actuació municipal en la matèria. En aquest sentit, també dues persones han afirmat que l'Ajuntament no destina cap recurs.

GRÀFIC 27. L'Ajuntament destina recursos a promoure la igualtat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta

El 74% de la plantilla no ha rebut cap tipus de formació en matèria d'igualtat de gènere. La que sí n'ha rebut, ho ha fet principalment de fonts alienes a l'Ajuntament com: la Universitat, el Departament d'Acció Social de la Generalitat de Catalunya, la Diputació de Barcelona, l'Institut Català de Salut, l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, el Consorci de Normalització Lingüística. Les úniques referències municipals quant a formació són les jornades organitzades per l'Ajuntament.

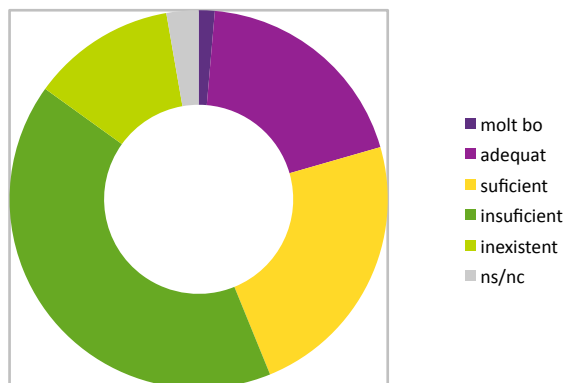
Quant al grau de difusió del Pla, el 27% opina que les persones que treballen a l'Ajuntament no han tingut cap tipus de coneixement del Pla d'Igualtat 2008-2012, el 27% més considera que el coneixement ha estat insuficient, i el 16,5% no sap què respondre al respecte. Per tant, **més dels dos terços de l'Ajuntament mostra un molt baix coneixement del Pla d'Igualtat** per part de la plantilla. Només el 28% considera que sí hi ha hagut un coneixement suficient o, fins i tot, generalitzat.

La principal raó que s'esgrimeix per considerar que el coneixement ha estat insuficient o inexistent, és la **manca de difusió interna**; a més a més, s'apunta també una **manca de seguiment**, una manca d'interès generalitzada i les dificultats associades al contingut del propi pla, massa dens i complicat d'usar.

Lligat amb aquest desconeixement, **el 46% de la plantilla no ha participat en cap dels espais municipals clau en l'àmbit de la Igualtat**: la Comissió de seguiment del Circuit d'actuació contra la Violència domèstica, la Comissió per la Igualtat, les Jornades d'Igualtat (Conciliació i Nous Usos del Temps, Coeducació en Igualtat) o la Celebració de Diades: 8 de març, 28 de maig, 28 de juny, 25 de novembre i/o 1 de desembre. Les Jornades i les Diades són els espais que han aplegat a la gran majoria de la plantilla que afirma haver participat en algun espai i només una petita proporció (el 9%) han participat també d'alguns dels dos Circuits.

En termes de transversalitat, la **valoració del treball entre Serveis i/o Departaments de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia és en general molt baixa**. Més de la meitat de la plantilla (56%) considera que és insuficient, inexistent o ni tan sols ho considera.

GRÀFIC 28. Valoració del treball transversal a l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta

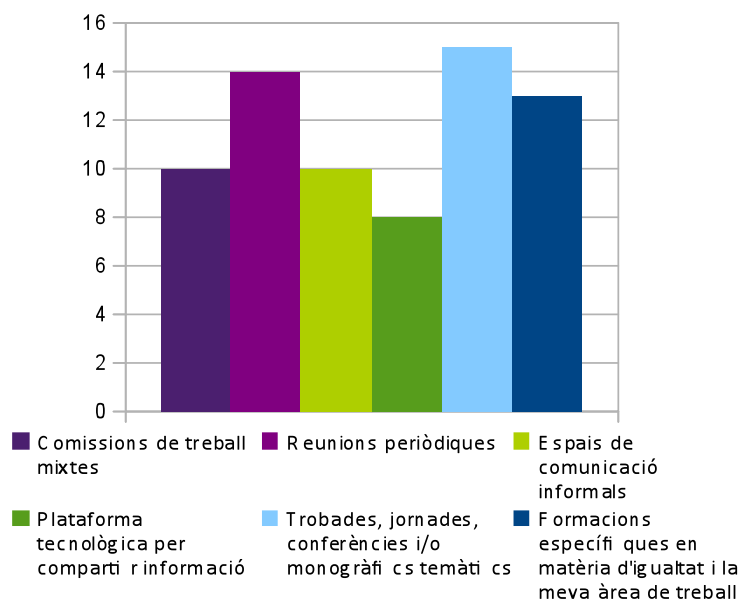
La resta de la plantilla, majoritàriament considera que és suficient o adequat i només una persona ha opinat que el treball transversal és molt bo a l'Ajuntament. Els exemples de treball transversal que es donen com a rellevants són:

- La Xarxa de Transició Escola-Treball (TET)
- El Pla de drogues
- Els Circuits saludables: Turisme, Medi Ambient i Salut
- Les Fires i festes: Cultura i Serveis Comunitaris
- La Comissió del Circuit de Violència: canal de comunicació obert entre Benestar Social, la Policia local, Mossos i CAP
- La comissió per l'actuació en maltractaments infantils
- Mapa de rutes: Salut i Esports

Malgrat la baixa valoració del treball transversal a l'Ajuntament, la gran majoria (62%) de les persones treballadores consideren que la **transversalitat** amb altres Serveis i/o Departaments **aporta** “sempre” o sovint **millores en el treball que desenvolupen habitualment**. Només el 34% considera que ho fa (o ho faria) ocasionalment i només tres persones consideren que “mai” els aporta (o aportaria) millores en el treball.

Quant als formats de treball transversal, la diversitat d'opinions és extensa. Hi ha un reduït nombre de persones (10 persones) que ha considerat totes les opcions donades i, per tant, que li sembla adient qualsevol tipus d'espai de treball transversal. Les dues opcions més reiterades han estat les **trobades, jornades, conferències i/o debats** monogràfics temàtics en matèria d'igualtat, així com les **reunions periòdiques** i les **formacions específiques** en matèria d'igualtat i les àrees específiques de treball. L'opció menys esmentada ha estat la plataforma tecnològica per compartir informació.

GRÀFIC 29. Formats del treball transversal a l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta

En qualsevol cas, s'observa clarament que calen **espais de formació i aprenentatge** col·lectiu en matèria d'igualtat per tal que les persones que treballen a l'Ajuntament tinguin més eines

al seu abast; i per altra banda calen **espais de trobada, a poder ser formalitzats**, que vehiculin el treball transversal.

El Qüestionari On-line deixava oberta la possibilitat d'oferir suggeriments o propostes per al nou Pla d'Igualtat 2013-2016, les recollim textualment agrupades per conceptes:

RESPECTE A LA TRANSVERSALITAT

- Més transversalitat entre departaments
- Crear canals de comunicació estables
- Que es tingui més present al personal que treballa als Patronats
- Intentar fer arribar tota aquesta informació a la resta de serveis municipals, per tal que en siguin coneixedors i puguin aplicar-ho en el seu dia a dia
- Més comunicació i col·laboració amb la resta de serveis municipals, més planificació menys enquestes i serveis d'assessoria, en aquests moments de retallades i més previsió
- Petits projectes entre 2-3 departaments que siguin assumibles
- Més informació i treball transversal
- Més incidència en treball transversal entre departaments
- Donar major protagonisme a les comissions de treball mixtes. Assignar una dotació econòmica per impulsar projectes innovadors.
- Millorar relació entre departaments. Mes informació del Pla d'Igualtat a altres departaments. Millorar els medis (cursos, formació, reunions etc).
- Participació de tots els departaments de l'Ajuntament
- La plataforma tecnològica per compartir informació
- Que s'informi

RESPECTE A LA FORMACIÓ EN IGUALTAT DE GÈNERE

- Formació en la meua àrea de treball
- Sessions de formació amb persones de diferents serveis on es pugui formar , informar i promoure la igualtat.
- Aplicar i millorar el que he comentat en aquesta enquesta.
- Treball de sensibilització a tots els departaments municipals, posant com (DPO) un objectiu el treball transversal i comunitari
- Fer formacions en matèria d'igualtat
- Redactar alguna mena de codi/manual senzill que ens permeti saber com hem d'escriure cartes amb un llenguatge no sexista.
- Formació específica en matèria d'igualtat per les àrees de treball municipal que poden incidir en major mesura en la millora de la igualtat de gènere
- Millorar el llenguatge no sexista a tots els nivells i documents de l'Ajuntament
- Revisar i canviar la documentació administrativa municipal per tal que contempli el llenguatge no sexista
- Formació, comissions, xerrades

RESPECTE AL CONEIXEMENT DEL I PLA

- Espai a la pàgina de l'ajuntament on s'informi del seu desenvolupament i treball fet
- Continuar treballant com ho esteu fent ara amb aquesta motivació
- Activitats, reunions, formació específica sobre el Pla igualtat
- Primer de tot seria important tenir més coneixement del pla d'igualtat 2008-2013 per poder opinar més objectivament.

- No tinc coneixement del Pla, no tinc cap proposta si no coneixo l'eina
- Em manca informació per poder fer propostes
- Primer conèixer el pla anterior
- Com que desconec el Pla anterior, no puc fer cap tipus d'aportació

RESPECTE A L'ANÀLISI I MILLORA DE LA IGUALTAT INTERNA

- Incidiria en temes de conciliació familiar i també en treballar la igualtat als centres educatius
- L'equiparació de sous
- Demanar opinions als treballadors
- Revisió de les diferències salarials entre homes i dones
- Més mesures conciliadores vida familiar-laboral

RESPECTE AL FET D'INCLOURE A LA CIUTADANIA

- Posar a sobre la taula noves eines per acollir famílies desestructurades arrel de la crisi que estem patint. Cal estar atents als avis, adults o infants. Vivim en una societat individualista i tancada. Ens necessitem.
- Un debat i tècniques de participació ciutadana actualment inexistent
- Més informació a nivell comunitat
- Accions concretes en àrees de discriminació. La informació i la prevenció són àrees que ja s'està fent prou bé

RESPECTE A EDUCAR A LA CIUTADANIA EN IGUALTAT

- Les desigualtats o diferències comencen a casa des de ben petits.. Cal fer un treball familiar per trencar en la dinàmica dels estereotips de gènere, que són el principi de les futures desigualtats
- Incloure programes a les escoles

En darrer terme també és demana “major implicació política”.

5. Marc de referència per al II Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia

5.1. Les Polítiques d'Igualtat de Gènere

El **principi d'igualtat de gènere** és un dels eixos nuclears de les societats modernes. La consecució d'aquest principi polític ha estat present des de la creació dels estats democràtics; tanmateix el seu reconeixement no ho ha estat per tot el conjunt de la ciutadania, les dones no han iniciat un procés d'equiparació de drets formals fins a principis del s. XX. La divisió sexual del treball continua encara vigent i organitzant les estructures socials de tal forma que la igualtat real encara és un repte a aconseguir.

La desigualtat de gènere ha estat invisibilitzada durant molt de temps i actualment s'ha assumit com una problemàtica de dimensió pública i política, per aquesta raó, es fa necessari el desenvolupament de polítiques de gènere. Aquestes polítiques, venen impulsades per diversos agents:

A nivell internacional, el moviment feminista ha estat central en la formulació de les polítiques d'igualtat, i en la dècada dels 60 i 70 va aconseguir que els poders públics possessin a les seves agendes el principi d'igualtat per raó de sexe. El moviment feminista de la segona onada, va posar en evidència, que la consecució del dret a vot, a l'educació i als treballs, que la primera onada feminista havia aconseguit, no era suficient per l'assoliment de la igualtat, tant a nivell formal com real. Les noves idees que s'introdueixen en aquell moment si bé generen ruptures en el moviment de dones respecte el diferent paper que se li atorga a l'Estat en la teoria feminista, també provoquen la pròpia intervenció de l'estat, a través de la formulació de polítiques d'acció positiva per a les dones. Seguint a Judit Astelarra³¹, podem dir que les prioritats de l'agenda del moviment feminista de la segona onada, i per tant, les demandes polítiques que faran davant les institucions internacionals són:

- Reivindicar que es compleixin en la pràctica els drets polítics i socials de les dones i estendre'ls a tots els àmbits en els que encara no existeixen (drets reproductius, de la cura...)
- Repensar la política de forma que inclogui les relacions entre l'àmbit privat i públic. Les injustícies que es donin en l'àmbit domèstic i la discriminació de les dones en la vida quotidiana també són un problema polític.

El paper de **Nacions Unides** ha estat capdavanter i protagonista en el desenvolupament de les polítiques de gènere, establint mesures i estratègies polítiques a favor de la igualtat de gènere. Sobretot a partir de 1975, data que marca l'inici de la dècada de les dones, amb l'entrada en vigor de la *CEDAW*, la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona, que comprèn drets de les dones acceptats internacionalment, aplicables en tots els camps i que els països ratifiquen de forma voluntària.

Les quatre conferències mundials sobre la Dona (Mèxic 1975/Copenhagen 1980/Nairobi 1985/ /Beijing 1995) i els seus respectius plans d'acció han marcat de forma progressiva els objectius i estratègies per l'equitat de gènere i han fet explícits la necessitat de crear organismes a nivell nacional i local responsables de la implementació de les polítiques de gènere. Un aspecte que incorporen és el canvi de paradigma de les polítiques de gènere des d'un enfocament de la igualtat d'oportunitats, cap al *mainstreaming* de gènere.

La **Unió Europea** també ha exercit influència en el desenvolupament del marc legislatiu comunitari en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La primera referència legal és l'article 119 del Tractat de Roma (1957) on reconeix el principi d'igualtat referit exclusivament a que dones i homes han de rebre igual salari per igual treball. L'ampliació de la qüestió de la igualtat amb el Tractat d'Amsterdam (1997) i l'aprovació de la Carta dels Drets Fonamentals (2000), la Unió Europea va ampliar el marc comunitari en matèria d'igualtat.

Actualment, la legislació cobreix 13 directives en l'àmbit del treball, la seguretat social i els béns i serveis. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, la *Ley Orgànica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* respon a una Directiva Comunitària. En relació a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la Declaració d'Atenes el 1992, en la que per primera vegada es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de

³¹ Astelarra, Judit. Veinte años de políticas de igualdad. Col. Feminismos (2005)

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

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 les agents d'igualtat amb l'objectiu de solventar els efectes de les relacions desiguals entre dones i homes. En tot aquest procés han tingut un paper clau algunes dones dels partits polítics i tècniques municipals que establint aliances de gènere introdueixen les polítiques d'igualtat en les diferents agendes i busquen recursos per la seva implementació.

A més, a partir dels anys setanta, les **comunitats acadèmiques**, han començat a incorporar els estudis de gènere en els plans d'estudi i centres d'investigació, i per tant, contribueixen a la formació de professionals i a l'impuls en la investigació dels estudis feministes i de gènere que tenen un paper cabdal en la pràctica i desenvolupament de les polítiques públiques.

Per la seva banda, **els mitjans de comunicació**, juguen un paper important a l'hora de sensibilitzar i fer visible les desigualtats de gènere, envers **l'opinió pública**, encara que també assenyalen els avenços assolits entorn la igualtat entre homes i dones, i d'aquesta manera converteix la igualtat de gènere en una prioritat política.

5.2. Marc legal

Les polítiques públiques d'igualtat han viscut un procés d'implementació a tots els nivells de l'Administració. En els darrers trenta anys, aquestes polítiques han passat de ser inexistents a introduir-se mitjançant diferents models de planificació a totes les administracions públiques, tant central, com autonòmica o local.

Actualment disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que fonamenten la implementació de les polítiques d'igualtat.

El marc normatiu en l'àmbit nacional

Constitució Espanyola 1978

La Constitució espanyola recull com a drets i llibertats fonamentals vinculats al desenvolupament de la igualtat de gènere els següents:

En el títol I, capítol II, l'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, 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 multidisciplinària. Es comença pel procés de socialització i educació per prevenir la seva aparició i educar les noves generacions en els valors de llibertat i igualtat entre ambdós sexes, però també emfatitza 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, directe i indirecte, 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, l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i en fer polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

Cal destacar que potencia accions en diversos àmbits:

a) L'ordenació de les polítiques públiques sota el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere

b) En l'àmbit administracions públiques

c) Contempla la regulació de l'accés als béns i serveis (la relació entre particulars) i mesures de promoció de la igualtat en les empreses privades com subvencions o en matèria de contractació i en referència als consells d'administració

d) Mesures per a potenciar el dret al treball i la igualtat d'oportunitats, en l'accés, la formació i la promoció. S'inclou entre els drets, la protecció en cas d'assetjament sexual i l'establiment de mesures per a potenciar la conciliació, el repartiment de les tasques domèstiques i laboral i per altra banda, en el marc de les negociacions col·lectives, adoptar mesures per a la igualtat.

e) En la participació política, la modificació de la Llei Orgànica de Règim Electoral, marca que cal una composició equilibrada de dones i homes en les candidatures a les eleccions, tant a nivell autonòmic, nacional i local. S'exigirà la paritat excepte pels municipis menors de 3000 habitants.

f) També fa explícit en l'article 21 en relació a la col·laboració amb altres administracions públiques i en que les Entitats Locals integrin el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

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**.

Títol I. Drets, deures i principis rectors. Capítol I. Drets i Deures en l'àmbit civil i social.

Article 13. Drets de les Dones.

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 la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. A nivell 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.

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.

El marc normatiu en l'àmbit local

A nivell 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.

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.

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».

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 i sovint capdavanter en el desenvolupament de les polítiques de gènere és fonamental en la seva proximitat amb la realitat social que li permet conèixer-la millor que les altres administracions i, 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.

No obstant, si que cal tenir en compte que existeix una normativa a nivell internacional, nacional i autonòmica que té una incidència en les competències dels ens locals, bàsicament pel principi de subsidiarietat i d'eficàcia i descentralització administrativa que caracteritza l'organització política del nostre territori.

5.3. Principis inspiradors

El principi d'igualtat, una opció ideològica

Darrere de qualsevol anàlisi, planificació, actuació o avaluació hi ha una manera de veure el món, de situar-s'hi i de plantejar-se què s'ha de canviar i què s'ha de mantenir. Darrere de qualsevol persona, organització o institució hi ha una manera d'entendre el propi territori i d'estar a la vida. Aquestes maneres seran les que ens faran tenir o no present la perspectiva de gènere, és a dir, tenir en compte en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de les actuacions les diferències socials i culturals dels homes i les dones en qualsevol àmbit.

Per tant, en l'elaboració del II Pla hem tingut present que els processos que ens permeten planificar i actuar tenen una importància cabdal, però no són neutres: sempre es deriven d'una manera determinada d'entendre la política i la vida. **El II Pla sorgeix, doncs, del reconeixement de l'existència de la desigualtat i la discriminació per raó de gènere, i del rebuig i la voluntat d'actuar per transformar aquesta realitat.**

Construir una societat més justa i democràtica

Les actuacions dels Ajuntaments per la igualtat de gènere al nostre país se situen en el context dels importants canvis polítics i socials viscuts en els darrers vint-i-cinc anys que, com en altres països europeus però amb retard, signifiquen un trencament progressiu de la

mentalitat tradicional sobre el paper de les dones i els homes a la societat i en els espais públic i privat. **El desenvolupament de polítiques de gènere suposa el planejament d'actuacions que permetin construir una societat més igualitària, justa i democràtica.**

En el present II Pla d'Igualtat integrem la diversitat i l'heterogeneïtat, perquè enriqueix la nostra societat, però, en cap cas, aquestes diferències poden esdevenir factors de desigualtat, de subordinació o de jerarquització de les persones. La igualtat de gènere que persegueix el II Pla orienta els sistemes polítics, socials, econòmics i culturals sobre la base del principi d'igualtat entre dones i homes com un dels pilars bàsics de les societats democràtiques modernes.

Treballar transversalment

L'estratègia més recent de la política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Unió Europea es coneix com **gender mainstreaming o transversalitat de gènere**, que implica incloure la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions, prèviament a la presa de decisions, així com en l'anàlisi, la planificació, l'aplicació metodològica i l'avaluació de totes les àrees d'intervenció: econòmiques, jurídiques, ambientals, culturals, etc. És a dir, en cadascun dels àmbits de les polítiques públiques.

Així, la transversalitat de gènere suposa un canvi de paradigma polític: **de les polítiques de la dona a les polítiques de gènere**. Des d'aquest nou paradigma es promou que, a banda de desenvolupar accions específiques per a les dones, es tinguin presents les necessitats de les dones i els homes des de totes les àrees municipals.

El II Pla ha estat fruit d'un espai de reflexió, discussió i disseny, compartit per les diferents àrees de l'Ajuntament, procés que ha afavorit l'assimilació dels principis fonamentals de la igualtat entre homes i dones i ha facilitat la incorporació de la perspectiva de gènere dintre de les àrees municipals.

Revisar constructivament el model actual d'actuació municipal

Cal tenir present, que la desigualtat de gènere ha marcat les estructures socials, econòmiques i polítiques, i que el model patriarcal ha estat la base de la construcció de les identitats individuals i les col·lectives.

Les estructures socials i polítiques han seguit el model establert i no han tingut en compte altres identitats, valors o cultures que es trobaven al marge dels marcs normatius i que alhora s'han utilitzat per retroalimentar la justificació de la seva pròpia desigualtat.

Actualment, gràcies a la democratització i l'extensió d'un nou paradigma de justícia social, les agendes polítiques han incorporat el principi d'igualtat i per tant, es fa possible integrar les diferències dintre d'un nou model polític de justícia més global.

És per aquesta raó, que des de les administracions públiques hem d'assumir les mancances derivades del model del que provenim, i repensar les polítiques que desenvolupem per tal d'incorporar les mesures correctores oportunes per no continuar avalant aquesta desigualtat ni fomentant discriminacions, tant directes com indirectes.

Les polítiques públiques doncs, han d'anar encaminades a l'assoliment de la justícia de gènere, a través de la redistribució, el reconeixement i la representació. Els governs locals, han d'incloure el gènere com a eix transversal en les seves actuacions, i observar i avaluar l'impacte de les actuacions que desenvolupen amb una visió integral que inclogui la igualtat entre homes i dones.

Així doncs, el repte actual dels Ajuntaments, passa per reconèixer d'on venim, amb els dèficits derivats dels models heretats, però també les potencialitats de canvi a nivell polític i social. Ens trobem en un moment idoni per a la consecució d'una nova societat, on totes les identitats tinguin cabuda i es reconegui i posi en valor el que abans es trobava invisibilitzat i alhora obri horitzons per nous models de societats.

5.4. Persones participants

Les persones que han participat en l'elaboració del II Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia han estat:

Anna Ricart, Serveis socials
Aroa Beltran, Fil·lojereta
Bernat Garcia, Serveis comunitaris
Carme Mangas, Ocupació
Cristina Blanco, Esports
Gemma Girona, Igualtat/mediació/acollida
Imma Màrquez, Secretaria
Jordi Casals, Joventut
Jordi Gual, Medi Ambient
Jose Luis Delgado, Policia local
Laura Pascual, Mediació
Marta Besolí, premsa
Marta Rovira, L'Espurna
Mireia Taixé, Serveis Tècnics
Ona Cardenas, Serveis Socials
Oriol Solé, Esports
Pedro Vizquete, Secretaria
Silvia del Fresno, Salut/cooperació
Teresa Subirana, Intervenció
Xavier Solé, Serveis Tècnics

També es va desenvolupar un taller amb entitats, on van participar persones representants de les entitats i organitzacions següents:

Associació de Dones
Associació de Vídues
Associació 1itots
Comunitat Islàmica
Creu Roja
Esquerra Republicana de Catalunya
Espai del Kor
Fòrum de Dones Progressistes

5.5. Condicions prèvies

El II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, és una bona eina per aprofundir i avançar en la tasca que l'Ajuntament ja ve desenvolupant en favor de la igualtat de gènere, però també, per coresponsabilitzar el conjunt municipal en aquesta tasca, impregnant en major mesura la resta d'àrees municipals, assegurant una major transversalitat de les actuacions i, en definitiva, afavorint que es desplegui amb un major impuls polític la tasca duta fins el moment.

S'ha identificat una limitació de recursos financers i humans; el propi Pla assenyala com a prioritari i fonamental la consolidació i permanència de la figura responsable d'igualtat, i preveu una destinació de recursos que caldrà mantenir per tal de comptar amb pressupostos suficients que permetin desenvolupar el Pla en tot el seu abast.

Serà imprescindible comptar amb personal especialitzat en gènere, i també serà important una inversió en formació i sensibilització del personal municipal, i de l'àmbit polític, que permeti integrar la perspectiva de gènere i adoptar un canvi cultural profund en tota l'acció local.

Una millora en la formació i sensibilització del personal municipal haurà de contribuir també a una millora en la coordinació entre departaments, i a l'implantació del treball en transversalitat. Aquesta voluntat de treball transversal és difícilment canalitzable si no es millora l'actual estructura organitzativa.

Serà el compromís polític de tot el consistori per desenvolupar polítiques d'igualtat transversals i no sectorialitzades, el que permetrà creure en el II Pla Municipal d'Igualtat, assumir-lo i aplicar-lo amb coherència; liderat des de la pròpia Regidoria, i amb la implicació de tota l'organització municipal.

Un compromís, un lideratge i una implicació municipals que tindran un impacte en la població de Sant Sadurní d'Anoia, en la mesura que contribueixin a trencar amb la cultura existent respecte als rols de gènere, a visualitzar i abordar adequadament realitats tant terribles com la violència de gènere, així com a minvar la reproducció del model patriarcal i les resistències a un nou model de relacions personals, comunitàries i socials, basat en l'equitat.

5.6. Objectiu general del II Pla d'Igualtat

Configurar la incorporació de la perspectiva de gènere com un dels eixos vertebradors de la vida local tot incorporant la transversalitat com un dels trets identitaris del treball municipal.

6. II Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia 2013-2016

Línia I. Impulsar les Polítiques de Gènere

Marc conceptual

Les **polítiques públiques d'igualtat de gènere** tenen com a finalitat 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. La visibilitat del principi d'igualtat de gènere en les polítiques públiques s'inicia, fa relativament pocs anys, amb la introducció de les demandes dels moviments feministes a les agendes polítiques i amb el compromís dels ajuntaments democràtics.

L'administració local ha tingut un paper clau a l'hora de generar una opinió pública sensibilitzada amb els problemes de gènere i en desenvolupar serveis i programes amb l'objectiu d'abordar els efectes de les relacions desiguals entre dones i homes. Es creen els primers serveis d'assessoria jurídica i suport psicològic per a dones que pateixen violència. S'elaboren polítiques específiques que van dirigides a necessitats concretes de les dones relacionades amb temàtiques referents a la salut, la participació, la formació... A partir dels anys noranta, les administracions públiques fan un pas endavant en el compromís cap a la igualtat de gènere entenent que la problemàtica de la desigualtat té una base estructural i, per tant, no només requereix accions concretes fruit de les problemàtiques del moment. Es creen òrgans polítics específics, com són les **regidories de la dona o d'igualtat**, que seran les responsables institucionals d'impulsar els plans municipals d'igualtat.

Els **Plans municipals d'igualtat** són un conjunt d'intencions, decisions, objectius i mesures adoptades pels poders públics per tal d'aconseguir la igualtat de gènere en el seu territori. Els Plans tenen l'objectiu de situar la igualtat de dones i homes en un nivell estratègic que combina les accions específiques adreçades a les dones amb la incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents àrees o departaments de l'ajuntament. Aquesta **transversalitat de gènere** suposa un canvi de paradigma polític: de les *polítiques de la dona* a les *polítiques de gènere*, que busquen que les diferents polítiques municipals adreçades a la ciutadania tinguin present no només les necessitats dels homes sinó també les de les dones.

D'altra banda, la **Llei d'Igualtat 3/2007** representa un pas decisiu cap a la responsabilitat de les institucions públiques i privades amb la igualtat real de dones i homes. La Llei obre un nou camí per què des del món empresarial s'elaborin plans d'igualtat que permetin visualitzar les desigualtats de gènere i aplicar mesures per eliminar-les. Per la seva banda, les institucions públiques han d'assumir un doble compromís:

- Sensibilitzar i fomentar que les empreses del territori elaborin i apliquin aquests plans d'igualtat de gènere que promou la Llei.
- Posar les bases per corregir les desigualtats existents en l'interior de la pròpia organització, desenvolupant mesures i/o plans d'igualtat interns que permetin assolir la igualtat entre el seu personal i que estiguin en consonància amb la projecció exterior de les polítiques municipals en matèria d'igualtat.

Pla d'Igualtat de gènere

OBJECTIUS	RESULTATS
OBJECTIU I.1 Impulsar les polítiques de gènere a l'estructura interna de l'Ajuntament, tot vetllant per una adequada transversalitat i una suficient dotació de recursos	RESULTAT I.1.1 S'hauran posat en marxa mecanismes formals de treball transversal continuat a l'Ajuntament RESULTAT I.1.2 S'haurà creat i consolidat una Comissió transversal municipal RESULTAT I.1.3 S'haurà desenvolupat un pla de formació sobre igualtat i perspectiva de gènere per a persones amb responsabilitat política i per al personal tècnic municipal, específic per àrees de treball RESULTAT I.1.4 S'haurà mantingut el nivell de dotació de recursos econòmics en matèria d'igualtat i de treball transversal RESULTAT I.1.5 S'haurà consolidat l'equip tècnic dedicat a les polítiques municipals d'igualtat de gènere RESULTAT I.1.6 S'haurà elaborat i implementat un Pla Intern d'Igualtat
OBJECTIU I.2 Promocionar el compromís institucional i visualitzar les polítiques d'igualtat, tant a nivell municipal com a nivell ciutadà	RESULTAT I.2.1 S'hauran difós els resultats del Pla d'Igualtat de Gènere entre tots els agents econòmics i socials del municipi i la ciutadania en general RESULTAT I.2.2 S'hauran posat en marxa mecanismes de recollida i difusió interna i externa de dades desagregades de les actuacions municipals RESULTAT I.2.3 S'haurà adoptat un llenguatge inclusiu en la comunicació municipal RESULTAT I.2.4 S'haurà desenvolupat un treball transversal envers la igualtat de gènere des de Comunicació
INDICADORS	
Evolució de la cultura organitzativa i de treball municipal vers la transversalitat interdepartamental: <ul style="list-style-type: none"> - Percepció del personal municipal (% per departaments, per nivells professionals, per sexe i per períodes) sobre els nivells de: horitzontalitat-verticalitat; flexibilitat-rigidesa; cooperació-competència; consens-decisions unilaterals; treball en equip-treball individual. - Existència de comissions de treball interdepartamental (nombre de departaments, de membres i % per sexe i per períodes) Dinàmica de la Comissió transversal municipal: <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones i àrees implicades - Periodicitat de trobades - Valoració del propi pla de treball per les persones implicades Millora dels coneixements de l'equip de govern i del personal municipal sobre igualtat de gènere: <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'hores de formació rebudes - Nombre de persones formades (per sexe/edat/perfil professional) - Valoració de les persones assistents a la formació sobre la millora dels seus coneixements Grau de difusió del Pla d'Igualtat de Gènere: <ul style="list-style-type: none"> - Nivell de compliment de les actuacions previstes - Nombre i perfils de participants en accions de difusió - Impactes comunicatius Grau de difusió de dades desagregades de les actuacions municipals: <ul style="list-style-type: none"> - Disseny de mecanismes de recollida i difusió - Nombre de persones que han accedit a les dades - Nivell d'incorporació de la desagregació de dades en la planificació d'actuacions municipals 	

ACTUACIONS DESENVOLUPADES I PLA D'IGUALTAT	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
SIAD – CIRD, Servei d'Informació i Atenció a les Dones - Centre d'Informació i Recursos per a Dones: <ul style="list-style-type: none"> • Atenció i assessorament psicològic • Servei d'Orientació Jurídica (SOJ) 	Igualtat Centre Vilarnau	Acció Social	08 - 12

<ul style="list-style-type: none"> Espai Dona Servei de documentació Punt d'Informació de la dona 			
Implementació del I Pla Municipal d'Igualtat de Gènere	Igualtat Acció social	Tots els departaments de l'ajuntament Entitats	08
Comissió per la igualtat	Igualtat	Entitats	08 - 12
Creació Pàgina web,	Informàtica Igualtat		09 - 12

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
I.1.1	Creació de la Taula Interdepartamental d'Igualtat de Gènere	Igualtat Tot l'Ajuntament		13	C	X	
I.1.2	Calendari de reunions trimestrals de la Taula Interdepartamental d'Igualtat de Gènere	Igualtat Tot l'Ajuntament		13	C	X	
I.1.3	Definició i aprovació d'un organigrama amb l'agrupació de serveis en àrees i la definició de caps d'àrea	Recursos Humans Caps d'Àrea Regidores i regidors		13	P	X	
I.1.4	Comissió mensual de caps d'àrea i regidors i regidores	Recursos Humans Caps d'Àrea Regidors i Regidores		13	C	X	
I.1.5	Pla anual de formació en igualtat de gènere per àrees tècniques de treball	Recursos Humans Igualtat	DIBA, Generalitat, Entitats	14	C	X	
I.1.6	Manteniment del pressupost en Igualtat	Tresoreria Alcaldia	ONL ONG	14	C		X
I.1.7	Pla Intern d'Igualtat	Recursos Humans Igualtat Tot l'Ajuntament	DIBA	14	P	X	
I.2.1	Sistema integral de recollida de dades municipals desagregades per sexe	Secretaria Igualtat	Idescat	14	C	X	
I.2.2	Formació del personal tècnic en la implementació del sistema integral de recollida de dades municipals desagregades per sexe	Recursos Humans Igualtat	Generalitat	13	C	X	
I.2.3	Difusió pública del Pla d'Igualtat de Gènere	Igualtat Comunicació	Radio Entitats	14	C	X	
I.2.4	Espai a la pàgina web de seguiment de resultats del Pla d'Igualtat de Gènere	Igualtat Comunicació	Web Entitats	14	C	X	
I.2.5	Llibre d'estil per a la utilització	Igualtat		14	P	X	

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
	de llenguatge inclusiu	Comunicació Cultura					
I.2.6	Supervisió de les comunicacions municipals segons el Llibre d'estil	Comunicació Secretaria		15	C	X	
I.2.7	Programa de ràdio específic en temes d'igualtat.	Comunicació	Patronat Radio	13	C	X	
I.2.8	Realització d'una columna trimestral a la casa de la vila parlant de temes de gènere	Comunicació			C	X	

Línia II. Abordar integralment la violència de gènere

Marc conceptual

La **violència de gènere** és la manifestació més contundent de les relacions de desigualtat entre dones i homes, suposa un greu atemptat contra la dignitat de les dones i impedeix la seva consideració com a persones de ple dret.

El fenomen de la violència de gènere emergeix com a problemàtica social en les darreres dècades del segle XX. La normalització històrica de la problemàtica es va trencar gràcies a la denúncia protagonitzada pel moviment feminista i al paper posterior que han tingut els mitjans de comunicació en la seva visualització i en la creació d'opinió pública al respecte. Això ha facilitat l'entrada de la violència de gènere a les agendes polítiques.

L'any 1993, en el marc de la Declaració sobre l'Eliminació de la Violència contra la Dona, de les Nacions Unides es consensua la definició de la violència de gènere com *“tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada”*. La IV Conferència Mundial de la Dona, celebrada a Beijing, l'any 1995, reconeix que *“a totes les societats, en menor o major mesura, hi ha dones i nenes subjectes a maltractaments físics, psíquics i sexuals sense distinció de nivell d'interessos, classe o cultura”*.

La **Llei catalana del dret de les dones a eradicar la violència masclista** utilitza l'expressió de *violència masclista*, entenent que 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 algunes parts de la societat com a superior. La llei aborda totes les formes d'exercir la violència masclista: violència física, violència psicològica, violència sexual i abusos sexuals a dones i menors, i violència econòmica.

També situa els àmbits en què es pot produir aquesta violència: en l'àmbit de la parella, en l'àmbit familiar, en l'àmbit laboral, i en l'àmbit social o comunitari -agressions sexuals, assetjament sexual, tràfic i explotació sexual de dones i nenes, matrimonis forçats, violència derivada de conflictes armats, i violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones.

Així doncs, la violència de gènere és un **problema social i estructural** que requereix un tractament per part dels governs i la resta d'agents socials que han de promoure una política activa i transversal, que doni una resposta integral. Això implica el desenvolupament de models d'intervenció que incloguin des de la **detecció**, la **sensibilització** i la **prevenció** de la problemàtica fins a l'**atenció** i la **recuperació** de les dones. Sense oblidar la necessitat de formació dels professionals. Des de l'àmbit local és imprescindible impulsar marcs d'actuació que permetin optimitzar recursos, així com sumar i coordinar esforços i intervencions.

És important no desvincular l'abordatge de la violència de gènere del desenvolupament de les polítiques d'igualtat. Per això, els **plans d'igualtat**, així com els centres d'informació, atenció i recursos per a dones, esdevenen instruments per excel·lència des dels quals abordar, de forma transversal, totes les problemàtiques relacionades amb les desigualtats que pateixen les dones, incloent-hi, evidentment, la violència de gènere.

Pla d'Igualtat de gènere

OBJECTIUS	RESULTATS
OBJECTIU II.1 Prevenir situacions de violència de gènere	<p>RESULTAT II.1.1 S'haurà sensibilitzat la comunitat educativa sobre la prevenció de la violència de gènere</p> <p>RESULTAT II.1.2 S'haurà desplegat i executat el Protocol i Circuit contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, com un instrument clau de salut laboral a l'Ajuntament</p> <p>RESULTAT II.1.3 S'haurà consolidat el Protocol contra la Mutilació Genital Femenina</p> <p>RESULTAT II.1.4 S'haurà assolit la màxima difusió i procurat la màxima participació ciutadana en les diferents accions de prevenció i lluita contra la violència de gènere al municipi</p> <p>RESULTAT II.1.5 S'hauran sensibilitzat els serveis d'atenció a les persones (serveis socials, salut bàsica, agents esportius, etc.) del municipi, sobre la prevenció de la violència de gènere</p>
OBJECTIU II.2 Protegir les dones víctimes de violència a partir d'una xarxa de professionals que permeti la seva detecció, atenció i recuperació	<p>RESULTAT II.2.1 S'haurà establert un procés d'avaluació i millora continua del Circuit i el Protocol d'atenció a les víctimes de violència de gènere</p> <p>RESULTAT II.2.2 S'haurà garantit la formació i implicació de totes les persones professionals que formin part del Circuit</p> <p>RESULTAT II.2.3 S'haurà ampliat l'atenció de les dones del municipi que hagin patit violència de gènere (i els seus infants), tot augmentant la detecció de casos de violència de gènere</p> <p>RESULTAT II.2.4 S'haurà generat un mecanisme sistemàtic de recollida d'informació detallada sobre les persones ateses per part de tots els agents implicats en el Circuit i Protocol</p>
INDICADORS	
<p>Nivell de coneixement de la població local sobre la violència de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grau de coneixement de la població local sobre els recursos existents (nombre i % per sexe/edat) - Freqüència d'ús dels recursos existents per part de les dones del municipi (nombre i % per edat) <p>Difusió i sensibilització entre la població i de la comunitat educativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones participants en actes de sensibilització i prevenció de la violència vers les dones (per sexe/edat) - Nombre de centres educatius implicats en la prevenció de la violència - Nombre d'alumnes, professorat i membres de les AMPA participants en activitats preventives (per sexe/edat) <p>Millora dels coneixements del professorat sobre prevenció i abordatge de la violència de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'hores de formació rebudes 	

<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones formades (per sexe/edat/perfil professional) - Valoració del professorat assistent a la formació sobre la millora dels seus coneixements <p>Dinàmica de la Comissió contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones i àrees implicades (per sexe/perfil professional) - Periodicitat de trobades - Valoració del propi pla de treball per les persones implicades - Capacitat de difusió del Protocol, Circuit i Comissió contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament <p>Grau de difusió del Protocol contra la Mutilació Genital Femenina:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivell de compliment de les activitats previstes - Nombre i perfils de participants en accions de difusió - Impactes comunicatius <p>Coordinació de les persones professionals i serveis implicats en el Circuit i en el Protocol d'atenció a les víctimes de violència de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre i % de dones ateses per motiu de violència en els diferents serveis que integren el Circuit - Nombre de situacions d'urgència ateses satisfactòriament, d'acord amb el Circuit establert - Grau de capacitat d'escolta activa, d'empatia, d'assertivitat i de professionalitat del personal - Nivell de satisfacció de les dones ateses - Nombre i tipologia de les derivacions que es realitzen - Nombre i tipologia de denúncies i delictes associats <p>Millora dels coneixements professionals en indicadors de risc:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'hores de formació rebudes per professionals - Nombre de persones formades (per sexe/edat/perfil professional) - Valoració del personal assistent a la formació sobre la millora dels seus coneixements - Nombre d'indicadors de risc adoptats i validats
--

ACTUACIONS DESENVOLUPADES I PLA D'IGUALTAT	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Comissió violència masclista i familiar	Policia local, SOJ, Benestar Social i Salut Agent d'Igualtat Tècniques de Benestar social	Mossos d'Esquadra Coordinadora d'infermeria del CAP	08 - 12
Circuit d'atenció a la dona víctima de la violència domèstica	Policia local, SOJ, Benestar Social i Salut Agent d'Igualtat Tècniques de Benestar social	Mossos d'Esquadra Coordinadora d'infermeria del CAP	08 - 12
Servei d'atenció psicològica	Serveis socials	Consell comarcal Alt Penedès Fundació AGI	08 - 12
Casa Acollida , Fundació AGI	Serveis Socials Policia Local	Consell comarcal Alt Penedès Fundació AGI Mossos d'esquadra	08 - 12
Casa temporal d'acollida			08 - 12
Teleassistència per a dones víctimes de maltractaments	Serveis Socials	Consell comarcal Alt Penedès Creu Roja	08 - 12
Dia internacional contra la violència vers les dones, 25 de	Igualtat	IES	08

novembre			- 12
Campanya sensibilització als comerços	Igualtat Centre Vilatnau	Comerç	11
Tallers: "Talla amb els mals rotllos" a centres educatius	Joventut	IES	09 10
Tallers de prevenció violència masclista per a primer de batxillerat i cicles formatius	Igualtat	IES	11 12
Teatre fòrum	Igualtat	IES	11 12
Elaboració manifest Dia internacional contra la violència vers les dones, 25 de novembre per part dels IES	Igualtat	IES	11 12
Concentració, encesa d'espelmes, lectura manifest conjunt	Igualtat	IES	11 12
Comissió elaboració Protocol per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Igualtat Recursos Humans Comitè		11
Aprovació Protocol i circuit per fer front a la violència masclista	Polícia local, SOJ, Benestar Social i Salut Agent d'Igualtat Tècniques de Benestar social	Mossos CAP	12
Aprovació Protocol i circuit contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	Igualtat Recursos Humans Sindicats		12
Aprovació Protocol contra la Mutilació Genital Femenina	Polícia Local Llars d'infants Igualtat Serveis Socials	Mossos CAP	12

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
II.1.1	Escola de mares i pares amb perspectiva de gènere, dissenyada conjuntament amb les AMPA	Ensenyament Igualtat	Escoles AMPAs	14	C		X
II.1.2	Formació al professorat sobre prevenció i abordatge de la violència de gènere	Igualtat Ensenyament Serveis Socials	Escoles Consell Comarcal	14	C		X
II.1.3	Creació de la Comissió contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament	Recursos Humans Totes les Àrees	Sindicats	13	C	X	
II.1.4	Difusió interna sobre el Protocol, Circuit i Comissió contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament	Recursos Humans Comunicació	Sindicats	13	C	X	
II.1.5	Jornada i difusió digital del Protocol contra la Mutilació Genital Femenina	Igualtat Diversitat Salut Ensenyament Governació Serveis Socials	Escoles Mossos d'Esquadra Creu Roja Cap	14	C	X	
II.1.6	Cicle de cinema a la fresca / cinefòrum sobre violència masclista	Igualtat Ensenyament Serveis Socials	Entitats Escola d'Adults Casa dels Avis	14	C	X	

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
		Cultura Joventut	Joves				
II.1.7	Formació sobre violència masclista a les entitats del municipi	Igualtat Policia Local Serveis Socials	Mossos d'Esquadra Entitats DIBA	14	C	X	
II.1.8	Formació a monitores, monitors i agents educatius sobre violència masclista	Igualtat Policia Local Joventut	Agents educatius Mossos d'Esquadra DIBA	14	C	X	
II.1.9	Formació a persones voluntàries en acompanyament a víctimes de violència de gènere	Igualtat Policia Local Serveis Socials	DIBA Creu Roja Carites	14	C	X	
II.1.10	Sensibilització a la població sobre detecció de violència masclista	Igualtat Comunicació	Entitats DIBA	14	C	X	
II.1.11	Tallers de prevenció de la violència masclista als cicles infantil, primària, secundària i batxillerat	Igualtat Policia Local Joventut Ensenyament	Escoles AMPAS Mossos d'Esquadra	14	C	X	
II.1.12	Oferta municipal de tallers a les escoles d'educació en valors i foment del diàleg, l'autoestima, la igualtat i l'empatia.	Igualtat /Mediació Ensenyament	Escoles DIBA	13	C	X	
II.1.13	Xerrades per a dones i homes sobre conductes abusives	Igualtat	DIBA	14	C	X	
II.1.14	Programa d'intervenció i acompanyament en teràpia familiar	Serveis socials Igualtat	Consell	13	C	X	
II.1.15	Cursos d'autoestima i altres factors relacionats amb la violència de gènere	Igualtat	DIBA Entitats	15	C	X	
II.2.1	Qüestionari de satisfacció de les dones ateses al Circuit d'atenció a les víctimes de violència	Serveis socials Igualtat	DIBA Mossos d'Esquadra CAP	14	C	X	
II.2.2	Formació bianual sobre violència masclista a totes les persones professionals que formin part del Circuit d'atenció a les víctimes de violència de gènere	Igualtat Salut Serveis Socials Policia local	DIBA Mossos d'Esquadra CAP Escola Consell Comarcal	14	C	X	
II.2.3	Cicle de tallers d'acompanyament a la recuperació	Igualtat Salut Serveis Socials Educació Joventut	DIBA Consell Comarcal	15	C	X	

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
II.2.4	Aplicació de recollida confidencial d'informació entre els diferents agents	Igualtat Serveis Socials	DIBA Consell Comarcal	13	C	X	

Línia III. Fomentar la participació sociopolítica de les dones de Sant Sadurní d'Anoia

Marc conceptual

“Participar”, és formar part d’una activitat dirigida a influir directa o indirectament en l’entorn col·lectiu i en les polítiques públiques.

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

Pel que fa a la participació en la vida política, social, laboral i econòmica, en càrrecs de responsabilitat o en llocs de presa de decisions, les dones s’han vist excloses per la pròpia construcció de gènere. **El patriarcat ha negat històricament la “ciutadania” a les dones**, els hi ha impedit l’accés al món públic i ha construït una divisió sexual del treball que ha marcat els diferents rols, treballs, usos del temps i el diferent accés a recursos econòmics entre sexes. A més, determinats **factors psico-socials** com l’apoderament, l’autoestima o la prioritització de les necessitats alienes, **condicionen la participació femenina**, i la participació formal no inclou una representació equitativa d’homes i dones.

Per altra banda, la **falta de coresponsabilitat** en les tasques de cura i reproductives, fa que les dones hagin d’afrontar una doble presència o doble jornada, i comptin amb menys temps lliure per a la participació formal, i amb més impediments a l’hora d’assumir responsabilitats fora de l’àmbit familiar i domèstic.

Les estratègies desenvolupades per potenciar la participació sociopolítica de les dones, s’han fet a través d’accions positives, de sensibilització, i a través del foment de la **paritat**, es a dir, fomentar la representació equilibrada d’homes i dones de forma que cap dels sexes tingui una presència major al 60% ni menor al 40%.

La llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, modifica el Règim Electoral i obliga a que les candidatures siguin paritàries en els diferents nivells polítics. En el

cas dels municipis però, només serà exigible abans de les eleccions del 2011 i per part d'ajuntaments amb més de 5000 habitants.

Les dones representen un 50 % de la població, i la seva participació formal resulta imprescindible per construir una societat justa, equitativa i una ciutadania complerta; però l'anàlisi general de les dades, tant a nivell estatal com autonòmic, mostra que la presència política de les dones en els governs locals es redueix a mesura que s'ascendeix en l'escala dels llocs de responsabilitat, i el mateix succeeix en el mercat laboral o dintre d'organismes i entitats socials.

Per una banda, **els poders públics**, tenen en aquest sentit, la responsabilitat d'impulsar la paritat, l'empoderament, el lideratge de les dones, i sensibilitzar el sector privat entorn la necessitat d'una presència equilibrada d'homes i dones en tots els àmbits laborals i de responsabilitat.

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

Pla d'Igualtat de Gènere

OBJECTIUS	RESULTATS
OBJECTIU III.1 Impulsar la participació activa de les dones en la presa de decisions i en les polítiques públiques de Sant Sadurní d'Anoia	RESULTAT III.1.1 S'hauran creat nous òrgans de participació ciutadana i de presa de decisions polítiques de l'Ajuntament, garantint la presència de dones RESULTAT III.1.2 S'hauran incorporat les propostes de la comissió d'igualtat de manera vinculant a l'acció política municipal. RESULTAT III.1.3 En els òrgans de participació ciutadana i de presa de decisions polítiques de l'Ajuntament s'hauran inclòs les propostes generades des de la Comissió d'Igualtat
OBJECTIU III.2 Fomentar la implicació de totes les entitats i associacions vers les polítiques d'igualtat de gènere, promovent la paritat en els seus òrgans de representació	RESULTAT III.2.1 S'haurà promogut que els agents socials i polítics del municipi incorporin dones en els seus càrrecs de responsabilitat i de representació, tendent a la paritat RESULTAT III.2.2 S'haurà format en perspectiva de gènere a les persones amb càrrecs de responsabilitat institucional i associativa RESULTAT III.2.3 Les entitats socials i associacions del municipi hauran participat activament en els disseny, execució i avaluació de les polítiques d'igualtat de gènere desenvolupades al municipi
INDICADORS	
Nivell de foment de la participació ciutadana en la gestió municipal: <ul style="list-style-type: none"> - Creació d'una Taula interdepartamental de gestió participativa - Creació de comissions municipals de participació ciutadana - % de dones i d'homes participants a la Taula i a les comissions - % de dones i d'homes a les presidències a la Taula i a les comissions - Modificacions del reglament orgànic municipal per al foment de la participació ciutadana en òrgans de decisió Grau d'incorporació de les propostes de la comissió d'igualtat al procés de presa de decisions polítiques: <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de propostes del consell elevades als òrgans de govern i presa de decisions municipals. - % de propostes del consell acceptades pels òrgans de govern i presa de decisions municipals. Presència de dones en associacions i entitats del municipi:	

- Nombre de dones en càrrecs de representació
- % de dones i d'homes a les presidències
- % de dones i d'homes representants
- % de dones i d'homes en càrrecs de responsabilitat

Grau de sensibilització i formació de les persones amb càrrecs de responsabilitat institucional i associativa del municipi:

- Nombre d'hores de formació rebudes per agents socials i polítics
- Nombre de persones formades (per sexe/edat/perfil professional)
- Valoració de les persones assistents a la formació
- Nombre d'entitats que hagin desenvolupat accions positives vers les dones
- Nombre de dones beneficiades en aquestes accions positives

ACTUACIONS DESENVOLUPADES I PLA D'IGUALTAT	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Dia internacional de la dona, 8 de març	Regidoria de Benestar Social i Igualtat Regidoria de Cultura Igualtat Cultura i Festes Benestar Social Salut Cooperació Participació ciutadana Comissió per la igualtat Biblioteca Ramon Bosch i Noya Centre Vilarnau	entitats	08 - 12
Comissió per la igualtat	Biblioteca Ramon Bosch de Noya Escola d'adults Sant Sadurní Representants dels partits polítics municipals Tècniques de Benestar Social Regidoria d'Igualtat	entitats	08 - 12
Sopar de la dona	Regidoria de Benestar Social i Igualtat	Entitats	08 - 11
Celebració del Dia Internacional per l'Alliberament de lesbianes, gais i transexuals – 28 de juny	Igualtat	Entitats	11 - 12

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
III.1.1	Taula econòmica entre la Comissió d'Igualtat i la Taula interdepartamental de gestió participativa d'una part del Pressupost municipal d'igualtat	Igualtat Secretaria Intervenció Alcaldia Totes les Àrees de la Taula Interdeparta.	Entitats Consell d'Igualtat	14	C	X	
III.1.2	Promoure espais de participació com són comissions, consells,... per poder elevar propostes a partir de l'equip de govern	Igualtat Secretaria Alcaldia Acció Social	Entitats	14	C	X	

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
III.1.3	Inclusió de representants de les entitats de dones als Patronats i òrgans municipals de decisió: Cultural Parera, Casa dels Avis, Turisme, Escola de Música, Consell Escolar	Totes les Àrees implicades		13	P	X	
III.1.4	Programació setmanal radiofònica on la població participi en la política amb presència paritària de dones i homes	Igualtat Comunicació Alcaldia	radio	13	C	X	
III.2.1	Formació en perspectiva de gènere per les entitats	Igualtat	DIBA Entitats	14	P	X	
III.2.2	Curs d'apoderament a les dones que potencialment podrien desenvolupar càrrecs de presidència a les entitats del municipi	Igualtat Cultura	DIBA	14	P	X	

Línia IV. Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps

Marc conceptual

En les últimes dècades la incorporació de les dones al mercat de treball ha posat en evidència les mancances de la relació que s'estableix entre **mercat de treball i activitat productiva**. La desvinculació clàssica de les tasques vinculades al desenvolupament econòmic i els **treballs de l'esfera reproductiva, familiar-domèstica i de cura de la llar i de les persones** ha establert desigualtats de gènere significatives que afecten la vida en l'**esfera pública i privada** de les dones. Aquesta línia estratègica vol reflexionar sobre aquesta divisió sexual del treball que s'expressa, principalment, en dos fenòmens:

- La presència/absència en el mercat laboral: entrades i sortides de les dones en el mercat de treball generalment relacionades amb el cicle vital (casament, embaràs, criança de fills i filles) i amb les polítiques empresarials que s'activen en circumstàncies determinades (per ex. no contractar dones en edat fèrtil o l'acomiadament quan es troben en estat de gestació).
- La doble presència: presència d'una dona al lloc de treball en el qual realitza la tasca d'assalariada mentre ocupa també la major part del treball reproductiu.

Ambdós fenòmens tenen una sèrie de conseqüències per les dones:

- Dificultats per a incorporar-se o reincorporar-se al mercat de treball.
- Reducció de les possibilitats de reciclatge professional o de promoció laboral.
- Major presència de dones en treballs productius que són una extensió dels rols culturalment assignats i, generalment, menys valorats i pitjor remunerats (treballs relacionats amb la cura i l'atenció a les persones).

- Manca de dones en aquelles professions i càrrecs que requereixen una dedicació molt alta.
- Contractació temporal o a temps parcial.
- Reducció del temps de lleure i temps per a sí mateixes que repercuteix en el desenvolupament vital de les dones.

D'altra banda, quan parlem d'usos del temps ens referim també als lligams en l'organització de la vida **del treball reproductiu, el treball productiu, el temps relacional, personal i d'oci**; uns temps que condicionen inevitablement els altres. La majoria de vegades, el temps de lleure, d'oci i de participació social està pensat i estructurat en funció del treball productiu, és a dir, en relació al temps masculí, i gairebé mai es tenen en compte els horaris del treball reproductiu. Per això, les **polítiques del temps** han de fer emergir el temps personal de les dones i construir societats on aquestes puguin gaudir en igualtat de condicions. En aquest sentit, **la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps de la Diputació de Barcelona** està portant a terme un treball per identificar, generar i difondre instruments conceptuals, polítics i operatius que facilitin als governs locals una millor gestió de les polítiques del temps.

Totes aquestes problemàtiques han portat a parlar de la necessitat de **conciliar la vida personal, familiar i professional**. Però, diversos anàlisis ja han mostrat que la majoria d'aquestes polítiques de conciliació han contribuït a afermar les dones en el rol de mares i esposes, i no han estat adreçades a fomentar la responsabilitat dels homes en les tasques domèstiques i en les tasques de cura. Per això, cal promoure mesures adreçades a fomentar la **coresponsabilitat**, no només dins de l'estructura familiar, sinó també la **coresponsabilitat pública i social**, que promogui estratègies i mesures que transformin les formes de producció actuals i aportin noves formes d'entendre la ciutadania.

Així doncs, en aquest capítol, es proposen objectius per corregir algunes tendències del món laboral a dalt esmentades que afecten especialment a les dones però, també, es proposen actuacions per afavorir el temps social de les dones i fomentar la seva participació en condicions d'igualtat.

Pla d'Igualtat de Gènere

OBJECTIUS	RESULTATS
OBJECTIU IV.1 Fomentar canvis estructurals en el mercat de treball orientats a la igualtat d'oportunitats	RESULTAT IV.1.1 S'haurà desenvolupat un sistema de recollida de dades desagregades del mercat de treball del municipi RESULTAT IV.1.2 S'haurà desenvolupat un treball transversal envers la igualtat de gènere des de Promoció Econòmica i Ocupació RESULTAT IV.1.3 S'hauran desenvolupat mesures de promoció de l'ocupació tendents a reduir desigualtat i trencar estereotips en el mercat de treball i en l'estructura del propi Ajuntament RESULTAT IV.1.4 S'hauran incorporat criteris de contractació municipal afavoridors per les empreses igualitàries i que compleixen la Llei d'Igualtat
OBJECTIU IV.2 Promoure la coresponsabilitat entre dones i homes en la vida personal, laboral i familiar, tot afavorint la seva conciliació	RESULTAT IV.2.1 El treball domèstic i de cura haurà estat dignificat simbòlicament RESULTAT IV.2.2 S'haurà promogut la presa de mesures de coresponsabilitat entre els homes del municipi RESULTAT IV.2.3 S'hauran ampliat els serveis municipals de

suport a les famílies
RESULTAT IV.2.4 S'hauran incorporat mesures de conciliació al propi Ajuntament

INDICADORS

Grau de recollida de dades desagregades del mercat de treball local:

- Disseny de mecanismes de recollida i difusió
- Nombre de persones que han accedit a les dades
- Nivell d'incorporació de la desagregació de dades en la planificació d'actuacions municipals de foment de l'ocupació
- Nombre d'ofertes de feina no discriminatòries gestionades pel Servei Orientació i Inserció Laboral

Afavoriment d'empreses que disposen de mesures internes d'igualtat d'oportunitats:

- Nombre de contractacions
- Volum de contractació
- Nombre de persones treballadores de les empreses contractades (per sexe/edat)
- Nombre de noves empreses que incorporen mesures igualitàries

Nivell de participació local en sensibilitzacions sobre el treball domèstic i de cura:

- Nombre de persones participants (per sexe/edat)
- Valoració de les persones participants (per sexe/edat)
- Nombre de joves participants (per sexe/edat)
- Valoració de les persones joves participants (per sexe/edat)

Evolució dels nivells d'utilització de mesures de coresponsabilitat al municipi:

- Volum d'ús del servei "minuts, menuts"
- Nombre de permisos de paternitat utilitzats al municipi (i % per edat)
- Nivell de coneixement de la població sobre les mesures de conciliació (% per sexe/edat)
- Ús de mesures de conciliació i coresponsabilitat (% per sexe/edat/estatus econòmic/sectors d'activitat)

ACTUACIONS DESENVOLUPADES I PLA D'IGUALTAT	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Desconnecta't	Regidoria Benestar Social		08 09
II Jornades d'Igualtat 2008: Conciliació i Nous Usos del Temps	Regidoria Benestar Social, Igualtat, Salut, Consum i Cooperació, i Cultura		08
Conferència debat "Dones i ocupació"	Igualtat	Diba	08
Sessió formativa sobre conciliació i nous usos del temps per a personal tècnic municipal	Igualtat	Diba	09

ACTUACIONS DE FUTUR	ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000	
IV.1.1	Inclusió de la perspectiva de gènere en la programació de formació i en la prestació de serveis d'orientació laboral	Servei Local d'Ocupació - SLO-Igualtat	SOC Xaloc	13	C	X	
IV.1.2	Recollida de dades desagregades sobre mercat de treball i actuacions municipals de foment de l'ocupació	SLO Igualtat	Idescat	13	C	X	
IV.1.3	Difusió de dones-model en àmbits masculinitzats i d'homes-model en àmbits feminitzats, tenint-ho present en els actes que l'Ajuntament celebri	Comunicació Educació SLO Igualtat	Radio Consell Escolar	13	C	X	
V.1.4	Implementació d'una puntuació específica que valori les	Secretaria Alcaldia		13	C	X	

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
	empreses igualitàries i que compleixin amb la llei, a les convocatòries i pliques dels concursos	Igualtat					
IV.2.1	Jornades de promoció de la coresponsabilitat familiar	Igualtat Educació	Comissió d'Igualtat	14	P		X
IV.2.2	Promoure la professionalitat de les persones cuidadores i del treball Domèstic	SLO	Generalitat DIBA Casal de l'Avi	14	C	X	
IV.2.3	Programa "minuts menuts" a les llars d'infants	Educació		15	C		X

Línia V. Fomentar la coeducació, la formació i la presència cultural de les dones

Marc conceptual

L'educació i la formació són essencials per al desenvolupament de les societats i constitueixen el sistema de transmissió de valors socials i culturals que conformen els patrons de comportaments i actuacions. El sistema patriarcal que conforma la societat actual té conductes desiguals envers les dones i els homes perpetuant discriminacions i subordinacions.

Vivim un moment històric caracteritzat per la complexitat i pels processos constants de canvi davant del quals, l'educació en el sentit més ampli del terme, no pot restar indiferent. Per això resulta fonamental comptar amb orientacions metodològiques, eines i recursos per poder fer front a les noves necessitats educatives de la ciutadania, de manera que es pugui assolir adequadament aquesta responsabilitat compartida sobre la base de la igualtat entre els gèneres i la interacció de les diferents maneres de fer i de viure al món.

Des de l'any 1990, la legislació educativa (**Ley Orgànica de Ordenación General del Sistema Educativo, LOGSE**) afirma que s'ha d'evitar la discriminació per raó de sexe i oferir una educació igualitària. No obstant això, la igualtat continua sent una tasca pendent a les escoles. Es segueix fent ús d'estereotips o prejudicis que transmeten valors, normes i actituds encara allunyades de la igualtat. La **coeducació**, basada en la diversitat i els valors propis de les persones, i en l'acceptació dels altres com a subjectes de ple dret ha de permetre que els valors cultural i social es modifiquin i que les persones siguin capaces de crear una societat democràtica i justa.

Cal tenir en compte, però, que la coeducació no és un model acceptat ni socialment estès, ja que el discurs pedagògic dominant, així com el model d'organització escolar, mantenen un caràcter eminentment androcèntric i es considera que ja s'ha assolit la igualtat entre els sexes amb actuacions com l'educació mixta o l'accés de dones a carreres masculinitzades,

però això no és suficient. **És necessari formular nous reptes per a la coeducació del segle XXI, així com un nou model escolar tot incorporant les noves necessitats i realitats social.**

La formació, és un dels elements crucials per la consecució d'un valors socials i culturals idonis per creixement integral de les persones. La formació capacita les persones, els hi ofereix possibilitats d'elecció (laborals, personals...), possibilitats de canvi i de transformació social.

La participació de les dones en la cultura ha de ser un element primordial a l'hora de visibilitzar les seves aportacions i de treballar per la transformació del rol de "dones – passives- consumidores" al de **dones – actives- creadores" de cultura**. La presència de les dones enriqueix i diversifica el fet cultural (música, literatura, arts escèniques, cinema, pintura, escultura, arts, decoratives...) Amb la incorporació de noves idees i sensibilitats. La ciutadania de gènere passa també per la universalització de l'accés i l'ús estratègic de les tecnologies de la informació i la comunicació per part de les dones, perquè siguin protagonistes actives de les noves formes de construcció social.

Pla d'Igualtat de Gènere

OBJECTIUS	RESULTATS
<p>OBJECTIU V.1 Fomentar l'educació en valors per part de tota la comunitat educativa del municipi</p>	<p>RESULTAT V.1.1 Els centres educatius hauran analitzat el grau de coeducació, tot identificant aspectes de millora i mesures a adoptar</p> <p>RESULTAT V.1.2 S'haurà format a les persones membres de la comunitat educativa, formal i informal, del municipi</p> <p>RESULTAT V.1.3 S'haurà orientat l'alumnat d'ESO i Batxillerat amb clau de gènere sobre la tria d'especialitats, tot fomentant el trencament de la segregació horitzontal en els estudis</p> <p>RESULTAT V.1.4 S'hauran realitzat accions per augmentar la presència de pares (homes) a les reunions escolars</p> <p>RESULTAT V.1.5 S'haurà sensibilitzat a la població local en general i als agents socials en particular sobre coeducació</p>
<p>OBJECTIU V.2 Promoure la visibilitat i el reconeixement de les dones en el món cultural i educatiu del municipi</p>	<p>RESULTAT V.2.1 S'haurà ampliat la visibilitat i reconeixement a dones de Sant Sadurn d'Anoia, amb rellevància per al municipi</p> <p>RESULTAT V.2.2 El Centres d'ensenyament hauran incorporat al currículum accions positives de visualització de les dones a la història i la cultura del municipi</p> <p>RESULTAT V.2.3 S'haurà incrementat el nombre de joves del municipi que hauran participat a en accions positives de visualització de les dones a la història i la cultura del municipi</p> <p>RESULTAT V.2.4 S'hauran donat a conèixer les aportacions a nivell mundial de les dones en els àmbits social, cultural, polític, històric, econòmic, lúdic, esportiu, etc.</p> <p>RESULTAT V.2.5 S'haurà desenvolupat un treball transversal envers la igualtat de gènere des de Cultura</p>
INDICADORS	
<p>Grau d'anàlisi del treball en coeducació en els centres educatius del municipi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions en coeducació realitzades pels centres educatius (per volum d'alumnes) - Nombre i tipus de millores identificades i implementades (per centres/àrees de millora/volum d'alumnes) <p>Millora dels coneixements en coeducació entre la comunitat educativa del municipi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'hores de formació realitzades - Nombre de persones formades (per sexe/edat/perfil educatiu formal-no formal) - Valoració de les persones assistents a la formació sobre la millora dels seus coneixements <p>Eliminació d'estereotips de gènere en la orientació formativa i professional de l'alumnat:</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - Evolució del currículum i materials educatius vers els estereotips sexistes o discriminatoris (per centres/nivells educatius/matèries) - Nombre d'intervencions en matèria d'orientació educativa i laboral no sexista - Nombre d'alumnes participants en intervencions d'orientació educativa i laboral no sexista (per sexe/edat) - Tria d'especialitats (per sexe/tipologia/sector d'activitat associat) <p>Visualització de l'aportació històrico-cultural de les dones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Volum d'actuacions de difusió de les aportacions de les dones en els àmbits social, cultural, polític, històric, esportiu - Nombre de persones (per sexe/edat) participants en aquestes actuacions - Grau de satisfacció de les persones participants en aquestes actuacions - Nombre de centres educatius amb accions positives de visualització de les dones a la història i la cultura del municipi al seu currículum - Impacte comunicatiu del reconeixement a dones de la ciutat per la seva rellevància - Nombre de dones que han rebut reconeixement municipal
--

ACTUACIONS DESENVOLUPADES I PLA D'IGUALTAT	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Mainada	Regidoria Benestar Social		08 11
Mainada: Taller de coeducació	Igualtat	Serveis Socials	09
Mainada: Taller de coresponsabilitat	Igualtat	Serveis Socials	09
III Jornades d'Igualtat sobre la Coeducació	Regidoria de Benestar Social, Igualtat, Salut i Consum Regidoria D'Educació	Escoles Entitats	10
Activitats al voltant de Diada Internacional de les Dones,	Igualtat	IES	10 - 12
Activitats al voltant de Diada Internacional de la salut de les dones	Igualtat	IES	10 - 12
Activitats al voltant de Diada Internacional de l'Alliberament de lesbianes, gais i transexuals	Igualtat	IES	10 - 12
Recerca de dones significatives per alumnes de 2n i 3r d'ESO	Igualtat	IES	12
llibre digital " La dona treballadora als anys 60 a Sant Sadurní i rodalies", 3er ESO	Igualtat	IES	12

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
V.1.1	Crear un cens d'accions en coeducació i revisió de millora a partir de jornades de bones pràctiques amb la participació dels diferents agents susceptibles de treballar en coeducació	Educació Cultura Igualtat	Escoles AMPAs Entitats culturals	14	P	X	
V.1.2	Formació a mestres, monitores i monitors, persones representants de les d'AMPAs sobre igualtat de gènere	Educació Igualtat	Escoles Monitors de Lleure DIBA	14	P	X	

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
V.1.3	Servei d'acollida per als infant de la família per facilitar que tant pare com mare puguin venir a la reunió	Educació Igualtat	Escoles	14	C	X	
V.1.4	Implicació de pares i mares com a protagonistes com a professionals en xerrades a escoles	Educació Igualtat	Escoles	13	C	X	
V.1.5	Premi a millor acció de coeducació social del municipi	Educació Igualtat Comunicació	Escoles AMPAs Entitats	14	C	X	
V.2.1	Priorització de dones del municipi per a la representació de la població en actes públics (pregons, inauguracions, nomenclator, edificis públics, etc.)	Igualtat Protocol Cultura Equip de govern	Comissió per la igualtat	13	C	X	
V.2.2	Premi al treball de recerca sobre temàtiques d'igualtat	Educació Igualtat Comunicació	Escoles	14	C	X	
V.2.3	Jornades a escoles amb testimonis de dones en oficis masculinitzats i homes en ofici feminitzats	Educació Igualtat Comunicació	Escoles	14	C	X	
V.2.4	Premi a les dones emprenedores del municipi	Ocupació Igualtat Comunicació	Unió empresarial	14	C	X	
V.2.5	Programació paritària d'actes culturals al municipi	Cultura Igualtat Comunicació	Entitats culturals	14	C	X	

Línia VI. Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat

Marc conceptual

Les ciutats i els espais de convivència han de ser llocs idonis i adients per al desenvolupament integral de les persones i, per això, han de tenir en compte les necessitats dels diferents col·lectius que els conformen. Així mateix, han de ser planificacions territorial respectuoses amb el medi ambient perquè són el mitjà on es desenvolupa una qualitat de vida idònia.

Les dones no han estat ni són presents (o hi són de forma molt minoritària) en el disseny i planificació de les ciutats i els espais públics. Absents dels nivell de decisió i de formulació de polítiques sobre els recursos naturals, a la gestió, conservació, protecció i rehabilitació del medi ambient. El patriarcat es reproduïx així a l'espai físic, la identificació de les dicotomies i la consideració del seu efecte a l'urbanisme esdevé com un factor clau així, i segons els rols socials adquirits, les dones són usuàries de molts dels espais dissenyats per homes.

Aquest model té conseqüències decisives en la vida de les dones. D'una banda, les dones, pels rols i activitats que tradicionalment desenvolupen i que estan molt lligades a les tasques familiars domèstiques, fan un ús de l'espai urbà més intens i diferenciat del masculí (majors desplaçaments dins del municipi, major ús dels recursos i serveis de la ciutat, mobilitat amb càrregues - cotxets dels infants o cotxets de la compra-). Sens dubte, l'existència de barreres arquitectòniques, o la manca d'un transport públic eficient, són elements que dificulten la seva mobilitat i limiten la seva vida quotidiana.

Tanmateix, la reducció i la desaparició d'**espais comuns** i la conseqüent pèrdua de **teixit veïnal i social** ha ocasionat canvis importants pel que fa a la percepció del carrer i per tant, de la ciutat: si abans es tractava d'un lloc de trobada i relació social, ara és un "lloc de ningú", sols per transitar. La percepció del carrer com lloc aliè i de trànsit, augmenta la sensació d'**inseguretat**, que en el cas de les dones té un pes especial perquè són les qui, amb major freqüència, pateixen situacions de violència. Aquesta percepció restringeix la llibertat de moviments de les dones i limita, per tant, les seves possibilitats d'ús i gaudi dels béns i serveis urbans, condicionant la seva **participació en la vida urbana** (tant en el seu disseny com en el seu gaudiment).

Malgrat això a la projecció urbanística a partir de criteris de gènere tot just fent els primers passos en un camí que és llarg i complex. Cada vegada es va imposant amb més força la consciència que aquest canvi de perspectiva és del tot necessari. S'han començat a prendre iniciatives de gran interès en aquest àmbit. Bona mostra d'això ha estat la inclusió del foment de l'equitat de gènere en l'ús de l'espai públic i els equipaments entre les actuacions de rehabilitació integral de barris promogudes per la **Llei 2/2004 de millora de barris, àrees urbanes i viles que requereixen d'atenció especial**.

L'**ONU** defineix el desenvolupament sostenible com "aquell que permet satisfer les necessitats de les generacions presents sense comprometre les de les generacions futures". Per assolir-ho es necessària la consciència, individual i col·lectiva, del conjunt de les persones, homes i dones. És així com la planificació territorial serà la idònia per a tota la ciutadania.

També en el camp professional i disciplinar, la necessitat d'incloure la perceptiva de gènere i de les dones a l'urbanisme ha anat obrint-se camí. Creix l'interès que hi dediquen la recerca i els temaris de les escoles i les facultats d'arquitectura, enginyeria, geografia i altres matèries connexes.

És imprescindible la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació de les ciutats per tal de promoure serveis adients i pròxims, dotar suficientment d'infraestructures (escoles, llars d'infants, centres esportius, centres sanitaris...), vetllar per l'accessibilitat dels espais, controlar el creixement de suburbis, la degradació dels centres de les ciutats, reorganitzar els temps i els treballs... Cal també intervenir per millorar els espais de convivència, construir habitatges per diferents tipus de persones i famílies, millorar els espais verds, controlar el soroll i la contaminació, millorar la mobilitat de la ciutat, millorar la seguretat i, en definitiva, fer de la ciutat un espai òptim per a la socialització de les persones.

La clau rau en **pensar la ciutat amb els diferents ulls de les persones que la viuen**: dones i homes de diferents edats, orígens, condicions, maneres de vida. A més, cal tenir en compte que les dones, per l'assignació de gènere, han desenvolupat tota una sèrie d'estratègies per optimitzar i gestionar els recursos de l'entorn. Cal, doncs, recuperar i **aprofitar els sabers femenins** en tant que signifiquen maneres de fer que contribueixen a la millora i conservació

del medi ambient més proper i, per extensió, a la sostenibilitat del sistema. L'àmbit municipal és un espai clau per centrar estratègies mediambientals i modificar comportaments i actituds envers la natura que, a més, afecten la salut i la qualitat de vida de les persones.

Pla d'Igualtat de Gènere

OBJECTIUS	RESULTATS
<p>OBJECTIU VI.1 Democratitzar els espais públics tot promovent el disseny i els usos dels espais públics des de la perspectiva de gènere</p>	<p>RESULTAT VI.1.1 La planificació del municipi haurà incorporat, de forma permanent i integral, la perspectiva de gènere en l'ús dels seus espais i equipaments, tot desenvolupant un treball transversal des de Via Pública i Urbanisme</p> <p>RESULTAT VI.1.2 S'hauran promogut els eixos de comerç de proximitat, els camins escolars segurs, els parcs infantils i altres espais de relació interveïnal</p> <p>RESULTAT VI.1.3 Haurà augmentat la mobilitat a peu, en bicicleta i en transport públic, aprofundint en la sostenibilitat al municipi</p> <p>RESULTAT VI.1.4 El parc d'habitatges haurà millorat des de la perspectiva de gènere, especialment pel que fa a accessibilitat i disponibilitat d'ascensors</p>
<p>OBJECTIU VI.2 Fomentar la participació ciutadana en l'elaboració dels plans urbanístics, tot vetllant per la paritat en la participació</p>	<p>RESULTAT VI.2.1 S'haurà incorporat la perspectiva de gènere en els criteris de redacció de tots els projectes d'obra del municipi</p> <p>RESULTAT VI.2.2 S'haurà garantit la participació de veïnes i veïns, de forma paritària, en el disseny i planificació territorial</p>
INDICADORS	
<p>Nivell d'incorporació de la perspectiva de gènere i la sostenibilitat a la redacció de projectes d'obra del municipi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informes de valoració de l'impacte dels projectes en la vida quotidiana i la mobilitat de dones i homes del municipi - Valoració dels resultats de la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes urbanístics, per part de professionals i persones usuàries (per sexe i edat i perfil) <p>Grau de participació de veïnes i veïns en processos participatius (sobre urbanisme, zones verdes, parcs i medi ambient):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Composició de la comissió veïnal d'urbanisme (nombre i % per sexe/edat/residència) - Nombre d'hores de formació rebudes - Nombre de persones formades (per sexe/edat) - Valoració de les persones assistents a la formació <p>Millores urbanístiques desenvolupades quant a eixos de comerç de proximitat, els camins escolars segurs, els parcs infantils i altres espais de relació interveïnal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipus d'actuacions - Valoració de les per part de les persones usuàries (per sexe i edat) <p>Millora dels coneixements tècnics del personal municipal sobre perspectiva de gènere en l'ús dels seus espais i equipaments:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'hores de formació rebudes - Nombre de persones formades (per sexe/edat) - Valoració de les persones assistents a la formació sobre la millora dels seus coneixements <p>Recollida de dades sistematitzada sobre els usos dels espais i equipaments públics:</p> <p>* Mobilitat i Accessibilitat (nombres absoluts i % per sexe/edat/residència):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evolució de les persones usuàries dels transports públics - Volum de transports adaptats a persones amb mobilitat reduïda - Grau de millora d'horaris i freqüència dels transports públics (% per tipus) - Motius dels desplaçaments - Principals recorreguts i vies de connexió - Mitjà de desplaçament - Distància mitja entre el lloc de residència i el lloc de treball "productiu" - Distància mitja entre el lloc de residència i els serveis de proximitat - Nivell d'accessibilitat en serveis de proximitat (per períodes) 	

- Nivell d'accessibilitat a les escoles (grau d'autonomia dels nens i de les nenes)
- Distància mitja dels desplaçaments de les dones i dels homes
- Índex de motorització: distribució dels titulars dels vehicles i/o titulars de permisos de conducció
- Valoració dels models de desplaçament (grau de satisfacció dels diferents mitjans de transport)
- Persones que fan ús de la bicicleta

* Sostenibilitat, convivència i esbarjo (nombres absoluts i % per tipus i per sexe/edat/residència):

- Grau de satisfacció de dones i homes en relació a la seva comunitat, el seu entorn i l'ordenació del seu territori
- Espais públics de trobada i relació (nombre d'espais, distribució espacial i % sobre totals)
- Persones que fan ús dels espais col·lectius
- Grau de satisfacció en relació a la seva comunitat, el seu entorn i formes de fer del seu territori.
- Grau de satisfacció en relació als comerços del municipi i del mercat municipal
- Persones que fan ús del mercat municipal

Evolució dels pressupostos municipals en matèria de disseny i planificació del municipi, des de la perspectiva de gènere (dels usos diferenciats entre dones i homes dels espais i equipaments públics)

ACTUACIONS DESENVOLUPADES I PLA D'IGUALTAT	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Desenvolupament comunitari barri de Vilarnau	Igualtat	Comissió 1itots	11
	Centre Vilarnau	AVV Habitatges Vilarnau	12
Pacte per la mobilitat	Medi Ambient		07
Estudi de mobilitat	Medi Ambient	Diba	10

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
VI.1.1	Avaluació tècnica del planejament vigent urbanístic i equipaments des de la perspectiva de gènere	Educació Cultura Igualtat	Escoles AMPAs Entitats culturals	14	P	X	
VI.1.2	Disseny i execució d'un pla municipal d'accessibilitat	Urbanisme Policia Local	Assoc. Persones amb diversitats funcionals	14	P		X
VI.1.3	Formació en perspectiva de gènere i urbanisme de persones electes i del personal tècnic que redacta les obres del municipi	Urbanisme Equip de govern	DIBA Generalitat Col·legis professionals	14	P	X	
VI.2.1	Jornada paritària participativa en el disseny i planificació de projectes d'alt impacte en la ciutadania	Participació ciutadana Urbanisme Igualtat Comunicació	Entitats	15	P	X	
VI.2.2	Elaboració d'un programa de supressió de barreres arquitectòniques	Urbanisme Policia Local	Assoc. Persones amb diversitats funcionals	14	P		X
VI.2.3	Procés participatiu d'execució del carril bici	Medi Ambient Policia Local Participació ciutadana Igualtat Urbanisme Comunicació	Entitats ciclistes	15	P	X	
VI.2.4	Sorteig de la campanya "A la vila en bicicleta" de bicicletes "unisex"	Medi Ambient Comunicació	Unió Botiguers	15	C	X	

Línia VII. Promoure la salut de les dones

Marc conceptual

La salut no es sols l'absència de malaltia. Salut és també el benestar físic, mental i social dels éssers humans.

En un intent de superar la perspectiva purament biologicista, on la **salut diferencial de les dones** ha estat sols associada a la salut sexual i reproductiva, hem de contemplar que el benestar de les dones està determinat per factors socials, econòmics, polítics, laborals i culturals. La feminització de la pobresa també és un dels fenòmens als que assistim en l'àmbit global. Tot això, sovint, dificulta que les dones puguin gaudir d'una bona salut física i emocional.

El dret a la salut és un dret de tots i totes. Perquè realment es faci efectiu s'han de reconèixer els diferents factors que influeixen en la salut dels homes i de les dones i no limitar-se a només donar rellevància a diferències de sexe per explicar les situacions de malaltia.

En aquest sentit, ens fem ressò de les directrius establertes en la **IV Conferència Mundial sobre les Dones. Pequín(1995)**, on es va atorgar gran importància al concepte de salut. Encara que ja des del 1986, la **OMS**, a la **Carta d'Ottawa**, ja incorpora un apartat per a la promoció de la salut de les dones.

Cal vetllar per el desenvolupament integral de la salut i la millora del benestar de les dones, tenint en compte les diferències biològiques, així com els trastorns psicològics i d'altres malestars sovint associats al rol social de cura i a la sobrecàrrega de treball i responsabilitat que les dones assumeixen majoritàriament.

Cal tenir en compte les diferents necessitats de les dones al llarg del cycle vital, que suposen atencions específiques. Així, les dones grans reclamen cures i atenció determinada envers l'envelliment i factors psicològics com la soledat, la pobresa... Les dones joves representen un col·lectiu especial envers la prevenció de l'augment de la sida, els embarassos no desitjats... Les dones de mitjana edat, són les que representen el col·lectiu de risc majoritari de càncers diversos i d'atencions personalitzades per raons físiques.

De la mateixa manera, cal fomentar actituds adreçades a augmentar el benestar de les dones com és la seva participació i presència en el món esportiu, així com la promoció d'hàbits saludables.

L'objectiu de les polítiques de salut ha de ser millorar la salut tant dels homes com de les dones mitjançant la recerca, polítiques i programes de salut que incorporin la perspectiva de gènere. **Les recerques, les intervencions, les reformes dels sistemes sanitaris i les polítiques i programes de salut han de considerar el gènere des del començament.**

Les polítiques de promoció de la salut han de ser sensibles a les diferències de gènere en els missatges de salut perquè siguin realment efectius.

En raó d'això, **és necessari establir una coordinació entre diversos àmbits com l'educatiu, sanitari i serveis socials, per així perfilar línies d'actuació encaminades a la prevenció que**

es complementin amb les actuacions sanitàries en l'àmbit municipal, per optimitzar recursos, sumar esforços i coordinar les intervencions.

Els objectius a nivell municipal son el promoure una millora en l'atenció de la salut de les dones al llarg del seu cicle vital., promoure la prevenció de conductes de risc i crear espais formatius i de reflexió. Per altra banda també es fa necessari treballar en la recerca i formació en salut des de la perspectiva de gènere al igual que definir les prioritats del sistema sanitari amb una metodologia participativa tot i obrint la participació a les associacions i xarxes de dones i salut.

En definitiva, es tracta d'aconseguir donar una atenció integral encaminada a una millora en la salut i qualitat de vida de les dones.

Pla d'Igualtat de Gènere

OBJECTIUS	RESULTATS
OBJECTIU VII.1 Fomentar la prevenció de conductes de risc associades a estereotips de gènere	RESULTAT VII.1.1 S'hauran recollit dades desagregades (per sexe, edat i situació socioeconòmica) sobre salut RESULTAT VII.1.2 S'haurà sensibilitzat i format al personal sanitari, agents de salut del municipi i personal tècnic municipal, sobre factors de protecció i estils de vida saludables des de la perspectiva de gènere RESULTAT VII.1.3 S'hauran incorporat criteris de perspectiva de gènere en la programació d'activitats físiques i esportives al municipi RESULTAT VII.1.4 S'haurà donat continuïtat a la involucració de persones joves com a agents de salut al municipi RESULTAT VII.1.5 S'haurà assolit un descens progressiu de les conductes de risc evitables en les dones i homes del municipi RESULTAT VII.1.6 S'haurà desenvolupat un treball transversal envers la igualtat de gènere des de Salut
OBJECTIU VII.2 Garantir la cura de les dones durant tot el seu cicle vital	RESULTAT VII.2.1 S'hauran donat a conèixer a la població local els determinants de la salut al llarg del cicle vital de les dones amb perspectiva de gènere. RESULTAT VII.2.2 S'hauran promogut hàbits saludables entre la població jove, adulta i gran de Sant Sadurní d'Anoia RESULTAT VII.2.3 S'haurà promogut la creació d'associacions i grups d'ajuda mútua de dones de Sant Sadurní d'Anoia afectades per determinades malalties
INDICADORS	
Evolució de la percepció de l'estat de salut entre la població (nombres absoluts i % per sexe/edat/estatus socio-econòmic). Evolució de la incidència de malalties i conductes de risc evitables entre la població (nombres absoluts i % per sexe/edat/estatus socio-econòmic): <ul style="list-style-type: none"> - Problemàtiques/malalties ateses en els centres d'atenció primària en salut (CAP) - Freqüència de les visites - Causes d'hospitalització - Causes de mortalitat - Prevalença del consum d'alcohol - Prevalença de tabaquisme - Prevalença d'altres drogodependències - Prevalença d'anorèxia i bulímia - Prevalença de fibromialgia i fatiga crònica - Prevalença de sobrepès o obesitat 	

<ul style="list-style-type: none"> - Prevalença de “Moobing” laboral - Efectes sobre la salut dels productes químics utilitzats en l'àmbit domèstic - Mobilitat reduïda de persones majors de 64 anys - Consum i despesa de medicació <p>Millora dels coneixements del personal sanitari i agents de salut locals, des de la perspectiva de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'hores de formació rebudes per agents de salut - Nombre de persones formades (per sexe/edat/perfil professional) - Valoració de les persones assistents a la formació sobre la millora dels seus coneixements <p>Adaptació de la programació d'activitats físiques i esportives al municipi, des de la perspectiva de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivells i tipus d'activitat física realitzada per la població local (nombres absoluts i % per sexe/edat/estatus socio-econòmic) - Usos d'equipaments i activitats esportives municipals (nombres absoluts i % per sexe/edat/estatus socio-econòmic) - Modificacions de la programació d'activitats físiques i esportives al municipi, segons resultats de les dades recollides <p>Grau de sensibilització local (nombres absoluts i % per sexe/edat/estatus socio-econòmic):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Volum de persones participants en accions de difusió sobre els determinants de la salut del cicle vital de les dones - Volum de gent jove implicada com a agent de salut
--

ACTUACIONS DESENVOLUPADES I PLA D'IGUALTAT	ÀREES MUNICIPALS IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	any
Dia internacional de la salut de les dones, 28 de maig	Regidoria de Benestar Social i Igualtat Regidoria de Cultura Esports, Igualtat, Salut	Entitats IES	08 - 12
Esport femení Xerrades sobre sexualitat Càncer de mama – bianual – Planificació familiar	Igualtat Salut	IES	10 - 12
Ginesta, Grup d'Ajuda Mútua (GAM) dones amb càncer de pit	Igualtat Salut	IES	08
Dia Internacional de la Lluita contra el VIH Sida - 1 de desembre	Igualtat Salut	IES	12
Dia Internacional per a les Persones amb Discapacitat – 3 de desembre	Igualtat Salut	IES	12

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
VII.1.1	Campanya de sensibilització d'hàbits saludables entre la població sadurnienca	Salut Igualtat Esports	DIBA Cap Entitats Centres de teràpia Grups de loga Escoles	13	C	X	
VII.1.2	Recollida i anàlisi d'indicadors de salut al municipi amb dades desagregades per sexe	Salut	DIBA CAP de Salut	13	C	X	
VII.1.3	Taller de salut i esport per a agents d'educació informal	Salut Igualtat Esports	DIBA Consell Esportiu	14	P	X	
VII.1.4	Creació d'espai a la premsa local sobre resultats de l'esport femení	Comunicació Esports	Consell Esportiu Entitats esportives	13	C	X	

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST	
				ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL - CONTINUA)	- 6.000	+ 6.000
VII.1.5	Formació contínua per a Joves agents de salut i igualtat	Joventut Salut Igualtat	DIBA Escoles	13	P	X	
VII.1.6	Creació d'equips esportius mixtes al municipi	Acció Social Igualtat Esports	Consell Esportiu Entitats esportives Escoles AMPAS	14	C	X	
VII.2.1	Cicle de xerrades a càrrec de professionals amb perspectiva de gènere sobre diferents aspectes relacionats amb la salut de les dones (càncer de mama, fibromiàlgia, etc.)	Salut Igualtat	CAP Consell per la Igualtat	14	P	X	
VII.2.2	Creació d'un grup d'ajuda mútua per a persones cuidadores	Salut	CAP Entitats	13	C	X	

7. Glossari

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

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

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

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

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

Democràcia paritària: Forma d'organització social i política en la qual hi ha igualtat de nombres i drets dels diferents col·lectius que componen la societat i que han de formar part

dels òrgans decisoris i de govern. Les quotes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estratègies per a aconseguir-la democràcia paritària entre dones i homes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Transversalitat de gènere (de l'anglès gender mainstreaming): Estratègia al llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat de gènere de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de

gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Elaborat a partir de:

“Glossari terminològic. Centres d’informació i recursos per a dones, una proposta de model funcional i de gestió”, Col·lecció Documents de “Recull de termes Dones i treball”, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008

Treball Sèrie Igualtat i Ciutadania. Diputació de Barcelona, febrer 2007

<http://ideo.sectorweb.es/ca/blogs/gpf> GPF Consultoria i Formació, S.L., web consultada a juny de 2008

<http://www.sindicat.net> Secretaria de la Dona del Sindicat d'Ensenyament (USTEC-STES), web consultada a juny de 2008

Bibliografia

Departament de Treball. “Recull de termes. Dones i Treball”. Generalitat de Catalunya.

Diputació de Barcelona. *Informe Estratègic del Vallès Occidental, 2008*. Projecte REPTE, Àrea de Desenvolupament Econòmic, Diputació de Barcelona.

Diputació de Barcelona. *Informe social del municipi de Matadepera 2003*. Observatori dels serveis socials, Diputació de Barcelona.

Generalitat de Catalunya. “Els ciutadans i la seva percepció de salut a la Regió Sanitària de Barcelona”. Resultats de l’Enquesta de Salut de Catalunya a la Regió Sanitària de Barcelona. CatSalut, 2006. Generalitat de Catalunya.

Generalitat de Catalunya. “Els ciutadans i la seva percepció de la salut a la Regió Sanitària Barcelona” presentació del Departament de Salut de 5 de febrer de 2009, basada en els resultats de l’Enquesta de Salut de Catalunya (ESCA) 2006.

Institut d’Estadística de Catalunya. Dades poblacionals de Matadepera. www.idescat.cat

Llei 2/2004 de millora de barris, àrees urbanes i viles que requereixen d’atenció especial. Generalitat de Catalunya

Llei 5/2008 del dret de les dones a l’eradicació de la violència masclista. Generalitat de Catalunya.

Document elaborat per:

Guernica Facundo Vericat
Montserrat Potrony Insa



Luis Antúnez, 6
08006 Barcelona
hola@propia.cat
www.propia.cat