AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DEL PLE DE L'AJUNTAMENT DEL DIA 2 DE DESEMBRE DE 2019

Acta núm. 15

A Vilanova i la Geltrú, quan són les 18:00 hores del dia 2 de desembre de 2019, sota la presidència de la senyora alcaldessa, OLGA ARNAU I SANABRA (ERC), es reuneixen al saló de sessions de la Casa de la Vila les persones següents:

Sr. JORDI MEDINA I ALSINA	ERC
Sra. ADELAIDA MOYA I TAULÉS	ERC
Sr. FRANCESC XAVIER SERRA I ALBET	ERC
Sra. CONXI MARTÍNEZ I SÁNCHEZ	ERC
Sr. ADRIÀ GUEVARA I FIGUERAS	ERC
Sra. MARIA MERCÈ MATEO I OLIVARES	ERC
Sra. BLANCA ALBÀ I PUJOL	JxCAT
Sr. ANTONI PALACIOS I ASENSIO	JxCAT
Sr. JAUME CARNICER I MAS	JxCAT
Sra. MARTA JOFRA SORA	CUP
Sr. ENRIC GARRIGA UBIA	CUP
Sra. MARTA GUINDA CAMPS	CUP
Sr. JUAN LUIS RUIZ LÓPEZ	PSC
Sra. TERESA LLORENS CARBONELL	PSC
Sr. GERARD LLOBET SÁNCHEZ	PSC
Sra. GISELA VARGAS REYES	PSC
Sr. MIGUEL ÁNGEL IGLESIAS MONTOUTO	PSC
Sr. JULIO RUIZ MELERO	PSC
Sr. EMILIO JOSÉ MONTERO LINERO	PSC
Sra. ERIKA QUINTERO ULTRARAN	Cs
Sr. ANTONIO MEDIALDEA HUETE	Cs
Sra. CRISTINA DE PELEGRÍ ECHEVERRÍA	Cs
Sr. ENVER AZNAR MÉNDEZ	SOM VNG
Sra. ESTER FRANCO SILES	SOM VNG

SECRETARI
ISIDRE MARTÍ SARDÀ

INTERVENTOR
CÈSAR RODRÍGUEZ SOLÀ

per efectuar una sessió ordinària del Ple de l'Ajuntament.

A continuació es tracten els punts de l'ordre del dia, que són els següents:

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

ORDRE DEL DIA

1. Aprovació de l'esborrany de l'acta del Ple ordinari del dia 4 de novembre de 2019.

DICTÀMENS:

COMISSIÓ INFORMATIVA DE SERVEIS CENTRALS, SEGURETAT I ECONOMIA

Secretaria General

2. Aprovació del calendari de plens de l'any 2020. *(Exp. 86/2019-eSEC)*
3. Aprovació del Pla Anual de Contractació per al 2020. *(Exp. 42/2019-CONT)*
4. Aprovació d'una Comissió d'Estudi i Treball i consulta pública prèvia sobre la redacció d'una Ordenança reguladora de l'Administració Electrònica de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. *(Exp. 173/2019-eSEC)*

Intervenció

5. Aprovació de la modificació de crèdits núm. 43/2019, modalitat crèdit extraordinari, per amortitzar deute financer mitjançant l'aplicació de superàvit. *(Exp. 125/2019-eINT)*

COMISSIÓ INFORMATIVA DE POLÍTIQUES DE CIUTADANIA

VNG Inclusió

6. Aprovació del Pla d'Acció per a la Inclusió Social a Vilanova i la Geltrú 2019-2023. *(Exp. 906/2019-eAJT)*

Convivència i Equitat

7. Adhesió al MANIFEST UNITARI DEL DIA INTERNACIONAL PER L'ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA ENVERS LES DONES, del 25 de novembre de 2019. *(Exp. 1011/2019-eAJT)*
8. Aprovació Pla Municipal per l'Equitat de Gènere (2019-2022). *(Exp. 1018/2019-eAJT)*

Educació

9. Manifest Dia Internacional de la Ciutat Educadora.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

COMISSIÓ INFORMATIVA DE TERRITORI I ESPAI URBÀ

Urbanisme

10. Aprovació provisional del Pla especial urbanístic per a l'adequació de la Masia Alonso en allotjament rural, al terme municipal de Vilanova. *(Exp. 62/2019-eURB)*
11. Aprovació provisional de la modificació puntual del Pla General d'Ordenació de Vilanova i la Geltrú en els conjunts G, K i L del Pla Especial de reforma interior Pirelli Mar i en les dues parcel·les situades al passeig del Carme 37-38. *(Exp. 25/2019-eURB)*

Espai Públic

12. Modificació de l'Ordenança municipal de mesures per fomentar el civisme i la convivència a Vilanova i la Geltrú, amb relació al compliment de l'acord per promoure un caramel més sostenible. *(Exp. 937/2019-eAJT)*

CONTROL DELS ÒRGANS DE LA CORPORACIÓ:

Recursos Humans

13. Donar compte dels decrets exp. 484/2019-eRH i 508/2019-eRH, de dedicació i retribució de personal eventual. *(Exp. 442/2019-eRH)*

MOCIONS

Grup Municipal de Cs

14. Moció per a l'estudi de la modificació de l'Ordenança de mobilitat per regular l'ús d'aparells elèctrics de mobilitat personal: patinets, bicicletes i monocicles. *(Exp. 57/2019-eMOC)*
15. Moció per a la defensa de la igualtat de tracte entre les parelles de fet i els matrimonis en l'accés a la pensió de viduïtat. *(Exp. 58/2019-eMOC)*
16. Moció per millorar la seguretat dels empleats públics en edificis municipals. *(Exp. 59/2019-eMOC)*

Grups Municipals de SOM VNG i PSC

17. Moció per millorar la seguretat de les treballadores i dels treballadors de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. *(Exp. 65/2019-eMOC)*

Grup Municipal d'ERC

18. Moció en defensa de la llibertat d'expressió i la iniciativa política al Parlament de Catalunya. *(Exp. 63/2019-eMOC)*

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Grup Municipal de la CUP

19. Moció per demanar la retirada del Pla Director Urbanístic de l'activitat econòmica Sant Marçal-Cal Vies. *(Exp. 64/2019-eMOC)*

PREGUNTES

20. Preguntes de Cs:

- A partir de quin dia concret es pot sol·licitar la subvenció econòmica pel programa de Lloguer jove?
- Concretament, en quines actuacions de manteniment de la ciutat s'han gastat els 181.901,68 €, rebuts o pendents de rebre, en concepte d'ajut de part de la Diputació de Barcelona per a aquest any 2019 (Decret nº 12.244, de 31/10/19 de la Diputació de Barcelona)?

21. PRECS.

1. APROVACIÓ DE L'ESBORRANY DE L'ACTA DEL PLE ORDINARI DEL DIA 4 DE NOVEMBRE DE 2019.

Es vota l'esborrany de l'acta del Ple ordinari de 4 de novembre de 2019, el qual s'aprova per unanimitat dels regidors i regidores presents, amb un total de 25 vots a favor (7 d'ERC, 7 del PSC, 3 de JxCAT, 3 de la CUP, 3 de Cs i 2 de SOM VNG).

DICTÀMENS:

COMISSIÓ INFORMATIVA DE SERVEIS CENTRALS, SEGURETAT I ECONOMIA

2. SECRETARIA GENERAL. APROVACIÓ DEL CALENDARI DE PLENS DE L'ANY 2020. *(Exp. 86/2019-eSEC)*

Relació de fets

I. Atès que es considera convenient fixar un calendari per a les sessions de Ple municipal, per a un millor funcionament de l'organització municipal.

II. Tenint en compte l'acord plenari de 15 de juliol de 2019, que estableix que les sessions ordinàries del Ple de la Corporació que es celebraran, tindran lloc amb caràcter general el primer dilluns, no festiu, de cada mes, a les 18:00 hores, en el Saló de Plens de l'Ajuntament, o lloc habilitat a l'efecte.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Fonaments de dret

- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.
- Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, que aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals.
- Reglament Orgànic Municipal.
- Acord del Ple extraordinari de 15 de juliol de 2019.

Per tot això, aquest Ple de l'Ajuntament aprova l'acord següent:

ACORD

"**PRIMER.** Aprovar el següent calendari de plens ordinaris d'aquest Ajuntament corresponent a l'any 2020:

Dilluns 20 de gener
Dilluns 17 de febrer
Dilluns 16 de març
Dilluns 6 d'abril
Dilluns 4 de maig
Dilluns 1 de juny
Dilluns 6 de juliol
Dilluns 27 de juliol
Dilluns 14 de setembre
Dilluns 5 d'octubre
Dilluns 2 de novembre
Dilluns 14 de desembre

SEGON. Determinar que les Comissions Informatives de caràcter estable es faran el dilluns anterior al Ple que correspongui, a l'hora fixada per a cadascuna, a excepció de les comissions informatives corresponents al Ple ordinari del mes de desembre, que es faran el dilluns dia 30 de novembre de 2020.

TERCER. Determinar que les Juntes de Portaveus, amb caràcter general, es faran el dimarts anterior al Ple corresponent, a excepció de la Junta de Portaveus del mes de desembre, que es farà el dimecres dia 9 de desembre de 2020.

QUART. Contra aquest acte, que exhaureix la via administrativa i és immediatament executiu, podeu interposar els recursos següents:

Amb caràcter potestatiu, recurs de reposició davant el mateix òrgan que ha dictat l'acte, dins el termini d'un mes a comptar des del dia següent al de la seva notificació o, en el seu defecte, des de la seva data de publicació.

Alternativament, recurs contenciós administratiu davant dels jutjats contenciosos administratius de Barcelona, dins el termini de dos mesos, a comptar des del dia següent al de la notificació o, en el seu defecte, des de la seva data de publicació.

Contra la resolució del recurs de reposició, podeu interposar recurs contenciós administratiu davant els jutjats contenciosos administratius de Barcelona, dins el termini de dos mesos a comptar des del dia següent al de recepció de la notificació o publicació de la seva resolució, si aquesta fos expressa; si no ho fos, el termini serà de sis mesos, comptats a partir del dia següent al que es produís la desestimació presumpta del recurs."

Es vota la proposta, la qual s'aprova per unanimitat dels presents, amb un total de 25 vots a favor (7 d'ERC, 7 del PSC, 3 de JxCAT, 3 de la CUP, 3 de Cs i 2 de SOM VNG).

3. SECRETARIA GENERAL. APROVACIÓ DEL PLA ANUAL DE CONTRACTACIÓ PER AL 2020. *(Exp. 42/2019-CONT)*

Antecedents

De conformitat amb allò que disposa l'article 28.4 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposa a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE, de 26 de febrer de 2014 (LCSP), les entitats del sector públic han de programar l'activitat de contractació pública, que han de dur a terme en un exercici pressupostari o períodes plurianuals i han de donar a conèixer el seu pla de contractació anticipadament mitjançant un anunci d'informació prèvia previst a l'article 134 que almenys reculli els contractes que han de quedar subjectes a una regulació harmonitzada.

Per donar compliment a aquesta obligació es va remetre a tots els departament impulsors de la contractació municipal, mitjançant escrit de data 30 de setembre de 2019, per a que indiquessin al Departament de Contractació quins contractes de subministraments, serveis i obres tenen programats desenvolupar durant l'exercici 2020 i en períodes plurianuals successius.

Un cop rebuda aquesta informació, el Departament de Contractació ha programat l'activitat de contractació pública que s'ha de dur a terme en el exercici pressupostari 2020 o períodes plurianuals.

Fonaments jurídics

Articles 28.4 i 134 de la LCSP

La competència en matèria de contractació correspon a l'Alcaldessa o al Ple, d'acord amb la Disposició Addicional Segona de la LCSP.

D'acord amb els antecedents i fonaments jurídics anteriors, aquest Ple de l'Ajuntament aprova el següent

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

ACORD:

"**PRIMER.** Aprovar el Pla anual de Contractació de l'exercici pressupostari 2020 i/o períodes plurianuals successius següents:

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Objecte del contracte	Codi CPV	Tipus de contracte	Procediment	Valor estimat del contracte	Previsió inici de la licitació	Previsió de l'adjudicació
Gestió integral del servei públic de neteja viària i recollida dels residus del municipi de VNG en règim de concessió	90511300-5	Serveis	Obert Subjecte a Regulació Harmonitzada	7.000.000,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Servei de neteja edificis i equipaments municipals	90911200-8	Serveis	Obert Subjecte a Regulació Harmonitzada	2.000.000,00€	Primer trimestre	Segon trimestre
Servei de manteniment de les instal·lacions esportives	45236119-7	Serveis	Obert Subjecte a Regulació Harmonitzada	639.789,53€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Servei de salvament i socorrisme	92332000-7	Serveis	Obert Subjecte a Regulació Harmonitzada	440.000,00€	Primer trimestre	Segon trimestre
Subministrament de combustible per a vehicles	09100000-0	Subministrament	Obert Subjecte a Regulació Harmonitzada	330.000,00€	Tercer trimestre	Quart trimestre
Serveis de consergeria i atenció telefònica	79342320-2	Serveis	Obert	171.988,67 €	Quart trimestre	Quart trimestre
Servei de manteniment de la climatització dels edificis i equipaments municipals	50720000-8	Serveis	Obert	130.000,00€	Primer trimestre	Segon trimestre
Subministrament material d'oficina, consumibles d'impressora i paper d'impressió	50300000-8	Subministrament	Obert	76.000,00€	Tercer trimestre	Quart trimestre
Serveis d'assessoria jurídica i defensa en judicis	79100000-5	Serveis	Obert	75.000,00€	Primer trimestre	Primer trimestre
Subministrament i manteniment del software de Gestió de Recursos Humans	48330000-0	Subministrament	Obert	25.000,00€	Primer trimestre	Segon trimestre

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Servei de dinamització del taller “Història a les nostres mans”	92000000-1	Serveis	Obert	6.000,00€	Primer trimestre	Segon trimestre
Serveis de redacció del Pla Local d’Habitatge (anàlisi i diagnosi)	71356400-2	Serveis	Obert	90.000,00€	Primer trimestre	Segon Trimestre
Serveis de comunicació per al disseny d’una campanya de ciutat	79822500-7	Serveis	Obert	25.000,00€	Primer trimestre	Primer trimestre
Subministrament de lavabos químics i extintors per activitats a la via pública	44411300-7	Subministrament	Obert	40.000,00€	Primer trimestre	Primer trimestre
Servei de vigilància del mercadal del Centre	79714000-2	Serveis	Obert	120.000,00€	Primer trimestre	Primer Trimestre
Servei de manteniment del mobiliari, abalisament i megafonia a les platges	92332000-7	Serveis	Obert	550.000,00€	Primer trimestre	Segon trimestre
Subministrament de terminals per a treballar a la Xarxa Rescat per a la Policia Local de Vilanova i la Geltrú, mitjançant rènting	32237000-3	Subministrament	Obert	65.000,00€	Primer trimestre	Segon trimestre
Serveis Assegurança responsabilitat civil desenal	66510000-8	Serveis	Obert	40.000,00€	Quart trimestre	Quart trimestre
Serveis postals i de notificacions administratives	64110000-0	Serveis	Obert	175.000,00€	Quart trimestre	Quart trimestre
Serveis de manteniment d’alarmes i sistemes d’intrusió dels edificis i equipaments municipals	31625300-6	Serveis	Obert	20.000,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Serveis de manteniment de les instal·lacions de baixa tensió dels edificis i equipaments municipals	71631000-0	Serveis	Obert	30.000,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Servei de control de legionel·la dels edificis i equipaments municipals		Serveis	Obert	45.000,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Servei de gestió dels immobles del Parc d’Habitatge Públic Municipal	70333000-4	Serveis	Obert	24.000,00€	Segon trimestre	Tercer Trimestre

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Acord Marc dels serveis de disseny gràfic per a publicacions i activitats municipals	79822500-7	Serveis	Obert	30.000,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Serveis de redacció, edició i difusió d'espais informatius d'abast municipal	92312211-3	Serveis	Obert	35.000,00€	Segon trimestre	Segon trimestre
Acord Marc dels serveis d'assistència, gestió escenotècnica i càrrega i descàrrega dels equipaments escènics municipals (Teatre Municipal i Auditori Eduard Toldrà)	79952000-2	Serveis	Obert	200.00,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Acord Marc dels serveis de gestió de les taquilles, portes i sales d'equipaments escènics municipals (Teatre Principal i Auditori Eduard Toldrà)	79952000-2	Serveis	Obert	105.000,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Servei de vigilància i informació ambiental a la Platja Llarga de Vilanova i la Geltrú	79714000-2	Serveis	Obert	40.000,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Servei de control de plagues dels edificis i equipaments municipals	90922000-6	Serveis	Obert	36.000,00€	Segon trimestre	Segon trimestre
Subministrament equips impressió	30122200-2	Subministrament	Obert	75.000,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Servei de retirada de vehicles	50190000-3	Serveis	Obert	40.000,00€	Segon trimestre	Segon trimestre
Servei execució Programa Agenda 21	75121000-0	Serveis	Obert	60.000,00€	Segon trimestre	Segon trimestre
Servei Projecte Crea i Aprèn	75121000-0	Serveis	Obert	54.000,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Serveis espectacle pirotècnic vigília Festa Major	92360000-2	Serveis	Obert	25.000,00€	Segon trimestre	Segon trimestre
Servei especialitzat d'assessorament i suport en matèria de pobresa energètica	85312320-8	Serveis	Obert	400.000,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Acord Marc del contracte de subministrament de ferreteries de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú	44316000-8	Subministrament	Obert	700.000,00€	Segon trimestre	Tercer trimestre
Subministrament i manteniment, mitjançant lloguer, d'un sistema d'emmagatzematge SAN/NAS, xarxa, servidors i backup	72700000-7	Subministrament	Obert	50.000,00€	Tercer trimestre	Tercer trimestre
Servei de prevenció de salut	85121200-5	Serveis	Obert	140.000,00€	Tercer trimestre	Tercer trimestre
Servei d'atenció al públic Victor Balaguer	79342320-2	Serveis	Obert	80.000,00€	Tercer trimestre	Quart trimestre
Servei d'atenció psicològica Equitat	85121270-6	Serveis	Obert	80.000,00€	Tercer trimestre	Quart trimestre
Servei transport i gestió residus de fusta i matalassos	90513000-6	Serveis	Obert	92.000,00€	Tercer trimestre	Tercer trimestre
Serveis de manteniment de sistemes contra incendis dels edificis i equipaments municipals	31625100-4	Serveis	Obert	30.000,00€	Tercer trimestre	Quart trimestre
Servei de manteniment de les portes automàtiques	44221310-1	Serveis	Obert	10.000,00€	Tercer trimestre	Quart trimestre
Subministrament de material higiènic (paper higiènic, paper eixugamans i sabó)	33760000-5	Subministrament	Obert	50.000,00€	Tercer trimestre	Quart trimestre
Servei de recollida de fibrociment	90513000-6	Servei	Obert	20.000,00€	Tercer trimestre	Tercer trimestre

La planificació es podrà anar adaptant mitjançant acord de la Junta de Govern Local.

SEGON. Publicar el Pla de Contractació esmentat en el Perfil del Contractant i anunci d'informació prèvia en el Diari Oficial de la Unió Europea, si s'escua, en la forma prevista en l'article 134 de la LCSP dels contractes que han de quedar subjectes a una regulació harmonitzada.

TERCER. Comunicar la present resolució a tots els Departaments Municipals, pel seu coneixement.

QUART. Contra aquest acte, que exhaureix la via administrativa i és immediatament executiu, podeu interposar els següents recursos:

Amb caràcter potestatiu, recurs de reposició davant el mateix òrgan que ha dictat l'acte, dins el termini d'un mes, a comptar des del dia següent al de la seva notificació, o en el seu defecte, des de la seva data de publicació.

Alternativament, recurs contenciós administratiu davant els jutjats del Contenciós Administratiu de Barcelona, dins el termini de dos mesos, a comptar des del dia següent al de la notificació, o en el seu defecte, des de la seva data de publicació.

Contra la resolució del recurs de reposició, podeu interposar recurs contenciós administratiu, davant els jutjats del Contenciós Administratiu de Barcelona, dins el termini de dos mesos, a comptar des del dia següent al de recepció de la notificació o publicació de la seva resolució, si aquesta fos expressa; si no ho fos, el termini serà de sis mesos, comptats a partir del dia següent al què es produís la desestimació presumpta del recurs.

També podeu interposar qualsevol altre recurs que considereu procedent."

Es vota la proposta, la qual s'aprova amb el resultat següent:

Vots a favor: ERC (7), PSC (7), JxCAT (3), CUP (3) i Cs (3) = 23 vots
Vots en contra: SOM VNG = 2 vots

4. <u>SECRETARIA GENERAL. APROVACIÓ D'UNA COMISSIÓ D'ESTUDI I TREBALL I CONSULTA PÚBLICA PRÈVIA SOBRE LA REDACCIÓ D'UNA ORDENANÇA REGULADORA DE L'ADMINISTRACIÓ ELECTRÒNICA DE L'AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ.</u> *(Exp. 173/2019-eSEC)*

Relació de fets

Atès que l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú reconeix els canvis profunds que està produint la incorporació de les tecnologies de la informació i les comunicacions (TIC)

en la vida quotidiana de les persones, en el seu entorn social i laboral, en l'activitat de les empreses i institucions i en les relacions humanes i econòmiques.

L'adopció generalitzada de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació en la nostra societat és ja un fet, que comporta canvis i ofereix oportunitats en tots els àmbits d'activitat humana. Pel que fa a l'Administració Pública, l'increment de l'eficàcia i la possibilitat d'oferir nous serveis, són avui dia factors importants de millora de la qualitat de vida dels ciutadans i ciutadanes i, més enllà, de la cohesió social. La innovació constant en l'àmbit de les xarxes de telecomunicacions i els sistemes informàtics requereix l'adaptació de la normativa vigent, per tal d'aprofitar-ne els avantatges i dotar les actuacions administratives de plena validesa legal.

Les administracions públiques han d'actuar com a agents dinamitzadors de la utilització de les tecnologies entre els ciutadans i ciutadanes dins l'Administració mateixa, aprofitant tot el potencial que tenen per millorar el servei que se'ls ofereix i per transformar-ne la gestió.

En aquest temps s'han produït molts avenços tecnològics, que ofereixen noves possibilitats per una administració més àgil i sistemàtica, així com més segura. Per exemple, la major difusió de terminals i dispositius mòbils entre la ciutadania, així com la proliferació en el sector privat de modalitats de relació telemàtica, ha donat lloc a una ciutadania cada vegada més preparada i habituada, demandant de la interacció telemàtica amb les administracions.

Aquest procés innovador ha afectat, paral·lelament, a la resta d'administracions públiques, que també estan més preparades per a la relació telemàtica i han desplegat sistemes i plataformes per a la interoperabilitat i l'intercanvi de dades de manera eficient i segura. Aquest potencial de col·laboració interadministrativa obliga a contemplar la gestió electrònica de l'Administració municipal en un marc interdependent.

L'entrada en vigor de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques, i de la Llei 40/2015, de 1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, han consolidat tots aquests canvis en un nou model de gestió pública, recolzada fonamentalment en el suport electrònic. Aquest canvi normatiu constitueix una oportunitat per a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, no només per aconseguir que els mitjans electrònics esdevinguin el canal habitual per relacionar-se amb la ciutadania, sinó també per aprofitar-los per assolir una organització més proactiva i eficient.

Mitjançant aquesta futura ordenança es pretén reforçar la consolidació de l'Administració Electrònica, tot garantint els drets de la ciutadania en un context de seguretat jurídica i eficiència administrativa.

D'altra banda, la creixent demanda social de transparència, ètica i bon govern per part de la ciutadania ha de trobar una resposta en l'ordenament jurídic local, que faci front a les necessitats d'obtenir informació, així com a la possibilitat de participar en les polítiques públiques.

Doncs bé, l'ús intensiu dels mitjans electrònics i la creixent innovació en aquesta matèria obre noves possibilitats en tots dos sentits, tot facilitant la rendició de comptes, l'accés a la informació, la publicitat activa i l'obertura de les dades, entre d'altres accions, i, en darrer terme, per fer efectiva la participació de la ciutadania, tenint en compte l'existència d'una diversitat cada cop major de canals per a la comunicació entre l'Administració i la societat.

El fonament jurídic d'aquesta futura ordenança cal trobar-lo, en primer lloc, en el mandat que imposa a les administracions l'article 103.1 de la Constitució, que vincula la legitimitat en l'exercici de les potestats administratives als principis de servei objectiu de l'interès general i, d'altra banda, en els principis definits a la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques i a la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic i, en l'àmbit local, a l'article 6 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, d'eficiència, servei als ciutadans, eficàcia, coordinació, transparència i participació.

La redacció d'aquesta Ordenança té en compte l'aprovació de la normativa de desenvolupament de la Llei d'accés electrònic dels ciutadans als serveis públics, l'esquema nacional de seguretat i l'esquema nacional d'interoperabilitat; per la seva banda les lleis del Parlament de Catalunya 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i procediment de les administracions públiques de Catalunya i 29/2010, de 3 d'agost, d'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya, encetaven un camí de consolidació en l'adopció dels mitjans electrònics per a les comunicacions entre les administracions i la ciutadania.

La futura ordenança pretén aprofundir en aquesta projecció, i estableix els instruments i les regles necessaris per afavorir la plena incorporació dels mitjans electrònics en l'activitat administrativa.

Quant a l'ordenament jurídic local, aquesta Ordenança, s'aprova en ús de la potestat d'autoorganització reconeguda a l'article 8 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, amb l'objecte de fixar els criteris generals i les regles específiques per a l'ús dels mitjans electrònics a l'Ajuntament. Així mateix, l'article 70 bis de la Llei de bases de règim local, introduït per la Llei 57/2003, de mesures per a la modernització del govern local, que estableix que les entitats locals estaran obligades a "impulsar la utilització interactiva de les tecnologies de la informació i la comunicació per facilitar la participació i la comunicació amb els veïns, per a la presentació de documents i per a la realització de tràmits administratius, enquestes i, si escau, consultes ciutadanes".

Pel que fa a la transparència, aquesta ordenança té present l'aprovació de normes d'una importància cabdal, com ho són la Llei 19/2013, de 19 de novembre, de transparència, accés a la informació i bon govern i la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern, del Parlament de Catalunya. La incorporació d'aquesta matèria a l'Ordenança permetrà el millor compliment de la Llei en benefici de la participació de la ciutadania en els debats públics, que l'Ajuntament ha de promoure de forma activa, tot fent ús de les diferents tecnologies disponibles.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

En quant a la justificació, necessitat i objectius de l'ordenança, és essencial afrontar la simplificació, reducció de càrregues i innovació administrativa, tot aprofitant les noves tecnologies.

Aquesta simplicitat, aprofitant les innovacions tecnològiques i el mandat imperatiu de la Llei 39/2015 i 40/2015, quant a la implantació de les tecnologies i mitjans telemàtics en la vida de l'administració pública, es poden resumir en els següents punts:

1.- **En l'àmbit normatiu:** Com per exemple, promoure un govern obert que implanti processos de transparència i visibilitat dels seus òrgans i de la seva planificació normativa.

2.- **En l'àmbit organitzatiu:** Com per exemple, la simplificació i innovació organitzativa.

3.- **En l'àmbit procedimental:** Promoure la simplificació i innovació del procediment administratiu, com per exemple, disposar d'un catàleg de tràmits actualitzat. La simplicitat, transparència i accessibilitat en la gestió dels expedients administratius, a través de la iniciació electrònica dels procediments.

4.- **En l'àmbit de la reducció de càrregues administratives:** Com per exemple la reducció de documents i requisits que puguin agilitar-se emprant els mitjans telemàtics, de conformitat a l'article 28 de la Llei 39/2015.

D'acord amb el que es preveu a l'article 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, amb l'objectiu de fomentar i millorar la participació ciutadana en el procediment d'elaboració de les normes, amb caràcter previ a l'elaboració del projecte de nova ordenança reguladora d'administració electrònica de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú **se substancia consulta pública, a través del portal web de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, amb l'objectiu de recollir l'opinió dels ciutadans i organitzacions més representatives potencialment afectats per la futura norma i sobre:**

a) **Problemes que es vol solucionar amb la iniciativa.**
b) **La necessitat i oportunitat de la seva aprovació.**
c) **Els objectius de la norma.**
d) **Les possibles solucions alternatives reguladores o no reguladores.**

En compliment del que s'esmenta, es descriu a continuació breument el marc en el que es planteja aquesta modificació:

a) Antecedents i problemes que es volen solucionar amb la present iniciativa.

L'evolució en l'ús de les tecnologies per part de la societat, així com el desenvolupament del marc legal, fan necessària l'aprovació d'una ordenança reguladora de l'administració electrònica.

L'entrada en vigor de les Lleis 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, així com la Llei de transparència i la Llei orgànica de protecció de dades personals i garanties dels drets digitals, ha establert un nou marc de relació

entre l'Ajuntament i la ciutadania, basat en les potencialitats que les Tecnologies de la Informació i la Comunicació ofereixen. L'ordenança, doncs, ha de recollir aquest nou marc normatiu.

La ciutat de Vilanova i la Geltrú ha desenvolupat en els darrers anys una política a nivell municipal com a ciutat moderna, pionera en l'ús i promoció de les tecnologies. En línia amb aquesta política, i amb la voluntat de l'Ajuntament de ser més proper a la ciutadania i facilitar l'ús dels mitjans i canals preferits per ella, convé abordar la creació d'aquesta Ordenança actual amb la vocació d'anar més enllà del simple compliment legal.

b) Objectius perseguits per la reforma normativa.

La iniciativa pretén crear una ordenança adaptada a la nova realitat social i jurídica, recollint la importància creixent de les noves tecnologies en l'esfera diària (entre elles aplicacions mòbils, xarxes socials, etc.) que s'han d'incorporar, de manera progressiva, a les relacions entre l'Ajuntament i el conjunt de la ciutadania, així com també en les relacions entre les diferents administracions publiques i entitats privades, professionals, etc., tot donant cobertura jurídica al compromís inequívoc de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú de construir una administració més propera, proactiva, digital i transparent.

Entre altres coses, aquesta ordenança ha de regular la implementació, en l'àmbit de l'Ajuntament i els ens que en depenen, de les principals figures del procediment administratiu electrònic previstes per la Llei 39/2015:

- Seu electrònica
- Registre electrònic
- Mitjans d'identificació i signatura electrònica
- Ús de document i expedient electrònic
- Notificació electrònica
- Actuació administrativa automatitzada
- Adaptació a la Llei orgànica de protecció de dades i drets digitals.

Aquests blocs es poden concretar i desplegar en el següents apartats:

En matèria d'Administració electrònica:

a) Drets i deures de la ciutadania en les seves relacions amb l'administració municipal.
b) Ús dels mitjans electrònics en les relacions juridicoadministratives entre els ciutadans i el conjunt de l'administració municipal.
c) Ús dels mitjans electrònics en les relacions juridicoadministratives entre administracions.
d) Política de signatura/identificació electrònica: mecanismes de signatura i identificació.
e) Seu electrònica i el portal d'internet (punt d'accés electrònic).
f) Mitjans de relació electrònica del personal municipal.
g) Mitjans de relació amb altres obligats electrònics no previstos a la Llei 39/2015.

h) Mitjans per fer efectiva la compareixença electrònica.
i) Oficina d'assistència en l'ús dels mitjans electrònics i oficina d'assistència en matèria de registre.
j) Registre electrònic únic.
k) Registre d'apoderaments.
l) Registre de funcionaris habilitats a la firma o identificació, en nom dels ciutadans.
m) Registre de funcionaris habilitats per a l'expedició de còpies electròniques de documents públics.
n) Sistema de còpia autèntica i compulsa.
o) Document i expedient íntegrament electrònic.
p) Catàleg de tràmits i procediments accessibles per mitjans electrònics.
q) Catàleg de tràmits interoperables.
r) Llibres oficials electrònics (actes de govern col·legiats i decrets) i funcionament electrònic dels òrgans col·legiats municipals.
s) Tauler electrònic i supressió tauler paper.
t) Polítiques de gestió documental i arxiu electrònic.

En matèria de Transparència i Govern Obert:

a) Obligacions de publicitat activa: el portal de transparència.
b) Compatibilitat de la informació pública objecte de difusió amb formats reutilitzables.
c) Mecanismes de dissociació de les dades personals contingudes a la informació pública.
d) Obligacions de publicitat passiva: La petició d'accés a la informació pública.
e) Unitat responsable de la gestió de transparència municipal.
f) Participació a través de mitjans electrònics.

c) Necessitat i oportunitat

La present iniciativa pretén regular els continguts previstos per la Llei 39/2015 en matèria de procediment administratiu electrònic que requereixen una norma amb rang de reglament per a la seva regulació en l'àmbit municipal. L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú ha considerat que l'aprovació d'aquesta ordenança és necessària, oportuna i suficient per a regular les matèries que s'han descrit en els paràgrafs antecedents.

d) Canals per fer aportacions

La ciutadania i les organitzacions que ho considerin adient poden, en exercici del dret que els reconeix l'article 133.1 de la Llei 39/2015, de procediment administratiu, remetre les seves opinions i aportacions sobre els aspectes plantejats.

Fonaments de dret

I.- L'article 103.1 de la Constitució Espanyola en relació amb l'Estatut de Catalunya, que vincula la legitimitat en l'exercici de les potestats administratives als principis de servei objectiu de l'interès general.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

II.- En relació amb la **competència municipal** a fi d'aprovar aquesta futura ordenança, l'article 4.1.a) de la LBRL estableix:

> *"...En su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias, corresponden en todo caso a los municipios, las provincias y las islas: a) Las potestades reglamentaria y de autoorganización..."*

L'article 8.1 a) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

> *"...Com a administracions públiques corresponen als ens locals territorials de Catalunya, en l'àmbit de llurs competències i en els termes establerts per la legislació de règim local, les potestats següents: a) La reglamentària i la d'autoorganització..."*

En aquest sentit, estan legitimades per aprovar Ordenances municipals d'acord amb els articles 84.1.a) LBRL:

> *"...Las Entidades locales podrán intervenir la actividad de los ciudadanos a través de los siguientes medios: a) Ordenanzas y bandos..."*

Els municipis, exerciran en tot cas competències pròpies en la promoció en el seu terme municipal de la participació dels ciutadans en l'ús eficient i sostenible de les tecnologies de la informació i comunicacions, tal i com disposa l'article 25.2 ñ) de la Llei de bases de règim local.

Segons estableix l'article 70 bis apartat 3) de la Llei de bases de règim local, i citem textualment: *"...Asimismo, las entidades locales y, especialmente, los municipios, deberán impulsar la utilización interactiva de las tecnologías de la información y la comunicación para facilitar la participación y la comunicación con los vecinos, para la presentación de documentos y para la realización de trámites administrativos, de encuestas y, en su caso, de consultas ciudadanas..."*

En el mateix sentit, l'article 66 en relació amb l'article 145.4 del Decret Legislatiu 2/2003, estableix que els ens locals han de trametre els actes i els acords a què fa referència l'apartat 1 per mitjans electrònics. A aquests efectes han de respectar les condicions i els instruments establerts per reglament, d'acord amb la normativa de règim jurídic i procediment de les administracions públiques de Catalunya i, en tot cas, els principis de responsabilitat, qualitat, seguretat, disponibilitat, accessibilitat, neutralitat i interoperabilitat.

En virtut dels articles 22.2.d) LBRL, 52.2.d) TRLMRL i 50.3 ROF, **l'òrgan competent per a l'aprovació de les Ordenances és el Ple municipal**, que no podrà delegar aquesta atribució en cap altre òrgan.

III.- Els principis definits a la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques i a la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic i, en l'àmbit local, a l'article 6 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora

de les bases del règim local, d'eficiència, servei als ciutadans, eficàcia, coordinació, transparència i participació.

Les Lleis 39/2015 i 40/215 vénen a configurar un escenari en el qual la tramitació electrònica ha de constituir l'actuació habitual de les administracions en les seves diverses formes de gestió interna, de relació amb els ciutadans, i de relació d'aquelles entre si.

Com es manifesta en la part expositiva de la Llei 39/2015, *"...una Administración sin papel basada en un funcionamiento íntegramente electrónico no sólo sirve a los principios de eficacia y eficiencia, al ahorrar costes a ciudadanos y empresas, sino que también refuerza las garantías de los interesados, a la vez que facilita una mejor transparencia...".*

En conseqüència, dita llei estableix qüestions com que els actes administratius es produiran per escrit a través de mitjans electrònics i que els documents administratius s'emetran igualment per escrit a través de mitjans electrònics. La Llei 40/2015 estableix que les administracions públiques es relacionaran entre si i amb els seus òrgans a través de mitjans electrònics (seu electrònica, portal internet, sistemes d'identificació de les administracions, actuació administrativa automatitzada, sistemes de signatura, arxiu electrònic, gestió compartida, tècniques de col·laboració, intercanvi de dades en entorns tancats, transmissió de dades entre administracions, etc.; en definitiva, el funcionament electrònic del sector públic.

Des del punt de vista de l'ús dels mitjans electrònics, a la Llei 30/2015, en relació amb la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal i garantia dels drets digitals, es regulen i desenvolupen les previsions relatives als drets de les persones en les seves relacions amb les Administracions públiques, del propi interessat en el procediment administratiu, drets i obligacions de relacionar-se electrònicament amb les administracions públiques, assistència en l'ús de mitjans electrònics, la representació i els registres electrònics d'apoderament, els registres, els sistemes d'identificació dels interessats en el procediment, els sistemes de signatura admesos, etc.

Per tant, la redacció de la futura Ordenança té en compte l'aprovació de la normativa de desenvolupament de la Llei d'accés electrònic dels ciutadans als serveis públics, l'esquema nacional de seguretat i l'esquema nacional d'interoperabilitat. Per la seva banda, les lleis del Parlament de Catalunya 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i procediment de les administracions públiques de Catalunya i 29/2010, de 3 d'agost, d'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya, encetaven un camí de consolidació en l'adopció dels mitjans electrònics per a les comunicacions entre les administracions i la ciutadania.

La present Ordenança pretén aprofundir en aquesta projecció, i estableix els instruments i les regles necessaris per afavorir la plena incorporació dels mitjans electrònics en l'activitat administrativa.

IV.- Quant a l'ordenament jurídic local, aquesta Ordenança s'aprova en ús de la potestat d'autoorganització reconeguda a l'article 8 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, amb

l'objecte de fixar els criteris generals i les regles específiques per a l'ús dels mitjans electrònics a l'Ajuntament. Així mateix, l'article 70 bis de la Llei de bases de règim local, introduït per la Llei 57/2003, de mesures per a la modernització del govern local, que estableix que les entitats locals estaran obligades a "impulsar la utilització interactiva de les tecnologies de la informació i la comunicació per facilitar la participació i la comunicació amb els veïns, per a la presentació de documents i per a la realització de tràmits administratius, enquestes i, si escau, consultes ciutadanes".

El procediment d'aprovació de les Ordenances locals està previst a l'article 49 LBRL, en relació amb l'article 56 del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local (TRRL), segons el qual primerament tindrà lloc una aprovació inicial per part del Ple, seguida d'un període no inferior a trenta dies en què aquesta aprovació es sotmetrà a informació pública i audiència als interessats *(si escau)*, per tal que es puguin presentar les reclamacions i suggeriments que s'estimin oportuns, havent-se de resoldre totes les reclamacions i suggeriments presentats, tal com afegeix l'article 178 TRLMRL. Finalment, en cas que no es presenti cap reclamació o suggeriment, l'aprovació inicial, fins llavors provisional, s'elevarà a definitiva *"ope legis".*

No obstant, al marge de la regulació general de tramitació i aprovació de l'ordenança, existeixen unes activitats preparatòries, prèvies a l'aprovació inicial per part del Ple i que són aplicables, com ara la sol·licitud d'informes o dictàmens de les comissions d'estudi, d'informe o de consulta, regulats a l'article 104 TRLMRL. En aquest sentit, l'article 62 ROAS determina que, un cop acordada la formació o modificació d'una Ordenança, **s'ha de designar una comissió d'estudi encarregada de redactar el text de l'avantprojecte de la norma, l'aprovació inicial del qual també correspon al Ple en virtut de l'article 63 ROAS**. Dit acord d'aprovació inicial de l'avantprojecte, d'acord amb l'article 63.2 del ROAS, s'haurà de sotmetre a informació pública mitjançant un anunci publicat al Butlletí Oficial de la Província, al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, en un dels mitjans de comunicació escrita diària i en el tauler d'anuncis de la corporació, durant un termini mínim de trenta dies, en què es podran formular reclamacions i al·legacions, que hauran de ser contestades raonadament i motivada, tot concedint audiència als veïns o associacions si ha estat exercida la iniciativa per part seva.

L'article 114 TRLMRL estableix que els acords del Ple de les corporacions locals, per tant també les Ordenances, s'adopten, per regla general, per majoria simple. Malgrat que quan es tracti de la imposició i ordenació dels recursos propis de caràcter tributari −consegüentment, en cas d'aprovació d'Ordenances en matèria fiscal, regulades a l'article 16 i s. LHL−, es requerirà el vot favorable de dues terceres parts del nombre de fet i, en tot cas, de la majoria absoluta del nombre legal de membres de la corporació. En aquest mateix sentit es pronuncia l'article 65.2 ROAS, que afegeix que les Ordenances que formin part dels plans i dels instruments d'ordenació urbanística, de la mateixa manera que les Ordenances fiscals, també requeriran majoria absoluta.

L'ens local haurà de trametre a l'Administració de l'Estat i a la de la Generalitat de Catalunya, en el termini de quinze dies, l'acord d'aprovació definitiu de l'Ordenança i la còpia íntegra i fefaent d'aquesta, que no entrarà en vigor fins que hagi transcorregut el termini de quinze dies hàbils des de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província,

al butlletí informatiu local, tauler d'anuncis de la corporació i anunciant al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya la referència del Butlletí Oficial de la Província en què s'hagi publicat íntegrament el text, tal com assenyala l'article 66 ROAS.

Els acords adoptats per la Corporació, en aquest cas l'aprovació definitiva de les Ordenances municipals, han de ser adequadament publicats per tal de garantir el dret dels ciutadans a la informació; així ho disposa l'article 155 TRLMRL.

Pel que fa a la transparència, aquesta ordenança té present l'aprovació de normes d'una importància cabdal, com ho són la Llei 19/2013, de 19 de novembre, de transparència, accés a la informació i bon govern i la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern, del Parlament de Catalunya. La incorporació d'aquesta matèria a l'Ordenança permetrà el millor compliment de la Llei en benefici de la participació de la ciutadania en els debats públics, que l'Ajuntament ha de promoure de forma activa, tot fent ús de les diferents tecnologies disponibles.

D'acord amb el que es preveu a l'article 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, amb l'objectiu de fomentar i millorar la participació ciutadana **en el procediment d'elaboració de les normes, amb caràcter previ a l'elaboració del projecte de nova ordenança reguladora d'administració electrònica de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú se substancia consulta pública, a través del portal web de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, amb l'objectiu de recollir l'opinió dels ciutadans i organitzacions més representatives potencialment afectats per la futura norma.**

Com hem manifestat, la tramitació i aprovació de l'ordenança, han d'anar acompanyades d'unes activitats preparatòries, prèvies a l'aprovació inicial per part del Ple i que són aplicables, com ara la sol·licitud d'informes o dictàmens de les comissions d'estudi, d'informe o de consulta, regulats a l'article 104 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (TRLMRL).

Tal i com estableix l'article 48.2 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, les Comissions d'estudi o de treball poden complementar l'organització municipal.

En tots els municipis de més de cinc mil habitants s'han de constituir **comissions d'estudi, d'informe o de consulta**. Als altres municipis poden haver-hi aquestes comissions, sempre que les hagi previst el reglament orgànic o ho acordi el Ple de l'ajuntament.

En qualsevol cas, als municipis que són capital de comarca s'han de constituir les esmentades comissions, amb independència del nombre d'habitants del municipi, segons estableix l'article 60 del mateix text legal.

Correspon al Ple de determinar el nombre i la denominació de les comissions d'estudi, d'informe o de consulta, i llurs modificacions.

Aquestes comissions es poden també constituir amb caràcter temporal per tractar de temes específics.

Article 100 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, estableix que **la periodicitat de les sessions ordinàries de les comissions d'estudi, d'informe o de consulta i dels òrgans de participació ha d'ésser determinada pel Ple**. Poden, no obstant això, tenir sessions extraordinàries quan llur president ho decideix o quan ho demana la quarta part, almenys, del nombre legal de membres.

Així doncs, tal i com recull l'article 62 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals, acordada la formació o modificació d'una ordenança, s'ha de designar una comissió d'estudi encarregada de redactar el text de l'avantprojecte de la norma.

L'esmentada comissió ha d'estar integrada per membres de la corporació i personal tècnic, propi o aliè, sota la presidència d'un d'aquells. La comissió pot proposar que s'encomanin per a aquesta finalitat estudis, informes o dictàmens a professionals aliens a l'ens.

Per tot això aquest Ple de l'Ajuntament aprova l'acord següent:

ACORD

"**PRIMER.** D'acord amb el que es preveu a l'article 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, amb l'objectiu de fomentar i millorar la participació ciutadana en el procediment d'elaboració de les normes, amb caràcter previ a l'elaboració del projecte de nova Ordenança reguladora d'administració electrònica de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, se substancia consulta pública, a través del portal web de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, amb l'objectiu de recollir l'opinió dels ciutadans i organitzacions més representatives potencialment afectats per la futura norma de:

a) Els problemes que es pretenen solucionar amb la iniciativa.
b) La necessitat i oportunitat de la seva aprovació.
c) Els objectius de la norma.
d) Les possibles solucions alternatives reguladores i no reguladores.

Així doncs, els ciutadans i les ciutadanes, organitzacions i associacions poden enviar les seves opinions sobre la futura ordenança, necessitat, oportunitat, objectius, etc., al web enllaç "Carpeta ciutadana", nom del **tràmit: "ordenança reguladora d'administració electrònica"** durant el termini d'un mes a partir de la publicació en el portal de transparència.

A través d'aquest tràmit, la ciutadania pot fer aportacions a les normes i reglaments municipals prèviament a la seva aprovació inicial, en compliment d'allò que disposa l'article 133. Participació dels ciutadans en el procediment d'elaboració de normes amb rang de llei i reglaments de la nova Llei 39/2015 de procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

SEGON. Constituir una Comissió d'estudi i treball per a la redacció d'una Ordenança reguladora d'administració electrònica de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

TERCER. Aquesta Comissió estarà formada per:

President	Guevara Figueras, Adrià o en persona en qui delegui
Cap de Servei de TIC	Sörensen Esqué, Carina
Cap Oficina Atenció Ciutadà	Ubia Carnicer, Montse
Director Recursos Humans	Ortega Vazquez, Fermín / Navarro Freixes, Imma
Secretari General	Martí Sardà, Isidre
Secretari-Lletrat	Meseguer Linares, Jaume

QUART. Comunicar aquest acord als interessats.

CINQUÈ. Contra aquest acte, que exhaureix la via administrativa i és immediatament executiu, podeu interposar els següents recursos:

Amb caràcter potestatiu, recurs de reposició davant el mateix òrgan que ha dictat l'acte, dins el termini d'un mes, a comptar des del dia següent al de la seva notificació, o en el seu defecte, des de la seva data de publicació.

Alternativament, recurs contenciós administratiu davant els jutjats del Contenciós Administratiu de Barcelona, dins el termini de dos mesos, a comptar des del dia següent al de la notificació, o en el seu defecte, des de la seva data de publicació.
Contra la resolució del recurs de reposició, podeu interposar recurs contenciós administratiu, davant els jutjats del Contenciós Administratiu de Barcelona, dins el termini de dos mesos, a comptar des del dia següent al de recepció de la notificació o publicació de la seva resolució, si aquesta fos expressa; si no ho fos, el termini serà de sis mesos, comptats a partir del dia següent al què es produís la desestimació presumpta del recurs.

També podeu interposar qualsevol altre recurs que considereu procedent."

Es vota la proposta, la qual s'aprova per unanimitat dels presents, amb un total de 25 vots a favor (7 d'ERC, 7 del PSC, 3 de JxCAT, 3 de la CUP, 3 de Cs i 2 de SOM VNG).

5. **INTERVENCIÓ. APROVACIÓ DE LA MODIFICACIÓ DE CRÈDITS NÚM. 43/2019, MODALITAT CRÈDIT EXTRAORDINARI, PER AMORTITZAR DEUTE FINANCER MITJANÇANT L'APLICACIÓ DE SUPERÀVIT.** ***(Exp. 125/2019-eINT)***

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Antecedents

Atesa la possibilitat legal d'aplicar el superàvit pressupostari de l'exercici 2018 a l'amortització de deute financer d'acord amb el que disposa l'article 32 de la Llei Orgànica d'Estabilitat Pressupostària i Sostenibilitat Financera.

Considerant la definició de superàvit com la capacitat de finançament segons la comptabilitat nacional i en termes consolidats de les entitats dependents i vinculades a l'Ajuntament.

Vist l'informe d'Intervenció en el que es posa de manifest el compliment dels requisits necessaris per aplicar l'article esmentat, així com l'import i operacions a amortitzar.

Vist l'informe de Tresoreria, que proposa les operacions bancàries que resulta convenient amortitzar.

Presentat l'expedient a la Comissió Informativa de Serveis Centrals en data 25 de novembre 2019.

Fonaments jurídics

- Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera.

- Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals.

- Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern.

- Reial decret 500/1990, de 20 d'abril, de desenvolupament del capítol I del títol VI de la Llei 39/1988, de 28 de desembre.

- Nota informativa de la Direcció General de Política Financera, Assegurances i Tresor sobre el règim de tutela financera dels ens locals per a l'exercici 2019 (23 de gener de 2019).

Per tot això aquest Ple de l'Ajuntament aprova l'acord següent:

ACORD

"**PRIMER.** Aprovar l'expedient de modificació de crèdit núm. 43/2019, en la modalitat de crèdit extraordinari, per un import d'1.811.232,48 euros, finançat amb Romanent de tresoreria per a despeses generals, amb la finalitat de reducció del deute financer per amortització extraordinària de préstecs, segons el detall següent:

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Ingressos

Aplicació	Concepte	Import
20.87000	Romanent de tresoreria per a despeses generals	1.811.232,48

Despeses

Aplicació	Concepte	Import
90.0110.91301 90.0110.31010	Amortització extraordinària de préstecs Interessos préstecs a llarg termini	1.805.306,25 5.926,23

SEGON. Procedir a amortitzar de forma anticipada el capital de les operacions financeres següents:

Referència	Entitat	Amortització anticipada
2009/1/020171	BBV 480830011146	215.271,46
2010/1/010863	Ibercaja 655625000002C00061	1.277.273,92
2010/1/020157	BBV 480830011160	96.669,32
2013/1/004551	Ibercaja 655625000001C00045	216.091,55

TERCER. Exposar al públic durant el termini de quinze dies en el Butlletí Oficial de la Província i en el tauler d'anuncis municipal, a efectes de suggeriments i reclamacions. En cas de no haver-n'hi s'entendrà aprovat definitivament l'expedient i es publicarà el pressupost modificat a nivell de capítols en el Butlletí oficial esmentat.

QUART. Contra aquest acte, que exhaureix la via administrativa i és immediatament executiu, podeu interposar els següents recursos:

Amb caràcter potestatiu, recurs de reposició davant el mateix òrgan que ha dictat l'acte, dins el termini d'un mes, a comptar des del dia següent al de la seva notificació, o en el seu defecte, des de la seva data de publicació.

Alternativament, recurs contenciós administratiu davant els jutjats del Contenciós Administratiu de Barcelona, dins el termini de dos mesos, a comptar des del dia següent al de la notificació, o en el seu defecte, des de la seva data de publicació.

Contra la resolució del recurs de reposició, podeu interposar recurs contenciós administratiu, davant els jutjats del Contenciós Administratiu de Barcelona, dins el termini de dos mesos, a comptar des del dia següent al de recepció de la notificació o publicació de la seva resolució, si aquesta fos expressa; si no ho fos, el termini serà de sis mesos, comptats a partir del dia següent al què es produís la desestimació presumpta del recurs.

També podeu interposar qualsevol altre recurs que considereu procedent."

Es vota la proposta, la qual s'aprova amb el resultat següent:

Vots a favor: ERC (7), PSC (7), JxCAT (3), CUP (3) i Cs (3) = 23 vots
Abstencions: SOM VNG = 2 vots

COMISSIÓ INFORMATIVA DE POLÍTIQUES DE CIUTADANIA

6. VNG INCLUSIÓ. APROVACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ PER A LA INCLUSIÓ SOCIAL A VILANOVA I LA GELTRÚ 2019-2023. *(Exp. 906/2019-eAJT)*

Relació de fets

Els plans locals d'inclusió social són una eina dels municipis per debilitar els factors generadors d'exclusió, atendre els col·lectius amb més necessitats i prevenir futures situacions de vulnerabilitat. L'exclusió afecta grups específics de la societat que es troben en condicions desiguals en l'accés a determinats recursos o serveis respecte altres grups que es troben en posicions privilegiades.

El Programa de plans locals d'inclusió social de la Generalitat, que es va iniciar l'any 2006, subvenciona els plans locals als municipis i consells comarcals a través d'un contracte programa que, en el cas del nostre municipi, va permetre la creació de l'Oficina Tècnica d'Inclusió Social l'any 2010.

L'any 2014, el Ple de l'Ajuntament va aprovar el *Pla d'acció per a la inclusió social 2013-2015*. Finalitzat el període d'implementació d'aquest primer pla d'accions, es va dur a terme un procés d'avaluació en el que es va valorar el disseny i el procés d'execució de les accions, i es va fer una aproximació a l'impacte en la millora de la inclusió social a la nostra ciutat.

Aquest ha estat el punt de partida per a l'elaboració del *Pla d'acció per la inclusió social a Vilanova i la Geltrú 2019-2023*, que s'ha desenvolupat sota la direcció d'un equip de treball tècnic executiu, amb el suport de la Diputació de Barcelona.

Amb el Pla d'Acció d'Inclusió Social 2019-2023 volem contribuir a un canvi cap a una ciutat inclusiva i cohesionada, aportant la mirada de la inclusió social en totes les estratègies de la ciutat, impulsant i acompanyant des d'una perspectiva innovadora aquells plans, serveis i accions per a un impacte inclusiu, generant coneixement i aportant assessorament i informació específica.

Durant l'elaboració del Pla, l'Oficina Tècnica ha treballat amb la col·laboració i complicitat d'altres departaments municipals implicats en el desenvolupament de les accions recollides en el document del Pla.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

L'elaboració del Pla s'ha basat en dinàmiques participatives en les que han pres part persones de la ciutat que es troben en diferents situacions vitals d'exclusió social, professionals, entitats i serveis de la ciutat que treballen per a la inclusió, i personal tècnic municipal.

A les sessions participatives de diagnòstic es van posar de manifest necessitats i mancances, que s'han classificat en sis eixos diferents:

- Ajuntament inclusiu
- Necessitats bàsiques
- Salut i benestar
- Capital social i comunitari
- Educació i capacitació
- Ocupació i treball

De les sessions participatives de proposta d'accions va sorgir una primera proposta d'accions per a cada un dels eixos, l'objectiu general de les quals és disminuir els factors d'exclusió a través de recursos i accions específics.

Les accions proposades s'han validat amb la participació dels departaments implicats en el seu desenvolupament, i s'han concretat en les accions definides en el moment de la redacció del Pla, sense que aquest fet sigui limitador d'altres accions que durant aquest període es considerin convenients i es tingui l'oportunitat d'implementar.

La coordinadora de l'Àrea de Polítiques de Ciutadania informa favorablement l'aprovació d'aquest Pla.

Fonaments de dret

Article 22 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, relatiu a les competències del Ple municipal.

Decret llei 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials.

Per tot això, aquest Ple de l'Ajuntament aprova l'acord següent:

ACORD

ÚNIC. Aprovar el *Pla d'acció per a la inclusió social a Vilanova i la Geltrú 2019-2023* que s'adjunta com a annex a aquesta proposta.

ANNEX

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

PLA D'ACCIÓ PER A LA INCLUSIÓ SOCIAL

A VILANOVA I LA GELTRÚ

2019-2023



VILANOVA I LA GELTRÚ, 2019

© AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ, 2019.
Oficina Tècnica d'Inclusió Social
Àrea de Polítiques de Ciutadania
Plaça de la Vila, núm.12
08800 Vilanova i la Geltrú

Autoria. La manera de citar el present informe serà: Oficina Tècnica d'Inclusió Social de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2019). *Pla d'Acció per a la Inclusió Social a Vilanova i la Geltrú 2019-2023.*

Elaboració:

Equip de Treball Tècnic Executiu

Núria Font, Servei d'Acció Social de la Diputació de BCN
Gerard Quiñones, Neòpolis, Consultoria Sociopolítica, S.*L.*
Núria Cortada, coordinadora de l'Àrea de Polítiques de Ciutadania.
Cristina Martí, Oficina Tècnica d'Inclusió Social de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú
Violeta Piqué, Oficina Tècnica d'Inclusió Social de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú
David Espinola, Oficina Tècnica d'Inclusió Social de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Redacció de l'informe:

Cristina Martí, Oficina Tècnica d'Inclusió Social de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Oficina tècnica: Núria Cortada, Violeta Piqué, Rosa Pagès, Cristina Martí

Tot l'equip volem donar les gràcies al personal municipal, agents socials, entitats i ciutadania que s'han sumat en l'elaboració d'aquest pla estratègica per fer possible una Vilanova i la Geltrú més inclusiva.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

ÍNDEX

1. D'ON VENIM?
2. QUINES TENDÈNCIES ENS TROBEM?
3. CAP A ON ANEM?
4. QUÈ ENTENEM PER INCLUSIÓ / EXCLUSIÓ SOCIAL?
5. FULL DE RUTA PER LA INCLUSIÓ A VNG
   - 5.1. Necessitats i reptes per la inclusió social a VNG
   - 5.2. Pla d'acció per la inclusió social a VNG 2019-2023
   - QUINA ÉS LA NOSTRA MISSIÓ?
   - QUINS VALORS ENS ORIENTEN?
   - QUINA ESTRATÈGIA SEGUIREM?
   - Eix. AJUNTAMENT INCLUSIU
   - Eix. NECESSITATS BÀSIQUES
   - Eix. SALUT, BENESTAR I AUTONOMIA
   - Eix. CAPITAL SOCIAL I COMUNITARI
   - Eix. EDUCACIÓ I CAPACITACIÓ
   - Eix. OCUPACIÓ I TREBALL
   - DESPLEGAMENT DE LES ACCIONS
6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA
7. GLOSSARI
8. BIBLIOGRAFIA

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

1. D'ON VENIM?

Les societats diverses i canviants en les que vivim posen de manifest la necessitat de dissenyar estratègies per a la definició d'un **nou model social de ciutat** que tingui en compte la **proximitat** (conèixer d'a prop les situacions socials de la població) la **integralitat** (atendre les múltiples dimensions de l'exclusió social) i fer-ho des d'un enfocament de benestar local (model de ciutat inclusiva). Els **ajuntaments** són, en aquest context, la **primera línia en el lideratge** dels processos de *governança local*. I són també els primers en rebre les demandes d'una construcció compartida d'un *municipi inclusiu*. L'abordatge de l'exclusió/exclusions es pot fer preventivament des dels valors, l'acció col·lectiva, la pràctica institucional i les polítiques públiques.

Què és un Pla Local d'Inclusió Social?

El primer gran impuls públic per fer front l'exclusió social a les societats actuals es va manifestar amb la celebració de la Cimera de Lisboa per part del *Consell Europeu,* l'any 2000. A partir dels acords presos, els diferents estats membres començaren a desenvolupar els respectius *Plans nacionals per a la inclusió social*. En el nostre cas, a Catalunya, els antecedents dels plans locals d'inclusió es troben en el Pla Integral de lluita contra la pobresa i exclusió social (1995-2000).

L'any 2006 s'articulà el primer *Pla per a la inclusió i cohesió social de Catalunya 2006-2009*, abandonant la lògica tradicional en el tractament de les persones que pateixen exclusió i optant per una línia més innovadora, tenint en compte la comunitat. Es va dotar de sentit estratègic al conjunt de les accions per tal de combatre els factors d'exclusió de les ciutats catalanes i per la necessitat de promoure i abordar la inclusió i cohesió social des de la proximitat.

10 ANYS treballant per la inclusió a VNG...

Des de l'any 2010 l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, amb el suport de la Generalitat de Catalunya i la Diputació de Barcelona, disposa de l'Oficina Tècnica d'Inclusió Social, encarregada d'impulsar i promoure la concreció i articulació de la política d'inclusió social de la ciutat. El primer pla estratègic, el ***Pla d'acció per la inclusió social 2013-2015***, va ser el primer procés de treball conjunt amb els agents socio-polítics, tècnics i del tercer sector de la ciutat per generar un full de ruta per a una política d'acció inclusiva a Vilanova i la Geltrú. Un cop finalitzat el període d'implementació del Pla, amb el suport i assessorament tècnic de la Diputació de Barcelona (2016), vam dur a terme un **procés d'avaluació** per tal de revisar el disseny, el procés d'execució de les accions i una aproximació del seu impacte en la millora de la inclusió social a la nostra ciutat.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

2. QUINES TENDÈNCIES ENS TROBEM?

Les transformacions socials, polítiques i econòmiques que hem viscut en les darreres dècades dibuixen un escenari social de **canvis constants** on es **diversifiquen** i es **democratitzen els riscos socials**. *L'exclusió social o exclusions* es presenten com el resultat d'una acumulació i combinació de diversos factors de desavantatge que afecten el desenvolupament personal, social, cultural i polític de les persones en el seu context social (*Allepuz, Rafael i Rosell, Maria José*). L'ús d'aquest terme en el disseny de polítiques socials és molt ampli, perquè engloba **processos de vulnerabilitat**, de trencament social, de pèrdua de vincles socials i familiars, conjugats amb altres variables causals de desigualtat. Aquests processos es desenvolupen en un nou **paradigma social complex** on les societats avançades s'organitzen "en xarxa", centrades en "la informació" i on la principal eina de producció és "el coneixement". Alhora, aquest nou paradigma social provoca que els processos d'exclusió i trencament vital, prenguin noves formes.

Societats complexes i canviants

El fenomen de l'exclusió social i el repte de la inclusió ens remet necessàriament a **elements estructurals** de les societats contemporànies i al terreny de les **desigualtats socials**. El benestar de les persones ja no és una reivindicació que ha de ser atesa des de nivells d'administració llunyans, sinó que es tradueix en noves demandes molt connectades a la vida quotidiana (*Bruguè i Romà*). L'entorn tremendament canviant del moment actual complica encara més la reacció de l'administració pública, poc acostumada a canvis ràpids de tendència i a adaptar-s'hi de manera àgil.

La necessitat provocada per l'impacte dels processos de canvi global a nivell local incideix en la responsabilitat que ens pertoca com a servei públic de proximitat en la construcció de societats més igualitàries més justes i cohesionades.

La resposta pública a la INCLUSIÓ

Les polítiques locals d'inclusió no s'han de limitar a fer-se càrrec de les conseqüències i els efectes perversos generats pel model econòmic, sinó que han de poder intervenir en la redefinició del ritme i les dinàmiques d'aquests. En aquests escenaris complexos, ens movem en un **terreny multinivell** en el qual la resposta pública per a la inclusió es troba distribuïda en diferents nivells de l'administració.

Davant les noves tendències d'incertesa, discontinuïtat i inestabilitat social, es tracta d'avançar en la millora de la qualitat de vida amb els recursos amb què comptem des de l'administració local. El repte que se'ns presenta és **trobar noves respostes socials** a vells i nous processos d'exclusió. El coneixement de la realitat social i la innovació en els processos és bàsic per poder trobar aquestes noves respostes.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

3. CAP A ON ANEM?

Després d'una dècada de resposta pública per a la inclusió a Vilanova i la Geltrú, fem l'aprenentatge que un pla d'acció municipal per a la inclusió social ha de ser un **full de ruta viu i flexible als canvis i necessitats socials** de la població. Això passa per incidir en aquells factors que provoquen més desigualats socials i generar millors oportunitats per a la garantia de benestar i foment dels drets socials de les persones. Aquest *leitmotiv* ha estat el que ens ha acompanyat en el procés de treball del ***Pla d'acció d'inclusió social 2019-2023***, i el que volem que ens acompanyi per seguir treballant per fomentar una societat vilanovina que reconegui les diversitats i promogui la igualtat d'oportunitats.

Quina és la nostra visió?

Ens plantegem el repte de construir estructures socials i institucionals acollidores amb projectes de vida diversos. Entenem que una política pública, un programa o una actuació municipal tindrà un caràcter inclusiu quan tingui com a objectiu principal combatre, ja sigui de forma preventiva o pal·liativa, un factor o varis que puguin provocar una situació de risc d'exclusió social en un individu o en un col·lectiu i, a més, facilitar la seva inclusió en els espais considerats clau per a la seva integració social.

Això ho farem d'una manera **proactiva**, i és anticipant-nos i orientant una transformació estratègica de l'entorn. I des d'un enfocament **generalista**, i és dirigint-nos d'una manera global al conjunt de tota la població de Vilanova, sent especialment **sensibles a la diversitat** de situacions, identitats i necessitats plurals i als factors que provoquen situacions de vulnerabilitat social en les persones.

Una Vilanova i la Geltrú més inclusiva

El document que teniu a les mans és un **projecte de ciutat** per una Vilanova i la Geltrú més inclusiva, elaborat a partir d'un **treball integral i transversal** amb la ciutadania i agents socials, i amb el suport tècnic de la Diputació de Barcelona. És l'estratègia compartida i concreta entre tots els agents públics, privats i del tercer sector que es senten compromesos i treballen de forma activa per la inclusió de la nostra ciutat.

És un full de ruta que es vertebrarà des de la transversalitat en el sentit que la promoció de canvis interns en una part pot afectar al resultat del tot, a la visió compartida. És important per a nosaltres assenyalar que vetllarem per fer del nostre un ajuntament més inclusiu i situar el benestar i la generació d'oportunitats de les persones en el centre de les polítiques locals.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

4. QUÈ ENTENEM PER INCLUSIÓ/EXCLUSIÓ SOCIAL?

Com ja vam conceptualitzar a la Diagnosi[1], l'exclusió social és un **concepte dinàmic** i en evolució en una realitat social canviant i es presenta com un **fenomen estructural** perquè implica fractures en el teixit social i la ruptura de certes coordenades bàsiques d'integració. L'exclusió expressa **noves configuracions de desigualtats socials** en un context de transició (i arribada) a la societat de coneixement i ens evoca a *situacions de no-admissió i privació*, d'estar en processos de "dins/fora" en la capacitat de poder tenir **oportunitats bàsiques** i participar en certs àmbits vitals. I és molt més que un procés o conjunt de processos. La distribució de riscos socials es torna molt més complexa i generalitzada. Les fronteres de l'exclusió són mòbils i fluïdes (i líquides) i els índex de risc presenten extensions socials i intensitats personals altament canviants (*Atkinson*).

Les dimensions de l'exclusió social

És una SITUACIÓ o **estat** de necessitat intensa **provocat per múltiples factors** (materials, educatius, laborals, sanitaris...). L'acumulació de factors situa les persones en situació d'exclusió social en una marginalitat extrema i sense possibilitats de ser percebuts amb claredat per les administracions. La situació de les persones excloses no troba resposta en les polítiques socials sectorials, pensades sobretot per abordar un problema però incapaces de fer front a un conjunt de problemes que es manifesten simultàniament i de forma solapada.

A més d'una intensificació i acumulació de dèficits personals, també expressa la debilitat dels recursos per fer-hi front. És un RISC ja que es refereix a un **context de soledat de la persona** que, sovint, viu aquesta situació sense relacions socials ni vincles on trobar suport, amb un capital social molt dèbil, amb estructures familiars cada vegada més fràgils i sense valors comunitaris sòlids...

L'exclusió és presenta com un PROCÉS dinàmic i conseqüència de processos socioeconòmics generals que afecten les persones en determinats moments de la seva *trajectòria vital*. Impacta una part significativa de la població que pateix una **combinació de desavantatges socials** més o menys greus en un moment del seu curs vital que la situa en una posició de vulnerabilitat i risc i la pot abocar a processos d'exclusió social més severs. (Brugué, 2010).

[1] Diagnosi de l'Exclusió Social a Vilanova i la Geltrú (2011).

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Noves tendències socials, noves desigualtats

En la crisi actual i en el marc de la Unió Europea, no pocs països estan fora de la recessió econòmica, malgrat que la superació d'aquesta sigui inestable, perquè les desigualtats i la pobresa que la van generar no només continuen, sinó que s'agreugen[2]. L'evolució de la situació social de la nostra societat està en el marc de *l'evolució de les ciutats en l'Europa mediterrània.*

Els **fenòmens demogràfics** dels últims temps han comportat una fragmentació de la societat: hi ha una major diversificació ètnica, una alteració de la piràmide d'edats i l'aparició d'una pluralitat de formes de convivència i relacions de gènere que alteren els models tradicionals de família d'un model de societat patriarcal. Això, tenint en compte que les variables de les desigualtats socials incideixen de manera asimètrica en funció de l'edat, l'origen geogràfic i cultural de la població i que l'emergència d'actituds racistes i xenòfobes que es donen es focalitzen cap a les persones que procedeixen de tercers països, així com l'estigmatització cap a les persones més pobres i vulnerables.

Els **canvis economicoproductius** ens han portat a una economia postindustrial on els models productius de flexibilització, adaptabilitat o mobilitat han reemplaçat els models d'especialització, estabilitat i continuïtat. L'accés i manteniment al mercat laboral és més complex i dilatat en el temps. Algunes de les conseqüències d'això són la precarietat laboral, l'atur de llarga durada i l'atur juvenil. Aquesta precarietat laboral dóna lloc a l'aparició "dels/les treballador/es pobres", pobresa que afecta a l'ocupació assalariada, allunyament prolongat de l'ocupació. Amb la flexibilitat i desregularització laboral, es modifiquen les trajectòries vitals.

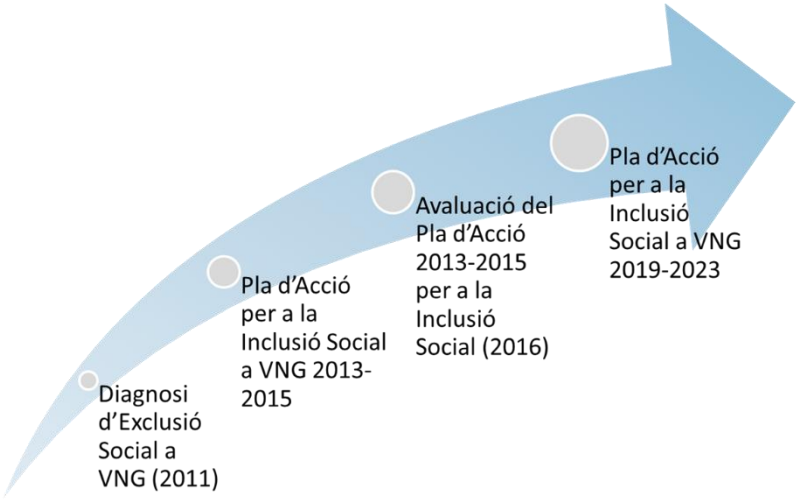
La resposta pública a això ve condicionada per un **dèficit de protecció de l'Estat de Benestar** en pilars tant bàsics com l' habitatge, la protecció social i l' educació, pilars de fonament i garantia dels drets socials de les persones. Això ens porta a replantejar les polítiques públiques cap a una nova governança de xarxes o de coproducció –també en l'àmbit de ciutat- consistent a articular els recursos públics i la iniciativa social i privada, així com el compromís ciutadà i les dinàmiques comunitàries, per donar respostes resilients i sinèrgiques cap als desafiaments socials i avançar en els drets socials.

[2] *Canvi d'època i polítiques públiques a Catalunya.* Capítol. "Lluita contra la pobresa i polítiques d'inclusió". Albert Sales.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

5. FULL DE RUTA PER LA INCLUSIÓ A VNG

Aquests últims 10 anys la realitat social de la nostra ciutat ha canviat, igual que han canviat les polítiques socials que en donen resposta, tant des de les competències de l'àmbit autonòmic com municipal. Aquest document és fruit d'un **procés de treball en un nou escenari,** no molt més diferent que el de fa uns anys, però amb la idiosincràsia del moment actual. En el procés de treball d'aquest pla hem comptat amb el suport i assessorament tècnic i expert per part de la Diputació de Barcelona (*Neàpolis*) i hem creat un **Equip de Treball Tècnic Executiu** per tal d'assegurar un desenvolupament àgil, realista i transparent.



Com l'hem treballat?

FASE PREPARATÒRIA

Hem definit l' estratègia metodològica del desenvolupament del nou pla tenint en compte **l'aprenentatge** i reflexions fetes **fruit de l'avaluació de l'anterior pla d'inclusió social** (2013-15) a VNG.

FASE PARTICIPATIVA

Necessitats, reptes i... accions!

- Hem organitzat un *grup de discussió* de persones de la ciutat **que es troben en** diferents situacions vitals d'exclusió social per tal de copsar necessitats, suports i recursos i expectatives de futur.
- *Sessions deliberatives en clau comunitària* **(1)** amb professionals, entitats i serveis que treballen per la inclusió a Vilanova i la Geltrú per tal detectar necessitats i identificar reptes inclusius en diferents àmbits vitals **de la població (2)** i sessions propositives d'accions inclusives a la ciutat.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Quines dimensions hem treballat?

Hem treballat des de la visió de les **dimensions/àmbits vitals d'exclusió social** *(necessitats bàsiques, xarxa relacional, formació i ocupació, social i sanitari)* i els factors d'inclusió social necessari per vetllar per la qualitat de vida i benestar de la població a la nostra ciutat. Alhora de diagnosticar quines són les necessitats recurrents de la nostra població tenim en compte els eixos de desigualtat social i com interseccionen en l'afectació de l'exclusió.

Metodologia

En funció del plantejament de la diagnosi social de la ciutat, es requereix d'una orientació metodològica o una altre per a l'anàlisi de la realitat social del municipi. En aquest cas, hem comptat amb **eines qualitatives** orientades a recollir *opinions, percepcions, coneixement, idees i informació* de qui, en una mesura o altre **(1)** està immers en alguna situació, procés i/o risc d'exclusió social i **(2) per la seva tasca professional i/o voluntària,** té un impacte en els processos d'inclusió social de la ciutat.

Les eines i anàlisi qualitativa ens permet aprofundir més en aspectes substantius dels processos d'exclusió social i detectar dimensions i comportaments de la població per a que ens ajudi a orientar millor l'estratègia pública del nou pla.

Pla de treball

Equip tècnic executiu. 9 reunions de presa de decisions i treball al llarg del 2018.
Sessions participatives de diagnòstic. *Primavera 2018.*

- *Grup de discussió* de persones amb diferents perfils i situacions d'exclusió social. Participen **13 persones** .
- *Sessions deliberatives* per identificar necessitats i reptes per la inclusió social. Participen **40 agents** per la inclusió social de VNG: treballadors/es municipals, de serveis locals i comarcals i entitats socials i econòmiques.
- *Enquesta online* per identificar factors que incideixen més en l'exclusió social a VNG, col·lectius més afectats i impacte de la tasca pública inclusiva i de les entitats. Contesten **57 professionals municipals** i **15 entitats.**

Sessions participatives de proposta d'accions. *Estiu 2018.*

- Sessions propositives. Participen **38 persones** i es proposen **41 accions**.

Revisió i validació de les accions del nou pla d'inclusió. *Estiu i tardor 2018 i primavera 2019.*
Aplicació de la metodologia de la teoria del canvi en tot el procés.

- Revisió de les accions amb 15 professionals clau per la inclusió.
- Reunions de validació amb els caps dels **10 serveis municipals** responsables de liderar o co-liderar les accions.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

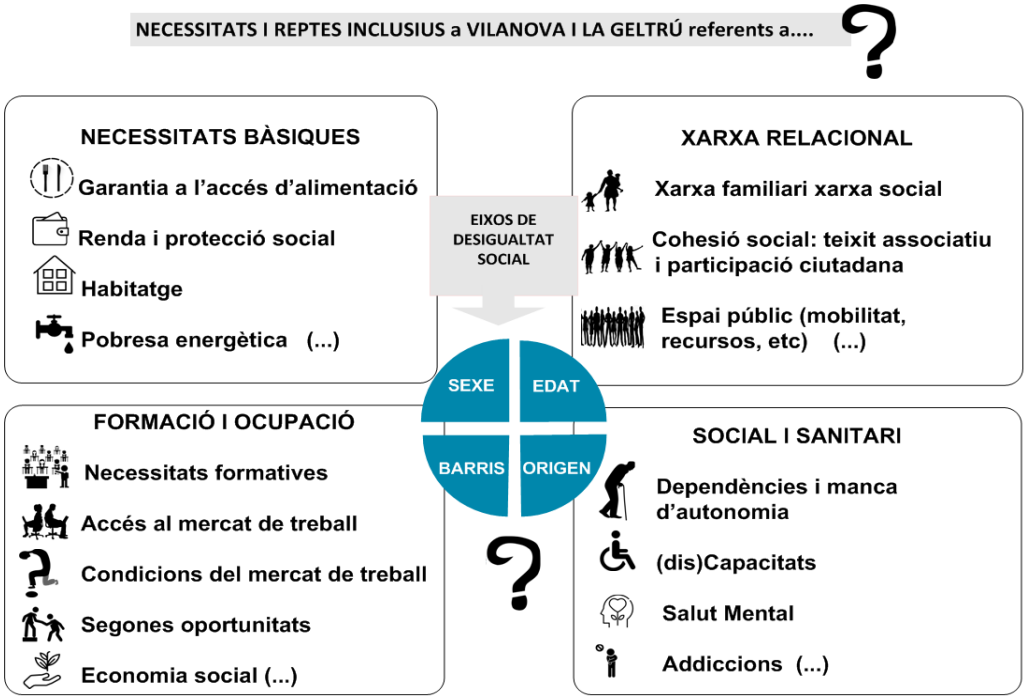
5.1. Necessitats i reptes per la inclusió social a VNG

Per una part, es tracta d'una **diagnosi participada** per tal de detectar les necessitats, *en clau comunitària*, de les situacions i processos d'exclusió social que es donen a la nostra ciutat i quins són els col·lectius de persones més afectades. I per l'altre, volem conèixer des de la visió dels professionals i entitats que ofereixen serveis i recursos inclusius.

Quantifiquem **88 necessitats inclusives** detectades en la fase participativa. Moltes són de **caràcter transversal** i en relació a com **s'articulen els recursos i serveis** alhora de donar resposta a les necessitats socials de la població. Assenyalar que la magnitud d'algunes de les dificultats identificades estan fora de l'abast de la competència municipal local. I moltes són necessitats de naturalesa generalista (tota la població) i de caràcter preventiu.

27% són necessitats relacionades amb la *salut, benestar i autonomia de les persones*
25% són *necessitats bàsiques.*
17% són *necessitats relacionades amb* el *capital social i comunitari*
10% són necessitats **sobre** *ocupació i treball*
7% són necessitats de formació i ocupació

Els factors de risc social que més s'anomenen alhora de parlar dels col·lectius en situació vulnerable fan principal referència a *la* seva *etapa vital* i a de desigualtat social. La vulnerabilitat és més present durant el *cicle d'infància, joventut i vellesa*. Pel que fa la percepció dels factors de risc es destaquen aquells que afecten a la dimensió de *salut i capacitat d'autonomia*, *la capacitat econòmica*, la *inclusió residencial* (sensellarisme) i *l'estructura familiar* (famílies monoparentals). L'eix de desigualtat social més recurrent que s'anomena és *l'origen de procedència i situació legal de les persones*.



AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Què és necessari per aconseguir un ajuntament més inclusiu?

Estratègies. Un millor coneixement de la *realitat social* de la ciutat ens ajudarà a adaptar millor la resposta pública necessària. Una de les maneres és apropar-nos més a la ciutadania per tal d'escoltar necessitats, sobretot aquelles que afecten a la població que està fora del circuit d'atenció social.

Gestió de recursos i serveis. (1) Adaptació i personalització tant, dels recursos i serveis inclusius de la ciutat a les necessitats diverses de la població i (2) una gestió més eficaç i eficient dels recursos inclusius a través d'una millor coordinació, visibilització i assessorament personalitzat a la població, (3) promoció, sensibilització i incidència sobre la inclusió com a eix vertebrador del benestar de les persones (4) sensibilització en positiu dels professionals d'atenció a les persones per fomentar vincles de confiança amb les persones usuàries. (5) I a nivell polític, incrementar el pressupost en polítiques d'inclusió alhora que una major gestió compartida d'aquestes polítiques.

Treball en xarxa territorial i amb les entitats. Desenvolupar mètodes d'aplicació de la perspectiva comunitària en les accions de barri i intensificar espais de treball conjunt amb les entitats de la ciutat. A més, conèixer situacions i eines de promoció de la mobilitat social.

Quines són les necessitats bàsiques de la població?

Renda i protecció social. Desigualtat en l'accés de recursos econòmics i socials que afecta especialment a certs col·lectius en situació de pobresa cronificada i a aquelles persones amb manca de xarxa social.

Millora de recursos i treball en xarxa. (1) Més i millor adaptació dels recursos, programes i serveis a una població diversa, fent més clar els continguts i fent-los accessibles a tothom. (2) Necessitat de millorar les ràtios de professionals de serveis socials, així com la formació i coneixement de bones pràctiques.

Accés a l'habitatge. (1) Dificultats d'accés a l'habitatge de tota la població, especialment aquelles persones amb discapacitat física i motora, dificultats d'autonomia en la mobilitat.. i insuficiència d'habitabilitat i/o habitatges accessibles per a la gent gran.

(2) Mancances en l'accés a habitatges de lloguer social i insuficiència de parc públic d'habitatge social.

(3) Millora de l'efectivitat a l'hora d'evitar desnonament.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Quines són les necessitats de salut i benestar de la població?

Recursos i estratègies. (1) Adaptació dels recursos i serveis de promoció d'activitat física a la ciutadania usuària. (2) Cercar maneres de promoure activitat física i/o activitat esportiva a noies adolescents (en clau de gènere).

Oci i factors d'exclusió en la salut. (1) Promoció del lleure inclusiu i adaptació dels espais i activitats d'oci per a persones amb factors d'exclusió vinculats a la salut. (2) Treballar per establir uns criteris d'accessibilitat per als parcs infantils.

Recursos per a la gent gran. Promoció de més programes que garanteixin un envelliment digne i autònom i un servei amb referents per a l'acompanyament de persones grans.

Salut Mental. (1) Insuficiència de recursos locals d'atenció d'urgència psiquiàtrica al Garraf per adults, infants i adolescents. (2) Necessitat d'ampliació dels recursos als serveis d'atenció a la discapacitat i salut mental en infància i adolescència.

Addiccions i consum de risc. (1) Ampliació de recursos d'inserció sociolaboral per a persones amb addiccions i/o trastorns de salut mental. (2) Necessitat d'accions preventives de conductes de risc i addicions que facin èmfasis en les habilitats dels i les adolescents.

Discapacitat i/o dependències. Necessitat d'ampliació del SAD -*servei d'atenció a les dependències*- i creació de serveis de respir per a les persones cuidadores.

Quines són les necessitats relacionals i culturals de la població?

Teixit associatiu i participació ciutadana. Promoció i sensibilització en la inclusió del teixit associatiu de VNG.

Xarxa social i familiar. (1) Necessitat de definir *mesures per identificar* des de la proximitat a p*ersones i famílies en situació de vulnerabilitat* fora del circuit d'acció social. Una d'aquests figures podria ser la d'educador de amb un rol transversal i inclusiu des de la proximitat. (2) En relació als col·lectius de persones amb més manca de "xarxa social" es parla de les persones grans i persones nouvingudes i les famílies monoparentals. En general, es detecta la necessitat de facilitar mesures per ampliar la seva xarxa social. Les persones grans i amb problemes de mobilitat tenen situacions d'aïllament físic i manca de xarxa relacional i comunitària. (3) Les persones nouvingudes tenen una manca d'espais i/o serveis de "més curta durada" que faciliti processos d'integració comunitària en casos de situació irregular, i si n'hi ha, es considera que són processos d'integració llarga. En aquest sentit, es podria fomentar més i millor les accions d'acollida a persones nouvingudes en clau d'integració i cohesió social.

Espai públic i accessibilitat. (1) Deteriorament de la ciutat en termes de mobilitat i accessibilitat que dificulta l'accés de la ciutadania als serveis i activitats. I insuficient formació en matèria d'accessibilitat del personal municipal.

(2) Situacions de desequilibri territorial a la ciutat: hi ha zones a les quals és especialment difícil d'accedir, ja sigui perquè estan lluny o perquè les condicions d'accessibilitat físiques i de mobilitat són precàries.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Quines són les necessitats formatives de la població?

Suport a l'escolarització. (1) Necessitat d'ampliació d'efectius de suport intensius per a l'escolarització inclusiva *(SIEI)* als centres educatius ordinaris. (2) Major suport a l'escolarització en les activitats extraescolars; i necessitat d'adaptació dels PAE –plans d'acció educativa a infants amb NESE – a les necessitats educatives específiques de l'-. (3) Universalitzar el transport i menjador subvencionat a alumant matriculat (infants) als SIEI de VNG. (4) Més accions encarades al treball de l'apoderament en infants i joves.

Absentisme i abandonament escolar. Hi ha infants que només tenen un referent adult i quan aquest no està bé, realitzen molt d'absentisme escolar. (1) Millora d'accions per preveure l'abandonament escolar: educadors de carrer que facin prevenció i orientació en conductes disruptives, consums, absentisme... treballadors familiars tant de llarga durada com en moments puntuals. (2) Necessitat de suport a les treballadores familiars per a la cura d'infants que tenen pocs o cap referent adult.

Formació no obligatòria. (1) Necessitat d'adaptació de l'oferta formativa no obligatòria (d'adults, universitat, formació ocupacional, PTT, PFI, etc.) a les necessitats laborals del teixit empresarial de la ciutat/comarca i a la oficialitat dels cursos. (2) Incrementar l'oferta formativa gratuïta de llengües en català i castellà per persones nouvingudes

Quines són les necessitats d'ocupació i treball?

Recursos d'inserció. Mesures d'atenció individualitzada dels serveis d'inserció laboral i acompanyament a persones nouvingudes en matèria d'inserció laboral.

Ocupació inclusiva. (1) Suport a les empreses que opten per la inserció inclusiva. Sensibilitzar a l'empresa ordinària en matèria d'ocupació inclusiva i també de salut, conciliació, etc. (2) Creació d'un recurs que aglutini i reculli totes les dades disponibles i recursos existents per tal de fer un pas en davant en la millora dels serveis i suport vinculats amb la formació i ocupació. (3) Incentivar la contractació de persones amb alguna discapacitat a l'empresa privada i al propi ajuntament.

És el nostre un ajuntament Inclusiu? [3]

[3] S'envia l'enquesta als 33 caps de servei municipal per tal que l'enviïn a les persones que tenen a càrrec. Es dóna la opció de que els/les mateixos responsables enviïn el qüestionari als/les professionals que ho considerin oportú *(bola*

El 51 % dels serveis que contesta l'enquesta estan vinculats directa o indirectament en l'acció social de la ciutat ("serveis socials", "participació, cooperació i gent gran" i" salut"). El 49 % restant de la mostra és dispersa i aglutina 12 serveis més de l'ajuntament (policia local, comunicació, convivència...). Des de molts departaments de l'Ajuntament de VNG la percepció que es té és que *l'ESTRATÈGIA DE LA INCLUSIÓ* és intrínseca a la **missió i/o valors del seu departament**. I un dels principis bàsics que ho sustenta és la necessitat de garantir els drets bàsics i fonamentals de les persones.

96% de la mostra considera que sí que es desenvolupen accions inclusives en el seu departament i, per tant, que l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú sí que té una estratègia inclusiva.

Les accions municipals que es fan són *BASTANT INCLUSIVES* i ho són sobretot per garantir uns *nivells mínims d'inclusió social*, però es considera que no són prou, bé perquè es necessitarien més suports i col·laboracions en forma de recursos (econòmics i humans) o bé perquè no es té prou en compte l'estratègia pública de la inclusió en l'agenda política.

Hi ha 3 LÍNIES de percepció en relació a què caldria per desenvolupar una estratègia més inclusiva a l'Ajuntament de VNG, i són:

1) Visió general de que, per poder impulsar a nivell municipal la promoció de la inclusió social a la nostra ciutat, **es necessitarien *més recursos*** (tant econòmics com humans).

2) S'hauria de **canviar el plantejament i/o estratègia** de la **resposta pública** a les situacions d'exclusió social, apostant per una major corresponsabilitat per anticipar-nos i, per tant, ser més proactius. I, en aquesta anticipació, aplicar una perspectiva més comunitària a les respostes socials (atenció grupal i col·laborativa).

3) Partint dels recursos i serveis que existeixen a la ciutat, s'haurien de plantejar certes **innovacions en els serveis/departaments** que donin una major resposta per a la inclusió: major formació tècnica i de competències en la inclusió; difusió i comunicació de recursos i serveis inclusius; la necessitat d'una major transferència de coneixement entre departaments i la generació de plataformes virtuals d'assessorament i atenció.

5.2. Pla d'acció per la inclusió social a VNG 2019-2023

de neu) en funció del rol que exerceixen. Del total de serveis als quals se'ls hi envia el qüestionari, respon el 45 % dels serveis (15 departaments) i un total de **57 persones treballadores** (diferents perfils i categories).

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

QUINA ÉS LA NOSTRA MISSIÓ?

Amb el Pla d'Acció per a la Inclusió Social 2019-2023 volem contribuir a un canvi cap a una ciutat inclusiva i cohesionada: aportant la mirada de la inclusió social en totes les estratègies de la ciutat, impulsant i acompanyant des d'una perspectiva innovadora aquells plans, serveis i accions per a un impacte inclusiu, generant coneixement i aportant assessorament i informació específica.

QUINS VALORS ENS ORIENTEN?

Definim ***9 principis guia*** que ens orienten i acompanyen en la definició, desenvolupament i desplegament del pla d'acció per a la inclusió social a VNG els propers anys:

COORDINACIÓ

Necessitat de garantir nivells de coordinació òptims entre serveis (transversalitat) i fluïdesa relacional entre actors (treball en xarxa). Posada en valor, consolidació i millora del model col·laboratiu.

ORDRE I CLARETAT

Presentació, difusió i gestió de recursos inclusius clara, entenedora i eficient. Assegurar l'impacte inclusiu dels recursos, evitant duplicitats i garantint informació entenedora i adreçada a tota la població.

MIRADA COMUNITÀRIA

Identificació de situacions de vulnerabilitat i exclusió mitjançant el treball comunitari entès com a palanca clau per a la promoció de la inclusió social a la ciutat, amb la visió comunitària com a finalitat.

CONEIXEMENT I TENDÈNCIES

Generar, accedir i compartir coneixement vinculat amb la realitat social de Vilanova i la Geltrú. Revisió continuada de la realitat local per tal de conèixer el seu estat i identificar tendències de futur. Un PLINC flexible capaç d'avançar-se a les necessitats.

PARTICIPACIÓ

Entendre la participació com un element clau per a un desenvolupament òptim de les polítiques inclusives al municipi, creant les condicions necessàries per a la participació de persones en situació o risc d'exclusió social.

CRE

Gene
m
p
metod
mi
situaci

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

SENSIBILITZACIÓ

Vetllar de forma continuada i constant per la sensibilització entorn els valors i els principis inclusius.

ORIENTACIÓ A L'IMPACTE

Definir de forma prèvia l'impacte que es pretén assolir amb el desplegament d'accions inclusives, i establir els mètodes per mesurar-ho.

INCIDÈNCIA EN ELS FACTORS DE DESIGUALTAT

Garantir mirades inclusives per contribuir la reducció dels factors de risc i potenciar les seves fortaleses i actius tot tenint en compte els eixos d'exclusió intrínsecs, que són: el gènere (dones, homes, LGTBI), l'edat (cicles de vida), la procedència (l'origen i ètnia) i l'estat de la salut de les persones (diversitat funcional i discapacitat).

PERSONALITZACIÓ

Posar en valor les atencions personalitzades abordant situacions d'exclusió social mitjançant serveis que s'adaptin a necessitats. Promoure l'existència de referents i orientadors clars en tots els àmbits.

QUINA ESTRATÈGIA SEGUIREM?

Són 6 les línies estratègiques del Pla d'Acció per a la Inclusió Social, i es centren en aspectes essencials que concreten el full de ruta que ens situa en un escenari futur d'una ciutat més inclusiva els propers anys. Les dimensions d'actuació estratègica van **dirigides a incrementar una política pública inclusiva des de la proximitat**.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Amb el Pla d'Acció d'Inclusió Social 2019-2023
Volem contribuir a un canvi cap a una ciutat inclusiva i cohesionada: aportant la mirada de la inclusió social en totes les estratègies de la ciutat, impulsant i acompanyant des d'una perspectiva innovadora aquells plans, serveis i accions per a un impacte inclusiu, generant coneixement i aportant assessorament i informació específica.

Eix Ajuntament inclusiu	Eix Necessitats Bàsiques	Eix Salut, Benestar i Autonomia	Eix Capital Social i Comunitari	Eix Educació i capacitació	Eix Ocupació i treball
Generació de coneixement de la situació social de la ciutat i impuls, acompanyament i facilitació en l'aplicació de la perspectiva inclusiva en l'estratègia municipal.	Mesures preventives i innovadores per garantir la cobertura de necessitats bàsiques de les persones, com a base de desenvolupament del benestar personal i d'assoliment de la inclusió social.	Impuls d'una cultura del benestar físic, mental, social i ambiental com a eix vertebrador del model social i sanitari de VNG	Incrementar oportunitats de creixement emocional per a l'apoderament. Millora de l'autonomia personal. Enfortir les xarxes relacionals de suport. Promoció d'una major consciència del bé comú.	Igualtat efectiva d'oportunitats en l'educació, la formació i la potenciació de les capacitats de les persones i garantia d'uns mínims educatius inclusius per a facilitar desenvolupaments personals, socials i comunitaris.	Incidència en projectes i accions per generar les condicions propícies per a promoure una ocupació socialment inclusiva, digna i de qualitat i foment de més oportunitats d'accés laboral i ocupabilitat.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

COM HO TREBALLAREM?

Ens trobem amb dinàmiques socials que fan de la nostra una **realitat social complexa** i canviant que repten a una **readaptació constant** de la **resposta pública**. De ben segur que en el transcurs d'aquests anys apareixeran noves accions inclusives més enllà d'aquest full de ruta. Volem deixar palès que **aquest Pla és orientatiu i receptiu a les noves tendències** i actuacions municipals per la inclusió en el nostre territori. És important ressaltar que el treball per la inclusió a VNG és ampli, canviant i divers i està més enllà del que queda recollit en aquest Pla. No limitem l'estratègia pública per la inclusió amb el que queda escrit. Si bé dir que les **accions, activitats, programes** i/o nous serveis proposats en aquest document **concreten un aterratge** de l'estratègia municipal de la inclusió a la ciutat en els propers anys. El Pla consta de **35 accions a desenvolupar els propers 5 anys** per generar **canvi i millora social** en l'actuació i estratègia municipal. Això ho farem **de manera compartida i transversal** entre 11 serveis municipals i amb col·laboració amb entitats i agents clau del territori, i de manera oberta i flexible a rebre nous inputs de la realitat dinàmica i variable que ens envolta.

TEORIES DEL CANVI

Des de l'oficina tècnica d'inclusió hem dut a terme un **procés de revisió i validació** de les propostes sorgides a través de la *metodologia de la teoria del canvi* (2) per tal de posar a prova la seva viabilitat en la possibilitat de generar canvis socials favorables per a una major inclusió social a la nostra ciutat. (3) Convoquem de manera transversal a diferents tècnics municipals per tal de validar les activitats preguntant per la seva *idoneïtat, factibilitat* i quina hauria de ser la seva *gestió* (lideratge, participació i termini).

Algunes activitats es mantenen, d'altres es reformulen i algunes no es consideren ni idònies ni factibles i s'eliminen. Amb la finalitat de concretar i de materialitzar l'estratègia per la inclusió social a la nostra ciutat en els propers anys, (4) validem les activitats amb les figures responsables municipals a partir de l'abast , possibilitats i recursos de cada departament. Concretem un calendari executiu viable i acordem les persones referents i *influencers del servei*.

LA INCLUSIÓ, ESTRATÈGIA COMPARTIDA

L'estratègia de la inclusió a la nostra ciutat serà possible implementar-la amb el **lideratge d'11 serveis municipals** corresponents a les **3 àrees organitzatives** (Àrea de *Polítiques de Ciutadania, Àrea de Promoció Econòmica, Ocupació i Innovació, i Àrea de Serveis Centrals, Seguretat i Economia*) i amb la **col·laboració transversal i treball en xarxa** amb altres departaments, entitats socials i econòmiques de la ciutat i la ciutadania. Algunes de les accions del nostre Pla corresponen a *l'Eix Ajuntament Inclusiu*, que vetllarà per l'estratègia i acció municipal de la inclusió social de Vilanova i la Geltrú.

L'impuls, coordinació i desenvolupament d'aquestes accions i projectes serà a càrrec de l'equip de **l'Oficina Tècnica d'Inclusió Social** de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Els serveis que lideraran i/o colideraran les altres accions són: *Acció Social; l'Oficina Local d'Habitatge; Salut Pública; Participació, Cooperació i Gent Gran; Recursos Humans; Institut Municipal d'Educació i Treball;, Innovació i Empresa; Esports; i Projectes.*

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Eix. AJUNTAMENT INCLUSIU

Generació de coneixement de la situació social de la ciutat i impuls, acompanyament i facilitació en l'aplicació de la perspectiva inclusiva en l'estratègia municipal

Com ho volem aconseguir?

*Amb una **visió integral** dels fenòmens d'**exclusió** social tenint en compte les diferents dimensions i factors que la provoquen.*

*Amb **rigor**, utilitzant **metodologies exhaustives** i les eines i fonts d'informació adequades que ens aproximin a la realitat social.*

*Transferència de **coneixement**, accessibilitat i difusió de les dades.*

***Treballar en xarxa** amb altres serveis per trobar estratègies conjuntes.*

***Innovant** en els **mètodes de treball** per al foment de la inclusió social.*

Per a què?

Per adaptar una estratègia municipal inclusiva que, de manera flexible, doni resposta a les necessitats socials canviants de la ciutat.
Generar i proveir coneixement de la realitat social de VNG i així donar una millor resposta pública a situacions d'exclusió social de la ciutat.

Fer del nostre ajuntament un servei públic més accessible i pròxim a tota la ciutadania.

Què farem per aconseguir-ho?

A través de 9 ACCIONS

1. Formació i suport tècnic en matèria inclusiva als professionals tècnics municipals.
2. Elaboració de guies i reculls per al foment i aplicació de pautes per a la inclusió social.
3. En el marc del procés de simplificació administrativa municipal, assessorar i donar suport a una "tramitació fàcil".
4. Aplicar criteris d'accessibilitat des dels serveis municipals.
5. Formació en metodologies creatives de resolució de problemes socials.
6. Creació d'una *xarxa d'influencers*, agents municipals per la inclusió.
7. Impuls i manteniment de l'Observatori Social per aprofundir en el coneixement de la situació social de VNG.
8. Afegir criteris de contractació restringida per a col·lectius en situació vulnerable.
9. Incloure criteris de lectura fàcil als plans d'acollida dels programes d'inserció laboral.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Eix. NECESSITATS BÀSIQUES

Mesures preventives i innovadores per garantir la cobertura de necessitats bàsiques de les persones, com a base de desenvolupament del benestar personal i d'assoliment de la inclusió social.

Com ho volem aconseguir?	*Per a què?*	*Què farem per aconseguir-ho?*
*Utilitzant elements d'**anàlisi** que ajudin a la **detecció de necessitats** i adaptant-ne les respostes.* *A través de circuits de **treball col·laboratiu** i en xarxa.* *Fent **protagonistes a les persones** dels processos d'inclusió.* *Posant èmfasi a **l'accessibilitat en l'atenció**, la gestió i la difusió dels recursos inclusius.*	Accés a l'habitatge i condicions de confortabilitat. Millora de la situació econòmica i financera. Atenció integral a les persones sense llar.	A través de 9 ACCIONS 1. Punt d'atenció als subministraments energètics. 2. Servei d'intervenció i atenció integral a persones sense sostre. 3. Promoció d'una estratègia d'habitatge col·laboratiu. 4. Programa d'habitatge compartit. 5. Incorporació d'habitatges en el parc d'habitatge social i públic. 6. Captació de pisos buits de particulars per a la borsa de lloguer social. 7. Facilitar la disponibilitat d'habitatges tutelats per al col·lectiu de persones amb discapacitat. 8. Valorar si treballar per un protocol d'actuació d'emergència residencial. 9. Grups d'habilitats parentals per a famílies en situació de vulnerabilitat social.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Eix. SALUT, BENESTAR I AUTONOMIA

Impuls d'una cultura del benestar físic, mental, social i ambiental com a eix vertebrador del model social i sanitari de Vilanova i la Geltrú.

Com ho volem aconseguir ?	*Per a què ?*	*Què farem per aconseguir-ho?*
Impuls ***d'eines i estratègies*** *de forma transversal.* *Promoció de l'****accessibilitat****.* ***Lluita contra l'estigmatització i discriminació*** *basades en la diversitat i malalties que provoquen exclusió social.* *Enfortiment dels* ***programes i activitats de salut*** *de* ***caràcter educatiu*** *amb criteris d'acció positiva i de* ***foment d' hàbits saludables****.*	Garantia d'accés a recursos i serveis, especialment aquelles persones que pateixen dificultats de salut i manca d'autonomia personal (dependències, salut mental i addicions). Actuacions per a la recerca de nous recursos i per donar resposta a necessitats existents. Existència de justícia ambiental (disposar d'un medi ambient saludable i segur, i participar de processos per millorar la seva qualitat).	A través de 3 ACCIONS 1. Millora de la funcionalitat del "cercador d'actius de salut", destinada a la prescripció social per part de les àrees bàsiques de salut. 2. Mesures que garanteixin l'accessibilitat a l'activitat física 3. Estudi sobre la vulnerabilitat de la gent gran a la ciutat.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Eix. CAPITAL SOCIAL I COMUNITARI

Incrementar oportunitats de creixement emocional per a l'apoderament individual, grupal i col·lectiu.
Potenciar les capacitats, habilitats i autonomia de les persones.
Enfortir les xarxes relacionals de suport.
Promoció d'una major consciència del bé comú.

Com ho volem aconseguir ?	*Per a què ?*	*Què farem per aconseguir-ho?*
A través de ***fórmules innovadores*** *de promoció de l'****apoderament****.* *Teixint complicitats a través de la promoció de* ***xarxes de suport i ajuda****.* *Mitjançant una* ***perspectiva comunitària****, participativa i de corresponsabilitat.*	Espai públic amable i inclusiu . Foment del voluntariat. Promoció dels valors de la igualtat i la diversitat (des de la infància). Potenciar l'accés a activitats de caràcter cultural, esportiu i lúdic.	A través de 6 ACCIONS 1. Revisió de les condicions d'accessibilitat dels equipaments públics. 2. Recerca de finançament per incrementar l'accessibilitat a la ciutat. 3. Generar espais de participació ciutadana per tal de promoure l'accessibilitat a la ciutat. 4. Pla de formacions per la promoció de la inclusió i diversitat de VNG. 5. Subvencions i/o suports tècnics a entitats que facin accions amb finalitats inclusives. 6. Espais de trobada municipals comuns per abordar el treball comunitari.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Eix EDUCACIÓ I CAPACITACIÓ

Igualtat efectiva d'oportunitats en l'educació, la formació i la potenciació de les capacitats de les persones i garantia d'uns mínims educatius inclusius per a facilitar desenvolupaments personals, socials i comunitaris.

Com ho volem aconseguir?	*Per a què?*	*Què farem per aconseguir-ho?*
*Contemplant l'**educació** com un **procés al llarg de la vida**.* *Oferint **suport a projectes i accions** per a millorar **l'accés al sistema educatiu i el capital formatiu**, especialment de les persones que tenen més risc de quedar-ne excloses.* ***Enfortint recursos i serveis** que ja funcionen, i definició de **noves fórmules**.* *Tenint en compte tots aquells **factors** que afecten als **processos d'escolarització i formació**.*	Reduir les desigualtats en la petita infància, treballant per la igualtat d'accés a serveis educatius i espais de criança. Afrontar l'absentisme i l'abandonament escolar i incrementant l'èxit acadèmic // i – o // promoure l'accés i continuació durant l'etapa d'educació bàsica obligatòria. Treballar en la formació d'adults (formació continuada i segones oportunitats), així com en la reducció de l'escletxa digital. Promoure espais d'educació no formal.	A través de *4 ACCIONS* 1. Incrementar el rol d'integració social dins els centres de secundària públics i concertats. 2. Suport socioeducatiu a les famílies amb alguna situació social vulnerable. 3. Plantejament inclusiu del cicle de xerrades a les famílies. 4. Plantejar si es necessita desenvolupar alguna adaptació a l'alumnat dels PAE.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Eix OCUPACIÓ I TREBALL

Incidència en projectes i accions per generar les condicions propícies per a promoure una ocupació socialment inclusiva, digna i de qualitat i foment de més oportunitats d'accés laboral i ocupabilitat

Com ho volem aconseguir?	*Per a què?*	*Què farem per aconseguir-ho?*
Millora de les accions *destinades a l'**ocupabilitat** de les persones.*	Oferta ocupacional inclusiva més adaptada al mercat de treball (local i global).	A través de *4 ACCIONS*
***Coordinació entre els serveis locals** i aposta per una **mirada més comunitària**, transversal i integral dels recursos locals.*	Personalització dels programes d'ocupació de les persones amb més dificultats d'inserció sociolaboral, a través d'un reforç en l'acompanyament i seguiment integral.	1. Espai de trobada de serveis i entitats que treballen per a l'ocupació inclusiva al Garraf.
*Contribuir a la generació de **sinèrgies público-privades** mitjançant el treball en xarxa.*	Generació d'oportunitats laborals de les persones aturades.	2. Coordinació del servei prelaboral de Serveis Socials i el programa Ubica't de l'IMET.
***Transferència de coneixement d'altres experiències** realitzades en aquest àmbit en clau d'inclusió social.*	Promoció d'una millor qualitat de vida de les persones que estan en situació de precarietat laboral (*woorking poors*).	3. Donar a conèixer la FUE –finestra única empresarial- a través d'un catàleg que centralitzi recursos municipals d'inclusió laboral
*Treballar per afavorir **activitats econòmiques** amb **valor afegit i socialment responsables**.*		4. Cerca de línies de finançament per la ocupació inclusiva i i facilitats fiscals per promoure nova ocupació.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

DESPLEGAMENT DE LES ACCIONS

Nº Acció	Ajuntament Inclusiu	LIDERATGE i/o COLIDERATGE	PARTICIPACIÓ	TEMPORITZACIÓ C 2019/20	TEMPORITZACIÓ M 2020/21	TEMPORITZACIÓ L 2021/23
1.1	**Formació i suport tècnic en matèria inclusiva als professionals tècnics municipals**, per tal d'incloure criteris inclusius en programes i activitats que es desenvolupin.	vng[in]clusió · RRHH	Si és formació sectorial, cal incloure el servei implicat. Com a participants a la formació, la majoria de serveis.			
1.2	Elaboració de **guies i reculls** per al foment i aplicació de **pautes** per a la **inclusió social.**	vng[in]clusió	Comunicació · RSC i els serveis que treballen amb la ciutadania (Esports · Cultura · Joventut · Serveis Socials..)			
1.3	En el marc del procés de simplificació administrativa municipal, assessorar i donar suport a **una "tramitació fàcil",** especialment dirigida a quelles persones amb més dificultats.	vng[in]clusió	Informàtica · OAC · Serveis socials · Secretaria			
1.4	**Aplicar criteris d'accessibilitat des dels serveis municipals** en tota aquella informació que es divulgui per tal de fer-la comprensible, tant en el format com en el contingut, i que el màxim de persones puguin accedir i entendre a aquesta informació.	vng[in]clusió	Comunicació · RSC · RRHH			
1.5	Formació per als tècnics municipals en una **metodologia/metodologies de resolució de problemes socials** de manera creativa.	vng[in]clusió	RRHH · RSC			
1.6	Creació i coordinació d'una **xarxa d'agents (INFLUENCERS)** per a la inclusió social anomenats per tal de treballar de manera col·laborativa en la perspectiva inclusiva.	vng[in]clusió	Serveis de l'ajuntament (a determinar)			
1.7	Impulsar i mantenir l'**observatori social de VNG**, com a eina de transferència de coneixement i anàlisi de la realitat social de la nostra ciutat i desenvolupar diagnòstics consensuats de la situació social de la ciutat.	vng[in]clusió	Serveis finalistes			
1.8	En contractació pública, afegir **criteris de contractació restringida per a col·lectius en situació vulnerable.**	RRHH				
1.9	Incloure criteris de lectura fàcil en els **Plans d'Acollida** per als **programes d'inserció laboral** per als col·lectius destinataris.	vng[in]clusió · RRHH				

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Nº Acció	Necessitats Bàsiques	LIDERATGE i/o COLIDERATGE	PARTICIPACIÓ	TEMPORITZACIÓ C 2019/20	M 2020/21	L 2021/23
2.1	Creació d'un **Punt d'atenció als subministraments** energètics amb funcions d'educació i prevenció per al bon ús de les energies i amb atenció especialitzada i acompanyament a les famílies, especialment les més vulnerables, per a fer estudis personalitzats i accions de millora energètica en els seus domicilis	Serveis Socials	Medi Ambient · OMIC · Habitatge · Companyia d'aigües			
2.2	Creació d'un **servei d'intervenció i atenció integral a persones sense sostre** i promoció d'una xarxa d'atenció professional i ciutadana	Serveis Socials	Convivència · Policia Local · Habitatge · Salut · Serveis Viaris · Participació			
2.3	Definir i promoure una **estratègia municipal d'habitatge col·laboratiu** i fer difusió i promoció d'altres models de tinença d'habitatge.	Habitatge	Serveis Socials ·Gent Gran · "Grup treball de l'Economia Social" (RSC) · Joventut			
2.4	**Definir un programa d'habitatge compartit**, pensant especialment amb la població que queda fora dels programes de cobertura d'habitatge de lloguer social i emergència habitacional. I en clau de prevenció i promoció, pensant especialment en col·lectius de persones amb més risc de vulnerabilitat com són els joves, gent gran, dependència, etc .	Habitatge · Serveis Socials	Joventut · Gent Gran · Convivència			
2.5	**Incorporació d'habitatges en el parc d'habitatge social i públic** procedents dels grans tenedors.	Habitatge	Serveis Socials			
2.6	**Captació de pisos buits** de particulars per a la **borsa de lloguer social** a través de campanyes de difusió i ajuts per a l'arranjament.	Habitatge	Serveis Socials · Joventut ·			
2.7	Facilitar la disponibilitat d'**habitatges tutelats** per al col·lectiu de **persones amb discapaciat.**	Habitatge	Serveis Socials			
2.8	Elaboració d'un **protocol d'actuació d'emergència residencial.**	Habitatge	Serveis Socials			
2.9	**Grups d'habilitats parentals** per famílies en situació de vulnerabilitat social.	Serveis Socials	Altres serveis locals			

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Nº Acció	Benestar i Salut	LIDERATGE i/o COLIDERATGE	PARTICIPACIÓ	TEMPORITZACIÓ C 2019/20	TEMPORITZACIÓ M 2020/21	TEMPORITZACIÓ L 2021/23
3.1	**Millora de la funcionalitat del "cercador d'actius i salut"**, destinada a la prescripció social per part de les àrees bàsiques de salut.	Salut	Grup Salut Comunitària: CAPs · CSBPG · Salut			
3.2	Desplegament de **mesures que garanteixin l'accessibilitat a l'activitat física**, tant a l'espai públic com als equipaments esportius. Promoure l'ús comunitari dels PO i elements al carrer per fer exercici.	Esports	IMET-Educació · Salut			
3.3	Estudiar la viabilitat de fer un **estudi sobre la vulnerabilitat de la gent gran a la ciutat**. Estudiar la gent gran amb solitud (amb dependència o no) des de dos vessants d'estudi: Prevenció i Intervenció.	Per determinar	Serveis Socials (EAD) · vng[in]clusió			

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Nº Acció	Capital Social i Comunitari	LIDERATGE i/o COLIDERATGE	PARTICIPACIÓ	TEMPORITZACIÓ C 2019/20	M 2020/21	L 2021/23
4.1	**Augmentar la partida de pressupostos participatius** per poder incloure una línia de **projectes inclusius** que garanteixin la continuïtat amb el temps per part de les regidories corresponents.	Participació	vng[in]clusió, les regidories implicades en la ctemàtica del projecte participatiu			
4.2	Revisió de totes les regidories de les **condicions d'accessibilitat dels seus equipaments** a través dels criteris tècnics ja existents.	Projectes	Serveis Viaris I totes aquelles regidories que tenen equipaments municipals, i les entitats de la ciutat que treballin amb col·lectius amb discapacitat.			
4.3	**Recerca de finançament per incrementar la inversió** per fer intervencions de millora de l'**accessibilitat** a la ciutat.	Projectes	Serveis Viaris i totes aquelles regidories que tenen equipaments municipals.			
4.4	**Generar espais i trobades de participació ciutadana per tal de promoure l'accessibilitat a la ciuta**t, tant amb la ciutadania com amb les entitats que promouen l'accessibilitat ciutadana.	Mobilitat	Participació · vng[in]clusió · Serveis Viaris · Alcaldia i Comunicació. Totes les altres regidories implicades de l'Ajuntament. De la ciutat, aquelles entitats i ciutadania en general, fent especial incidència amb aquelles entitats vinculades amb la diversitat funcional, gènere, gent gran i infància.			
4.5	Incloure en el **pla de formació de l'Oficina d'Entitats de VNG formacions i/o activitats de les entitats, formacions i activitats que sensibilitzin en la promoció de la inclusió social i diversitat** dirigides al 3r sector i cituadania.	Participació	vng[in]clusió · altres regidories implicades i entitats de la ciutat			
4.6	Afavorir a través de **subvencions i/o suports tècnics** aquelles accions generades per entitats socials amb finalitats inclusives.	vng[in]clusió · Participació	Tots els departaments de l'Ajuntament que concedeixen subvencions a entitats.			
4.7	Generar **espais de trobada de treball comuns** entre departaments per abordar el treball comunitari, partint de diagnòstics ja existents. Aquest procés com a priorització i fonament de base.	Mobilitat	Participació · vng[in]clusió · Serveis Socials · Joventut · Esports · Salut · Educació.			

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Nº Acció	Educació i capacitació	LIDERATGE i/o COLIDERATGE	PARTICIPACIÓ	TEMPORITZACIÓ C 2019/20	M 2020/21	L 2021/23
5.1	Estudiar la possibilitat d'incrementar la figura de **l'integrador social dins els centres de secundària públics i concertats** com a referent i acompanyament de la diversitat en el centre . Hi ha 3 integradors/es per 23 centres	IMET - Educació	Serveis Socials · vng[in]clusió			
5.2	**Suport socioeducatiu a les famílies** a través d'una figura que acompanyi en diferents necessitats i/o dificultats envers l'infant i/o adolescent. Especialment a famílies amb alguna situació social vulnerable (Es senyala que la figura d'acompanyament hauria de ser tipus educador/a de carrer)	Serveis Socials	IMET-Educació			
5.3	Repensar el programa i difusió del **cicle de xerrades a les famílies** donant-li un **plantejament més inclusiu** i de foment a la diversitat.	IMET - Educació	Serveis Socials · Convivència · vng[in]clusió			
5.4	**Plantejar/detectar si es necessita desenvolupar alguna adaptació a l'alumnat** (especialment aquells amb NESE) **dels PAES** als agents participants del circuit dels PAE (organitzadors, entitats i escoles).	IMET - Educació	vng[in]clusió · EAP			

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Nº Acció	Ocupació i Treball	LIDERATGE i/o COLIDERATGE	PARTICIPACIÓ	TEMPORITZACIÓ C 2019/20	TEMPORITZACIÓ M 2020/21	TEMPORITZACIÓ L 2021/23
6.1	Treballar la **coordinació Serveis Socials (servei prelaboral) i Programa IMET Ubica't** per tal de potenciar les oportunitats d'inserció de les persones usuàries amb dificultats.	IMET - Treball	Serveis Socials			
6.2	Creació d'una **espai de trobada on es coneguin tots els serveis/entitats que treballen per a l'ocupació inclusiva** en el territori (comarca Garraf).	IMET - Treball	vng[in]clusió · entitats i serveis ajuntament que fan ISL			
6.3	Promoure una **Jornada de sensibilització** i informació en matèria d'**inclusió laboral** de col·lectius en situació vulnerable (ampliació Jornada TIMOL) i presentar-hi el "Catàleg d'ocupació inclusiva" (acció 6.5)	IMET - Treball	Empresa · Serveis Socials · Joventut			
6.4	**Donar a conèixer la FUE** (Finestreta Única Empresarial) **a través d'un catàleg d'informacions que centralitzi tot allò que es fa des de l'Aj en matèria d'inclusió laboral** (element de comunicació accessible online i/o en paper). D'aquesta manera es facilita la informació sobre ocupació inclusiva a les empreses (també a les que no ho sol·licitin).	Empresa	vng[in]clusió · IMET - Treball · Serveis Socials · RSC Joventut			
6.5	Realitzar una cerca exhaustiva sobre **línies de finançament per ocupació inclusiva** i facilitar-la a tots els serveis IL. A més, donar a conèixer les facilitats fiscals municipals ja existents per promoure nova ocupació, com són les bonificacions per l'obertura de nova activitat econòmica.	vng[in]clusió	IMET - Treball · Empresa · Joventut · Servei d'Iniciatives Econòmiques			

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

Treballarem per una Vilanova i la Geltrú més inclusiva guiant-nos per 6 eixos estratègics amb 22 objectius i 35 accions a desenvolupar els propers 5 anys. El seguiment i avaluació del Pla no ha de ser un fi en si mateix, sinó un element per a conèixer com s'està desenvolupant l'estratègia de la inclusió en clau municipal. Analitzar en quin sentit i mesura estem incidint en la millora i promoció de la inclusió a Vilanova i la Geltrú i si avancem cap a una ciutat més inclusiva. Concebem el procés de seguiment del pla com una anàlisi contínua que, més enllà d'avaluar, ens permetrà reorientar, si es considera convenient, les decisions ja preses. Per tant, és un seguiment en clau qualitativa per tal (1) d'observar quines accions, programes i serveis sí estan funcionant i (2) reajustar, reformular i millorar la programació que no funciona redefinint objectius operatius o accions. Com ja hem dit, aquest pla conté el full de ruta per caminar cap a una Vilanova més inclusiva i alhora és un document viu, flexible i obert a millores durant el procés d'implementació que s'escau.

El procés d'implementació, seguiment i avaluació del Pla implica que en els propers 5 anys, els diferents serveis municipals responsables de les accions inclusives tractarem de fer el seguiment i mesura de les *35 accions d'aquest Pla* (programes, serveis i activitats). Això, per tal d'analitzar si s'aconsegueixen els resultats esperats *(outputs)* i, a mitjà i llarg termini, mesurar els impactes que reverteixin tant en la població objectiu de la política d'inclusió social com en el conjunt de la ciutadania *(outcomes).* Avaluar ens permet un aprenentatge i millora contínua, una millor transparència i rendició de comptes i una racionalitat i coherència en la presa de decisions[4]. Com millor definides estiguin les teories del canvi d'allò que volem fer, d'una forma més pràctica i útil podrem avaluar l'impacte del què volíem assolir. Val a dir que el nivell d'exhaustivitat del seguiment i avaluació del pla no serà igual en totes les línies estratègiques. Prioritzem una anàlisi exhaustiva i continuada pel que fa l'estratègia que pretén assolir l'*eix Ajuntament Inclusiu* i perquè el nostre és un pla amb perspectiva comunitària. En segon lloc prioritzem l'anàlisi de l'*eix Capital Social i Comunitari.*

QUÈ AVALUAREM

1) La teoria del canvi dels eixos estratègics, amb especial incidència a l'*eix Ajuntament Inclusiu* i a *l'eix Capital Social i Comunitari.*
2) El desplegament i assoliment de les 35 accions.

QUI AVALUARÀ

El seguiment del pla serà conduït per l'Oficina Tècnica de vng[in]clusió, conjuntament amb els tècnics i tècniques referents i *influencers* de les accions. Es duran a terme reunions periòdiques (anuals) amb els tècnics i tècniques referents de les accions per fer-ne el seguiment.

L'equip de l'Oficina Tècnica avaluarà l'impacte de *l'Eix Ajuntament inclusiu i l'eix Capital Social i Comunitari.* També avaluarà la implementació de les accions del pla i el seu assoliment, juntament amb els i les professionals referents d'aquestes.

---

[4] *(pp135) Plans locals d'inclusió i cohesió social. Guia metodològica revisada* (2014). Barcelona: Diputació de Barcelona. Col·lecció Documents de Treball., Sèrie Benestar Social núm. 13.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

COM S'AVALUARÀ

- Desplegament de les 35 accions del pla:
  (1) execució d'aquestes
  (2) en quin grau/nivell s'han assolit els objectius previstos
  (3) en quina mesura han contribuït a donar resposta als objectius de l'eix estratègic.

- Anàlisi de les teories del canvi dels 6 eixos estratègics del pla, prioritzant i posant especial atenció en l'anàlisi de l'impacte de *l'eix. Ajuntament Inclusiu* i *l'eix Capital Social i Comunitari* Avaluar l'impacte implica analitzar la teoria del canvi de l'eix, objectius i accions utilitzant els instruments de mesura que es considerin.

CADA QUAN S'AVALUARÀ

La temporalitat de l'avaluació ve condicionada per la tipologia d'accions; donat que cada acció és única els ritmes d'implementació i anàlisi són variables. La previsió que tenim és fer l'avaluació de les accions en funció del període pel qual està prevista el seu impuls i implementació. L'avaluació de les teories del canvi dels eixos estratègics les concebem a llarg termini i per tant, un cop finalitzi el període per al que està prevista la consecució de les accions d'aquest pla, el 2023. D'aquí 5 anys analitzarem si l'impacte de l'eix estratègic de *l'Ajuntament Inclusiu* ha incidit en la perspectiva i disseny de l'acció pública del nostre ajuntament. En quina mesura i com hem contribuït en la incidència d'aquesta mirada en l'estratègia municipal. Tot i això, plantegem la possibilitat de fer una avaluació a la meitat del període del pla (2021) per veure l'evolució i si cal aplicar modificacions a l'eix.

QUAN?	QUANTES?	QUINES?	COM HO AVALUAREM?
Període 2019/20	7 ACCIONS	Aquelles que estan previstes que s'impulsin a curt termini	Desenvolupament i assoliment de les accions
Període 2020/21	13 ACCIONS	Aquelles que estan previstes que s'impulsin a curt i/o mig termini	
Període 2021/23	15 ACCIONS	Aquelles que estan previstes que s'impulsin a mig i a llarg mig termini	
	Teoria del canvi dels Eixos Estratègics	Focus TdC principalment Eix Aj. Inclusiu Eix. Capital Social i comunitari	Desxifrar i reconstruir la teoria del canvi dels eixos, a partir de les expectatives implícites de la seva redacció, del testimoni de les persones que el van dissenyar i de l'anàlisi de les activitats i serveis que s'havien de desplegar.

*la previsió és aproximada ja que desconeixem amb precisió la temporalitat de l'impuls i inici d'algunes accions.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

7. GLOSSARI

Conceptes clau del nostre pla

Capital social. Conjunt d'institucions, relacions, actituds i valors que determinen les interrelacions entre les persones i que impliquen, a la vegada, l'existència d'una xarxa social que produeix utilitats i beneficis a les persones que hi participen de manera col·lectiva[5].

Desigualtats socials. Des del punt de vista de l'estructura social, el concepte de desigualtat ens remet a l'accés diferencial de les persones als recursos.

Eixos de desigualtat social. Divisions que distribueixen en forma desigual els recursos socialment valorats. Ho són: la classe social, la diversitat funcional/discapacitat; l'edat/cicles de vida, l'orientació sexual i identitat de gènere; l'origen de procedència i migració; la racialització; la regió /creences; el sexe/gènere, i altres (depenent del context). Els eixos de desigualtat social s'entrecreuen i incrementen els desavantatges socials entre persones.

Exclusió social. A més d'incloure situacions clàssiques de pobresa, és la impossibilitat o dificultat intensa d'accedir als mecanismes de desenvolupament personal i d'inserció sociocomunitària i als sistemes preestablerts de protecció.

Inclusió social. Procés que assegura que totes les persones tenen les oportunitats i els recursos necessaris per a

participar plenament en la vida econòmica, social i política i per a gaudir d'unes condicions de vida normals. La inclusió està relacionada amb la integració, la cohesió, la justícia social.

Discriminació. Qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència, que es bais en qualsevol motiu, com ara raça, cultural, origen ètnic, nacionalitat, discapacitat física o altres característiques que no siguin rellevants per al tema en qüestió.

Vulnerabilitat. Zona intermèdia entre la integració i l'exclusió social. Una persona vulnerable ho és quan l'entorn personal, familiar-relacional, socioeconòmic o polític administratiu pateix alguna debilitat i, en conseqüència, es troba en una situació de risc que podria desencadenar un procés d'exclusió social.

Elements clau estratègics del nostre pla:

Accessibilitat. Conjunt de condicions per facilitar la comprensió i ús que han de complir l'entorn, els espais, els edificis, els serveis, els dispositius, els mecanismes i els elements públics perquè totes les persones puguin gaudir amb seguretat i comoditat i de la manera més autònoma i natural possible[6]. És aplicable a la mobilitat i a la comunicació.

[5] Síntesi, 6. . El capital social: què és i com es mesura. Fernando Barreiro Cavestany. Diputació de Barcelona. Xarxa de Municipis.

[6] Llei 13/2014, del 30 d'octubre, d'accessibilitat.

Transversalitat[7]:Concepte i eina organitzativa que té com a funció aportar la capacitat d'actuació per fer front a determinades qüestions per a les quals l'organització clàssica no és adequada. Engloben canvis en la major part de l'organització, el que demostra que les diverses parts estan interconnectades.

Treball en xarxa. Contacte continuat entre els diferents agents de la organització, tant a nivell horitzontal com vertical possibilitant projectes de col·laboració. Possibilita la creació d'aliances estratègiques Un dels principis bàsics que regeix el treball en xarxa és la transversalitat.

Innovació social. Permet donar resposta a situacions i problemàtiques socials de forma creativa i original, amb nous enfocaments. La innovació no només ha de fer referència als procediments i solucions sinó també com definim i enfoquem els problemes socials.

Drets socials. Estan lligats als drets humans i constitueixen les condicions bàsiques de totes les persones per poder viure dignament. Són aquells drets que han de garantir a la ciutadania el desenvolupament de la seva autonomia, igualtat i llibertat i la integració a la societat, alhora que, la igualtat d'oportunitats a l'accés dels béns públics.

Interseccionalitat[8] Partint de societat formades per identitats diverses, anàlisis i tractament de les identitats socials encreuades i els seus respectius sistemes de desigualtat, opressió, dominació o discriminació. Quan un projecte de política pública intenta treballar l'impacte d'un eix de desigualtat social en els diferents àmbits d'actuació està fent *transversalització.*

Integralitat. Visió que té en compte l'abordament de tots els factors que intervenen en la configuració d'una situació, promovent transformacions estructurals o actuacions conjunturals no aïllades. Tenint present que l'exclusió és un fenomen multifactorial, aquest requisit es refereix a la necessitat de que tota bona pràctica abordi almenys dos factors d'exclusió.

Llenguatge inclusiu. Llenguatge no sexista, que inclou les diferents manifestacions de gènere, n'intenta visibilitzar una concepció no binària i qüestiona l'ús del masculí com a forma gramaticalment neutra.

Acció comunitària. Metodologia d'intervenció social que afavoreix que agents amb problemàtiques o interessos comuns s'uneixin i puguin identificar les seves necessitats i, al mateix temps, impulsar projectes que donin resposta conjunta als seus problemes per tal de millorar la qualitat de vida de les persones.

Teoria del canvi. Conjunt d'hipòtesis mitjançant les quals s'espera que una intervenció produeixi algun canvi. Si disposem de determinats *recursos* (humans, econòmics) per a la intervenció dirigits a una *població diana* afectada per la *problemàtica* podrem fer determinades *activitats*, tot generant determinats *productes* i assolirem certs *impactes* que solucionaran o mitigaran el problema per al qual es va concebre la intervenció pública.

Transferència de coneixement. Conjunt d'activitats dirigides a la difusió de

[7] "Síntesi, 7". *La transversalitat en la gestió de polítiques públiques*. Albert Serra. Diputació de Barcelona. Xarxa de Municipis. Gabinet d'Estudis de la Presidència. Centre per a la Innovació Local.

8 El 1989, Kimberlee Crenshaw defineix aquest terme.

coneixements, experiència i habilitats amb la finalitat de facilitar l'ús, l'aplicació i l'explotació de coneixement relacionat amb dades socials i sobre la inclusió social a VNG i altres territoris. a d'altres departaments de l'ajuntament, entitats i

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

8. BIBLIOGRAFIA

Document de bases del procés d'integració dels PLIS-PDC: Pla Local d'acció comunitària inclusiva (PLACI). Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2018).

Pla d'Acció per a la Inclusió Social. Propostes d'actuació 2013-2015. Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i Consorci de Serveis a les Persones.

Avaluació del Pla d'Acció per a la Inclusió Social. Propostes d'actuació 2013-2015. Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i Consorci de Serveis a les Persones.

Pla Local d'Inclusió Social. Disseny i línies d'actuació, elaboració del pla i la seva implementació. Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i Diputació de Barcelona. Novembre, 2018. Catàleg 2017.

Plans locals d'inclusió i cohesió social. Guia metodològica revisada (2014). Barcelona: Diputació de Barcelona. Col·lecció Documents de Treball., Sèrie Benestar Social núm. 13.

Estratègia d'inclusió i de reduccions de les desigualtats socials de Barcelona 2017-2027. Ajuntament de BCN i Acord per a una Barcelona Inclusiva (2018).

Pla Local per a la inclusió i la Cohesió Social 2018-2022. Cap a un acord de ciutat. Ajuntament d'El Prat de Llobregat (2018).

De la pobreza a la exclusión social. Nuevos retos para las políticas públicas. Quim Brugué, Ricard Gomà i Joan Subirats. Institut de Govern i Polítiques Públiques. Universitat Autònoma de Barcelona. Revista Internacional de Sociologia. Vol 60 Núm. 33 (2002).

Anatomia de la pobresa a Catalunya. Causes estructurals que provoquen l'exclusió social de les persones vulnerables. Rafael Allepuz i Maria José Rosell (2014).

Claus sobre la pobresa i l'exclusió social a Espanya. Fundació Luis Vives

Eines per a la millora de la gestió municipal: innovació en els serveis públics. Jordi Mas i Castellà. Col·lecció Quaderns de l'Electe. Càtedra Enric Prat de la Riba d'Estudis Jurídics Locals (2015).

Igualtats connectades. Interseccionalitat a les polítiques públiques locals. Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals. Ajuntament de Terrassa (2019).

Guia de comunicació inclusiva per construir un món més igualitari. Ajuntament de Barcelona.

Es vota la proposta, la qual s'aprova per unanimitat dels presents, amb un total de 25 vots a favor (7 d'ERC, 7 del PSC, 3 de JxCAT, 3 de la CUP, 3 de Cs i 2 de SOM VNG).

7. <u>CONVIVÈNCIA I EQUITAT. ADHESIÓ AL MANIFEST UNITARI DEL DIA INTERNACIONAL PER L'ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA ENVERS LES DONES, DEL 25 DE NOVEMBRE DE 2019.</u> *(Exp. 1011/2019-eAJT)*

Relació de fets

1. El dia 25 de novembre de cada any, es commemora el Dia Internacional contra la Violència envers les dones.

2. Atès que Catalunya i les seves institucions: *Generalitat de Catalunya, les quatre Diputacions, la Federació de Municipis de Catalunya i l'Associació Catalana de Municipis*, volen mostrar amb l'elaboració d'un manifest unitari el rebuig de les violències masclistes i denunciar que és necessari canviar molts aspectes de la nostra societat que permeten i legitimen la desigualtat.

3. Vist que l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú té la voluntat d'aprovar un manifest per la Commemoració d'aquesta data.

Fonaments de dret

1. Llei 7/1985, de 2 d'abril de bases del règim local.
2. Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, que aprova el text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya,

Per tot això, aquest Ple de l'Ajuntament aprova l'acord següent:

ACORD

ÚNIC.- Adherir-se al manifest unitari, del Dia Internacional contra la Violència envers les Dones.

MANIFEST 25N

Dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones 2019

D'uns anys ençà, les violències masclistes, i especialment les violències sexuals, s'han situat al centre de les notícies, les xarxes socials i, fins i tot, de les festes majors dels nostres pobles i ciutats. Aquestes violències contra les dones, tradicionalment invisibilitzades, han sigut exposades públicament per les seves supervivents per denunciar un sistema patriarcal que ens oprimeix, ens silencia i ens mata. S'ha posat en evidència que el problema no són els espais públics, els locals d'oci o les festes

populars, perquè aquestes violències masclistes també les patim als nostres llocs de feina i a casa.

Les violències contra les dones persisteixen any rere any, en una societat patriarcal que es resisteix a perdre un *statu quo* que situa les dones en una posició de desigualtat. Tot i això, les dones hem trencat el silenci i no farem ni un pas enrere. Diuen que una societat té els nivells de violència que pot tolerar i nosaltres hem dit prou. Ens hem alçat amb el crit de sororitat "jo sí que et crec, germana" perquè no hi ha cap altra resposta possible front aquest greu atac contra els Drets Humans.

Una agressió sexual a una dona no és un fet puntual, sinó una expressió més de l'estructura patriarcal, una agressió contra totes nosaltres, contra totes les dones. Aquesta violència funciona de forma alliçonadora, ens socialitza en la por i ens llença un missatge ben clar, sobretot dirigit a les dones més joves: volen controlar i sotmetre la vida de les dones.

Les dones hem posat nom a unes violències sexuals fins ara naturalitzades i minimitzades, hem perdut la por a assenyalar i denunciar els agressors i volem situar al seu lloc la vergonya que suposa patir una agressió sexual, perquè ja no ens volem culpabilitzar més. Per això, hem treballat des de molts espais diferents: des dels moviments feministes, les associacions, les comissions de festes dels barris, les administracions públiques, i això també s'ha traslladat als carrers. Hem fet palès que una societat on les dones són agredides sexualment no garanteix els seus drets de ciutadania.

Encara avui es fa imprescindible seguir treballant conjuntament i coordinadament amb la implicació de totes les administracions i agents socials per l'erradicació de totes les violències masclistes i la reparació de totes les supervivents.

També cal reconèixer la lluita constant i incansable dels moviments feministes, que no han deixat de crear les contranarratives sobre la violència sexual que ens han permès posicionar-nos en un altre lloc davant d'unes agressions que ens volen infondre la por. Aquí, les dones joves han estat la punta de llança d'aquesta transformació. Elles són les protagonistes d'aquest punt d'inflexió, esdevenint la generació d'un canvi tan urgent com imprescindible.

Els moviments feministes han sortit al carrer dia rere dia i han cregut sempre en les supervivents. Han fet saber que el consentiment és un element central a l'hora d'entendre la sexualitat, que el consentiment és reversible i que cal renovar-lo, que només un sí és sí i que tot això és innegociable. També han denunciat una justícia patriarcal que reprodueix el sexisme en les seves sentències i deixa impunes als agressors.

Per últim, no volem acabar aquest manifest sense reconèixer la força, el coratge i la valentia de les dones, de les supervivents i de les que han estat assassinades, de les que han trencat el silenci i de les que lluiten dia a dia per fer-ho. Germanes, no esteu soles!

El moviment feminista és imparable i la nostra sororitat és la nostra força.

Cridem juntes: si en toquen a una, ens toquen a totes!

Es vota la proposta, la qual s'aprova per unanimitat dels presents, amb un total de 25 vots a favor (7 d'ERC, 7 del PSC, 3 de JxCAT, 3 de la CUP, 3 de Cs i 2 de SOM VNG).

8. CONVIVÈNCIA I EQUITAT. APROVACIÓ PLA MUNICIPAL PER L'EQUITAT DE GÈNERE (2019-2022). *(Exp. 1018/2019-eAJT)*

Relació de fets

1. Atès que els plans transversals són eines metodològiques estratègiques de l'administració per tal de coordinar, integrar i millorar l'eficàcia de les seves accions envers un col·lectiu determinat de ciutadans i ciutadanes.
2. Vist que l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú compta amb diversos d'aquests instruments estratègics per atendre, entre d'altres, els col·lectius de persones grans, d'infància i adolescència, joventut, així com per aconseguir la igualtat real entre homes i dones, l'atenció a les drogodependències i la inclusió social.
3. Vist que per tal d'acomplir aquestes finalitats les administracions públiques es doten de plans transversals i els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.
4. Vist que la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes,** estableix que correspon als municipis i a d'altres entitats locals elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal, a llurs serveis, així com dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
5. Vist que la Diputació de Barcelona va atorgar a aquest Ajuntament un recurs tècnic per a l'elaboració d'aquest Pla transversal, i que en el transcurs de l'elaboració del mateix s'ha comptat amb la participació de grups de treball formats per professionals de totes les regidories i d'altres administracions que actuen en el territori i de diverses entitats i persones que des dels diferents àmbits treballen per aconseguir la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.
6. Vist que fruit d'aquest treball col·laboratiu i d'una anàlisi exhaustiva de totes les dades recollides s'han establert les línies estratègiques d'atenció i acció municipal prioritària que se'n deriven i les accions més rellevants a abordar en els propers

quatre anys, establint sistemes d'avaluació i seguiment de les mateixes, que confegeixen el document preliminar per a la seva aprovació inicial en el Ple municipal.

7. Vist que aquest document preliminar recull les aportacions realitzades per part dels grups municipals.
8. Vist l'informe tècnic i l'informe d'Intervenció.

Fonaments de dret

- Vist l'article 22 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, relatiu a les competències del Ple municipal.
- Decret llei 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Per tot això, aquest Ple de l'Ajuntament aprova l'acord següent:

ACORD

ÚNIC. Aprovar el *Pla Municipal per l'Equitat de gènere (2019-2022),* que s'adjunta a continuació:

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

PLA MUNICIPAL PER L'EQUITAT DE GÈNERE (2019-2022)

Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

conexus
atenció, formació i investigació psicosocials

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Autoria: Maria Mena i Yuste, Marta Barnera i Miret, Mireia Pallés i Moreno i Oriol Ginés Canales
Associació Conexus. Atenció, formació i investigació psicosocials

Amb la col·laboració de: Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Índex

1. Introducció
2. Marc conceptual
3. Marc normatiu
    - A nivell internacional
    - A nivell europeu
    - A nivell estatal
    - A nivell autonòmic
4. Context sociodemogràfic de Vilanova i la Geltrú
5. Metodologia
    - 5.1. Grup motor
    - 5.2. Anàlisi de dades estadístiques
    - 5.3. Qüestionari adreçat al personal de l'administració
    - 5.4. Entrevistes a informants clau i població LGTBI
    - 5.5. Grups de discussió per àmbits temàtics
    - 5.6. Revisió de la documentació de l'Ajuntament
6. Diagnosi del Pla
    - 6.1. Anàlisi de la transversalització de les polítiques de gènere de l'administració local
        - 6.1.1. Compromís polític de l'administració
        - 6.1.2. Transversalitat de les polítiques de gènere
        - 6.1.3. Comunicació i imatge corporativa
        - 6.1.4. Formació del personal municipal en polítiques de gènere
    - 6.2. Anàlisi dels diferents àmbits
        - 6.2.1. Àmbit de treball
        - 6.2.2. Àmbit esportiu
        - 6.2.3. Àmbit de l'espai públic i l'urbanisme
        - 6.2.4. Àmbit de la salut
        - 6.2.5. Àmbit d'acció social i cicles de vida
        - 6.2.6. Àmbit de la participació i la cultura

6.2.7. Àmbit educatiu i del lleure
6.2.8. Àmbit de la comunicació i els mitjans de comunicació
6.2.9. Àmbit de les violències masclistes
7. Conclusions de la diagnosi
8. Pla d'acció
8.1. Accions per la transversalització de les polítiques de gènere en l'administració local
8.2. Àmbit de treball
8.3. Àmbit esportiu
8.4. Àmbit de l'espai públic i urbanisme
8.5. Àmbit de la salut
8.6. Àmbit d'acció social i cicles de vida
8.7. Àmbit de participació i cultura
8.8. Àmbit educatiu i del lleure
8.9. Àmbit de la comunicació i dels mitjans de comunicació
8.10. Àmbit de les violències masclistes
8.11. Accions d'àmbit supramunicipal
9. Governança del pla
10. Referències bibliogràfiques
11. Annexos
Annex 1: Glossari de termes
Annex 2: Indicadors quantitatius
Annex 3: Qüestionari per al personal municipal
Annex 4: Entrevistes a informants clau
Annex 5: Consentiment informat

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

1. Introducció

Les polítiques per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i persones LGTBI+ tenen com a objectiu eliminar les desigualtats i discriminacions a nivell de gènere, promoure unes relacions equitatives i assolir un escenari futur on totes les persones puguin desenvolupar lliurement les seves capacitats personals i socials.

Les polítiques de gènere comparteixen l'arrel amb les polítiques per la diversitat sexual, afectiva i de gènere, ja que totes dues sorgeixen de la necessitat de pal·liar les discriminacions que suscita el patriarcat. Les dones són col·locades en una categoria social inferior respecte als homes, segons els posicionaments masclistes sustentats pel patriarcat, i totes aquelles persones que mostren una identitat afectiva-sexual i/o una orientació sexual diferent a l'heterosexualitat són també discriminades en base al sistema de valors heterosexista. Per aquesta raó, l'elaboració d'aquesta diagnosi ha anat vinculada a l'elaboració del I Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere de Vilanova i la Geltrú.

Una de les eines fonamentals per implementar aquestes polítiques són els Plans locals per l'Equitat de gènere. Un pla municipal és un instrument que permet sistematitzar com es vol intervenir per transformar la realitat del municipi. El pla ha d'estar guiat per uns objectius concrets, que es pretenen assolir a partir d'accions avaluables, al llarg d'un període determinat. Així, un Pla permet pensar més enllà d'allò immediat i comprometre's a intervenir de forma sostinguda en la lluita per eliminar les desigualtats, discriminacions i violències masclistes. Aquesta lògica implica la necessitat de posar en pràctica la transversalitat, que promou la incorporació de les polítiques de gènere i la perspectiva de gènere en totes les àrees de la política municipal on sigui rellevant.

El Pla per l'Equitat de gènere de Vilanova i la Geltrú ha de tenir en compte tres objectius: 1) eliminar les desigualtats de gènere a nivell municipal en diferents àmbits; 2) prevenir, detectar i abordar les discriminacions i violències per raó de gènere, i 3) garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Per dissenyar el Pla per l'Equitat de gènere de Vilanova i la Geltrú, cal fer una diagnosi de la realitat municipal per a poder conèixer l'especificitat del territori i elaborar polítiques adequades a la realitat territorial. Per a fer la diagnosi hem comptat amb les diferents àrees de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i hem engegat processos participatius per a implicar el major nombre d'agents del municipi.

En aquest informe, es poden trobar els resultats del procés que s'ha seguit. En primer lloc, es descriu breument el marc conceptual, el marc legal i normatiu existent i el context sociodemogràfic de Vilanova i la Geltrú. A continuació, es presenta la metodologia portada a terme en la diagnosi. Per últim, es presenten els resultats de l'aproximació diagnòstica sintetitzant el nivell de transversalització de la perspectiva de gènere en diferents àmbits i les principals desigualtats, necessitats i discriminacions en diferents esferes de la vida social. Aquesta diagnosi ha de guiar el pla d'accions. El document acaba amb unes conclusions generals, les referències bibliogràfiques i els annexes.

A l'hora d'implementar les polítiques de gènere a nivell municipal és necessari comptar amb uns serveis o servei referents, en aquest cas, l'Espai d'Equitat, i crear una comissió de treball amb diferents persones tècniques de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú per a treballar les polítiques de forma transversal i ampliar l'abast d'acció.

2. Marc conceptual[9]

L'equitat entre dones i homes és un bé jurídic universal, un dret fonamental i un valor essencial contemplat i defensat en totes les societats democràtiques modernes. No obstant, l'equitat de gènere no és una realitat, malgrat tots els passos realitzats amb l'objectiu d'assolir-la de forma real i efectiva.

Diem que l'equitat de gènere no és una realitat ja que, en l'actualitat, segueixen existint desigualtats, discriminacions, opressions i violències masclistes per raó de sexe que afecten a les persones basant-se en l'heteronormativitat en les diferents esferes de la seva vida pública i privada i que no s'han pogut eradicar. Alguns exemples d'aquestes desigualtats i d'aquestes opressions són: la bretxa salarial, la feminització de la pobresa i el sostre de vidre; la desvalorització del treball tradicionalment associat al rol femení; l'educació sexista; la justícia patriarcal i les violències masclistes. El sistema patriarcal en el que ens trobem es el primer aprenentatge d'una estructura jeràrquica que ha anat mutant, però que no ha perdut la força de sotmetre. La infrarepresentació de les dones en llocs de poder i de presa de decisions reforça la imatge de l'absència en la co construcció del món. La sobre representació del llenguatge del poder en l'organització social ve donada per la manca de reconeixement de les dones, dels seus mèrits i de les seves maneres de fer en la història, en la cultura, en els llibres de text i en els mitjans de comunicació. En el marc cultural en el que vivim coexisteixen dues visions de la realitat divergents, una amb exagerat accent materialista i l'altra amb voluntat de cuidar els vincles i enriquir la humanitat

Per tal d'entendre aquestes desigualtats i violències patides per les dones i les dificultats per a eradicar-les i aconseguir l'equitat de gènere real i efectiva, és important tenir en compte, des d'una perspectiva feminista, el context sociocultural en el que ens trobem, essent fonamentals els següents conceptes:

- El sistema sexe-gènere[10], en què la categoria sexe es refereix a la classificació biològica tradicional dels cossos en mascles i femelles segons les seves característiques sexuals primàries i secundàries (cromosomes, gònades, càrrega hormonal, genitals...), i en què la categoria gènere es refereix a una construcció sociocultural per la qual les persones s'identifiquen com a homes o dones i es comporten com a tals (identitat i expressió de gènere, respectivament). Aquest sistema, que classifica a les persones de forma binària a partir de les diferències biològiques entre ambdós sexes, s'ha utilitzat per a definir la manera de ser i de comportar-se del gènere masculí i del gènere femení i la forma de

[9] A l'Annex 1, hi ha un glossari de termes per tal de poder clarificar el significat de les paraules que s'utilitzen al llarg del document.
[10] Aquestes definicions prenen com a referència les definicions elaborades dines el document "Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI" de la Diputació de Barcelona (2017).

relacionar-se entre sí. Així, sota la premissa de les diferències biològiques entre sexes, s'han justificat històricament les desigualtats entre homes i dones que són producte d'un aprenentatge i d'una socialització sexista, argumentant de forma fal·laç que les diferències entre homes i dones s'explicaven per la biologia, és a dir, que eren naturals.

- El patriarcat, és una forma d'organització política, econòmica, religiosa i social basada en la idea d'autoritat, privilegis i lideratge de l'home, en la que es dóna el predomini dels homes sobre les dones; del marit sobre l'esposa; del pare sobre la mare, els fills i les filles; de la gent gran sobre la joventut i de la línia de descendència paterna sobre la materna. El patriarcat ha sorgit d'una presa de poder històrica per part dels homes, els quals es van apropiar de la sexualitat i la reproducció de les dones i del seu producte, els fills i filles, creant al mateix temps un ordre simbòlic a través dels mites i de la religió que el perpetuen com a única estructura possible (Reguant, 1996). Aquesta forma d'organització ha definit les relacions de dominació i subordinació entre homes i dones, ubicant als homes en les posicions privilegiades, de poder i de presa de decisions i a les dones en una posició de submissió en la que històricament han estat relegades, fent-les creure que no podien decidir canvis ni transformar la realitat.

- L'androcentrisme, que etimològicament significa que l'home està al centre i que defineix la perspectiva que s'ha adoptat històricament en la que el gènere masculí ha tingut el paper central, construint la història des de la seva mirada. Així, la narració de la història, el dret, la política, la cultura, i de qualsevol altre àmbit, s'ha realitzat des de l'òptica de la masculinitat hegemònica, identificant la humanitat únicament amb una part del gènere masculí que explota a la resta d'homes i a totes les dones, prestant atenció només a les seves característiques, les seves necessitats, les seves demandes, els seus problemes i oblidant i invisibilitzant al gènere femení, als homes que no responen al model de la masculinitat hegemònica, les seves necessitats, les seves demandes i les seves dificultats. Per tant, l'androcentrisme ha mantingut i perpetuat les desigualtats de gènere al situar a l'home com l'únic protagonista i a l'ocultar la mirada de les dones i no contemplar el gènere femení com la meitat de la humanitat, amb la seva pròpia història i les seves narracions.

Per tant, el nostre context sociocultural ha generat i perpetua les desigualtats, discriminacions, opressions i violències que pateixen les dones fruit dels estereotips i els rols de gènere imposats pel sistema patriarcal que atorga als homes una posició de poder i de dominació respecte les dones.

Davant d'aquesta realitat, el feminisme se situa com l'única opció possible per a assolir l'equitat entre dones i homes. El feminisme no és homogeni ni constitueix un corpus tancat d'idees. Segons Varela (2008), el feminisme com a teoria política i moviment social, té com a objectiu l'alliberació de dones i homes i la vindicació dels seus drets per a aconseguir una societat equitativa. Així doncs, el moviment feminista, que ha tingut diferents etapes evolutives ha servit per a fer passos encaminats a la consecució de l'equitat de gènere al visibilitzar el sistema patriarcal i les seves conseqüències i reivindicar els drets de les dones:

- Ja al s. XVIII hi ha un moviment de dones reivindicant els seus drets, anomenat prefeminista. Lluitaven perquè s'inclogués a les dones en els drets de ciutadania.

Demanaven drets cívils, polítics, laborals, educatius i el dret al divorci com a lliure decisió de les parts. Com a precursores tenim Olympe de Gouges amb la seva *Declaració dels Drets de les Dones i la Ciutadania* (1791) i Mary Wollstonecraft amb *Vindicació dels drets de la dona* (1792).

_ En la primera onada feminista (segle XIX i principis del segle XX), que va tenir lloc en el context de la societat industrial i de les polítiques liberals, es va lluitar per a aconseguir el dret a vot i es va criticar l'exclusió que patien les dones en la societat. Aquest moviment sufragista es dona principalment a Anglaterra i el Estats Units, iniciat amb la convenció de Senecca Falls, el primer congrés per a reclamar drets civils de les dones (1848). Aquesta onada va anar de la mà amb la lluita antiesclavista als Estats Units i la lluita obrera a Europa.

_ En la segona onada feminista (entre 1960 i 1970 fins a 1990), que va tenir lloc en el context de la postguerra i del sorgiment de moviments de grups més oprimits, es va reivindicar el dret al plaer sexual i denunciar com la sexualitat femenina havia estat negada, rescatant l'orgasme clitorià i el dret a la lliure elecció sexual. Es va defensar el dret de les dones en relació al seu cos i la seva sexualitat (Millet, 1969) i es va criticar l'educació sexista rebuda per nens i nenes en el si de la família (Krolokke i Sorensen, 2006). Es va denunciar la pressió estètica, la bellesa i el valor de l'aspecte físic de les dones com a mecanisme opressor del gènere femení. Es va lluitar per la igualtat de drets socials, demanant la igualtat d'oportunitats i afavorint l'aparició d'accions positives i polítiques públiques per a les dones, entre d'altres.

_ En la tercera onada feminista (des de mitjans de 1990 fins l'any 2015), que ha tingut lloc en el context de la informació i de les polítiques globals i neoliberals, s'han ampliat les reivindicacions feministes a grups minoritaris que es troben també afectats pel sistema patriarcal i els greus efectes que generen els rols de gènere i els estereotips. Una de les estratègies és el *gender mainstreaming* -transversalitat del gènere-, que té en compte la qüestió de la desigualtat de gènere en la formulació de totes les lleis i les polítiques públiques (Bodelón, 2010). S'està lluitant per redefinir els drets,i canviar el concepte de les relacions de gènere.

Per tant, gràcies als moviments feministes s'han a assolit fites que apropen l'equitat de gènere. Els moviments feministes propugnen un canvi en les relacions socials que porta a l'alliberació de les dones i també dels homes a través d'eliminar les jerarquies i desigualtats entre sexes.

Finalment, és important destacar que els moviments feministes tornen a tenir/tenen molta força i presència actualment, iniciant una quarta onada feminista. A Espanya, s'inicia amb les protestes del Tren de la Llibertat en contra de la Llei de "l'avortament" de Gallardón al 2014. Aquesta idea sorgeix arrel de la primera vaga feminista internacional duta a terme el dia 8 de març per a reivindicar l'equitat entre dones i homes en diferents països de tot el món el 2018. Així mateix, al llarg d'aquest any i durant l'any anterior hi ha hagut diferents mobilitzacions feministes i nombroses manifestacions que han visibilitat i denunciat les opressions i les violències patides per les dones com a conseqüència de la ideologia masclista i del sistema patriarcal que la sosté, sent especialment rellevants les veus alçades contra les violències masclistes viscudes per les dones –sobretot de tipus sexual- i la violència institucional

perpetrada per les institucions públiques –sobretot pel sistema judicial-. També hi ha hagut diferents manifestacions arreu del món pel dret de les dones a decidir sobre el propi cos i per a un avortament legal, lliure i segur.

3. Marc normatiu i legislatiu

Des de 1948 amb la Declaració Universal dels Drets Humans fins a l'actualitat amb les lleis estatals i autonòmiques sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, s'ha anat desenvolupant un marc legislatiu i normatiu en matèria d'equitat de gènere que té com a objectiu defensar i garantir el dret universal que representa la igualtat entre dones i homes, eradicant les desigualtats i les discriminacions, directes i indirectes, que es produeixen per raó de gènere.

Aquest marc legislatiu s'ha desenvolupat tant a nivell internacional com a nivell estatal, entenent que ambdós es relacionen entre sí, ja que el marc jurídic internacional presenta les obligacions que els Estats han d'assumir per a garantir els drets humans. Així doncs, el marc internacional presenta les obligacions que els països han de complir respecte l'equitat de gènere, tant a nivell estatal com autonòmicament, presentant el conjunt de normes i principis a aplicar.

Per aquesta raó, a continuació, es presenta el marc legislatiu sobre equitat entre homes i dones tant a nivell internacional i europeu com estatal i autonòmic.

A nivell internacional

En l'àmbit internacional, les Nacions Unides han jugat un paper essencial en el desenvolupament de les polítiques de gènere, essent especialment important **la Declaració Universal dels Drets Humans (1948)**. Aquesta Declaració va ser formulada per l'Assemblea General de les Nacions Unides i va permetre la presa de consciència de la situació de discriminació i desigualtat universal patida per les dones i l'adopció d'un compromís internacional per a modificar aquesta situació.

En la mateixa línia i amb l'objectiu d'eradicar les desigualtats de gènere, les Nacions Unides van organitzar i van realitzar **quatre conferències mundials de la dona** que han permès elaborar estratègies i plans d'acció a favor de l'equitat de gènere:

- **I Conferència Mundial de la Dona (Mèxic, 1975)** on es va definir un pla d'acció mundial amb diferents directrius a seguir durant els següents deu anys que facilitaria el progrés de les dones.

  Entre aquesta primera conferència i la segona, l'Assemblea General de les Nacions Unides aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**, que va entrar en vigor com a tractat l'any 1981 i que va ser ratificada per Espanya l'any 1984. Aquesta Convenció és fonamental en matèria d'equitat de gènere, ja que reconeix la necessitat que les dones disposin de tots els drets i principis relatius a la igualtat, la seguretat, la llibertat, la integritat i la dignitat de tots els éssers humans i insta a tots els Estats a dur a terme tots els esforços possibles per a fer-ho realitat. Així mateix, la CEDAW defineix en els seus articles les

violències, opressions i desigualtats viscudes per les dones i assenyala l'obligació dels Estats de garantir els seus drets i de condemnar i eliminar aquestes violències.

- **II Conferència Mundial de la Dona (Copenhague, 1980)** en la que es van valorar els progressos realitzats fins el moment respecte les línies marcades per la I Conferència Mundial de la Dona i es va plantejar als Estats la necessitat què prenguessin mesures per a garantir l'apropiació i el control de la propietat de béns materials per part de les dones, així com per a millorar els seus drets en temes no resolts com l'herència, les custòdies dels fills i filles i la nacionalitat.
- **III Conferència Mundial de la Dona (Nairobi, 1985)** en la que es van proposar mesures concretes per a superar els obstacles que havien impedit la consecució de certs objectius durant els deu anys transcorreguts des de la primera Conferència fins al moment actual. Al mateix temps, es van proposar accions per a aconseguir la igualtat de gènere a nivell nacional i es va promoure la participació de les dones en iniciatives de pau i desenvolupament.
- **IV Conferència Mundial de la Dona (Beijing, 1995)** que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'equitat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del mainstreaming de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació. Aquesta conferència es va basar en els acords polítics assumits en les altres conferències i va permetre consolidar cinc dècades d'avenços jurídics encaminats a garantir l'equitat real i efectiva entre dones i homes mitjançant l'adopció de la **Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing** per part de 189 Estats.

  Aquesta Declaració és un programa a favor de l'apoderament de les dones que estableix objectius estratègics i mesures per al progrés de les dones i per a l'assoliment de l'equitat de gènere des de 12 àrees: dona i pobresa, educació i capacitació de la dona, dona i salut, violència contra la dona, dona i conflictes armats, dona i economia, la dona en l'exercici de poder i en la presa de decisions, mecanismes institucionals per al progrés de la dona, els drets humans de la dona, dona i mitjans de difusió, dona i medi ambient, i les nenes.

Posteriorment, s'han anat realitzant exàmens quinquennals dels avenços i progressos realitzats des de la IV Conferència i l'adopció de la **Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing.**

A nivell europeu

A la Unió Europa, l'equitat és un principi bàsic i un dels objectius fonamentals a assolir. Amb el pas dels anys, la legislació, la jurisprudència i els canvis i transformacions dels Tractats han contribuït a reforçar aquest principi i la seva aplicació a la Unió Europea, sent el primer pas **el Tractat de Roma (1975).** Aquest tractat, més enllà de crear la Comunitat Econòmica i Europea, va establir l'obligació dels Estats de garantir la igualtat salarial laboral entre dones i homes per un mateix treball. D'altra banda, és important també la **Declaració d'Atenes (1992)**, aprovada a la Primera Cimera Europea Dones al Poder, ja que assenyala la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió política i per primera vegada defensa la paritat democràtica.

No obstant, el **Tractat d'Amsterdam**, que entra en vigor l'1 de maig de 1999, és l'instrument que situa l'equitat entre homes i dones i l'eradicació de les desigualtats com a objectiu de la Unió Europea, un principi que han d'assumir com a propi tots els estats membres de la Unió en les seves polítiques i en les seves accions. Així, l'equitat entre homes i dones i la no discriminació per motius de sexe han de ser garantides en tots els estats membres de la Unió Europea que han d'aplicar i adoptar les estratègies adequades per a eliminar les desigualtats sexistes i promoure l'equitat.

El Tractat de la Unió Europea (TUE), actualment **Tractat de Lisboa (2007)**, inclou i promou la igualtat entre homes i dones en els seus articles 2 i 3, entre d'altres. Concretament, l'article 2 indica que la Unió Europea té com a valors comuns la no discriminació i la igualtat entre dones i homes, a part d'altres valors com la justícia, la tolerància i la solidaritat; mentre que l'article 3 mostra com a objectiu de la Unió Europea combatre l'exclusió social i la discriminació i fomentar la justícia i la protecció socials, la igualtat entre homes i dones, la solidaritat entre les generacions i la protecció dels drets de la infància. Aquesta defensa i promoció de l'equitat entre dones i homes també es troba recollida en **la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea,** aprovada l'any 2000. Concretament, l'article 21 de la Carta recull la no discriminació que prohibeix tota discriminació i en particular aquella exercida per motiu de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, entre d'altres. La Carta també inclou l'article 23 sobre la igualtat entre homes i dones que explicita que aquesta ha de garantir-se en tots els àmbits, incloent-hi l'accés laboral i la retribució econòmica professional, promocionant el manteniment o l'adopció de mesures que afavoreixin el sexe discriminat.

El **Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE)** contempla també la igualtat entre homes i dones com un principi fonamental que s'ha de garantir. En aquest sentit:

- l'article 8 menciona com a objectiu de la Unió Europea l'eliminació de les desigualtats entre homes i dones i la promoció de la igualtat;
- l'article 19 posa l'accent en la possibilitat de legislar per a lluitar contra totes les formes de discriminació;
- l'article 153 permet a la UE actuar en l'àmbit més ampli de la igualtat d'oportunitats en matèria laboral;
- l'article 157 recull el principi d'igualtat retributiva entre homes i dones per una mateixa feina i la possibilitat d'aplicar accions positives per a l'apoderament de les dones; i
- l'article 168 recull l'eradicació de la violència contra les dones.

Dins d'aquest marc normatiu, la Unió Europea té directives destacables en matèria d'equitat així com també ha realitzat accions rellevants, entre les que destaquen:

- L**a Directiva 2010/18/UE, del 8 de març de 2010** que aplica l'acord revisat sobre els permisos parentals; **la Directiva 2011/36/UE, del 5 d'abril de 2011,** relativa a la prevenció i la lluita contra el tràfic d'ésser humans i la protecció de les víctimes; la **Directiva 2011/99/UE, del 13 de desembre de 2011**, que crea l'ordre europea de protecció i la **Directiva 2012/29/UE, del 25 d'octubre de 2012**, en la que s'estableixen normes mínimes sobre drets, suport i protecció a les víctimes de delictes, entre d'altres. És a dir, el marc legal europeu disposa de diferents lleis que contemplen totes les àrees en les que poden produir-se desigualtats de gènere.

- **El marc financer plurianual (MFP 2014-2020) i el programa «Drets, Igualtat i Ciutadania»** que ha estat creat per a finançar els projectes que tenen per objectiu assolir la igualtat de gènere i posar fi a la violència contra les dones.
- **La Carta de la Dona i el Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019,** que se centra en cinc àrees prioritàries: 1) la participació de la dona en el mercat laboral i la seva independència econòmica; 2) la reducció de la bretxa salarial i de la desigualtat salarial i de les pensions, lluitant contra la pobresa femenina; 3) la promoció de la igualtat en la presa de decisions; 4) la lluita contra la violència de gènere i la protecció i suport a les víctimes; i, per últim, 5) la promoció de la igualtat de gènere i els drets de les dones a tot el món.
- El **Pla d'Acció de la UE en matèria de gènere 2016-2020** per a transformar les vides de les nenes i les dones.

Cal destacar a nivell de violència contra les dones, **el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul) del 2011.** La importància del Conveni rau en què és vinculant per tots els estats i dóna un abordatge integral a la lluita contra la violència vers les dones. Es reconeix en el conveni aquesta violència com una violació dels drets humans i com una forma de discriminació, considerant que els Estats són responsables si no responen de manera adequada. Els fonaments del conveni són:

- Prevenir la violència, protegir les víctimes i perseguir els autors.
- Sensibilitzar i fer una crida a la societat, sobretot als homes i als nens, per canviar d'actitud i trencar amb una cultura de la tolerància i negació que perpetua la desigualtat de gènere i violència que provoca.
- Remarcar la importància d'una actuació coordinada de tots els organismes i serveis de la societat civil.
- La recollida d'estadístiques i la recerca de dades sobre totes les formes de violència contra les dones.

Per últim, el marc normatiu europeu té una gran rellevància en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'estat espanyol en afavorir l'elaboració de la llei espanyola actual, aprovada l'any 2007 de la que es parlarà a continuació.

A nivell estatal

A l'estat espanyol, **la Constitució espanyola de 1978** presenta la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol en el seu article 1.1. Així mateix, la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en el seu article 14 i l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè es doni aquesta igualtat en el seu article 9.2., sent tres dels exemples més rellevants.

D'altra banda, l'estat espanyol també disposa de la llei mencionada anteriorment, **la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** que, en l'article 1, assenyala que les dones i els homes són iguals en dignitat humana, en drets i en deures, essent l'objectiu de la Llei fer efectiva aquesta igualtat.

La Llei estatal s'estructura en vuit capítols: el principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació; les polítiques públiques per a la igualtat; igualtat i mitjans de comunicació; dret al treball en

igualtat d'oportunitats; el principi d'igualtat en l'àmbit professional públic; la igualtat en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament; la igualtat en la responsabilitat social de les empreses; i per últim, les disposicions organitzatives.

La seva gran novetat, però, resideix en la prevenció de la discriminació i en la previsió de polítiques actives per a aconseguir l'equitat efectiva. Una igualtat que la llei projecta a tots els nivells de la realitat social, cultural i artística en la que hi pot haver desigualtat. En aquest sentit, el principi bàsic d'aquesta llei és, doncs, la transversalitat de la igualtat. A més a més, presenta dues directives en matèria d'igualtat: **la 2002/73/CE, que reforma la directiva 76/207/CEE relativa a l'aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones** en relació a l'accés laboral, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball; i **la Directiva 2004/113/CE sobre l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i home**s respecte l'accés de béns i serveis i el seu subministrament.

Per últim, l'estat espanyol disposa de **l'Estatut bàsic de l'Empleat Públic.** En aquest sentit, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, obliga a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, elaborant els plans d'igualtat i adoptant les mesures estipulades en aquests plans que permetin eliminar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. A més a més, l'Estatut bàsic de l'Empleat Públic contempla mesures relacionades amb l'eradicació de les desigualtats de gènere sobre àmbits com la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la violència de gènere i els òrgans de selecció de personal, entre d'altres.

A nivell autonòmic

El parlament de Catalunya va aprovar l'any 2008 la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dren de les dones a eradicar la violència masclista**, Per primera vegada en una llei aprovada pel parlament s'utilitza l'expressió violència masclista "perquè el masclisme és el concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior.**

La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

La lluita contra la violència masclista és part del procés de les dones per a fer efectius llurs drets i construir un entorn que en permeti el lliure desenvolupament.

Actualment a Catalunya, la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** considera el dret fonamental de la igualtat entre dones i homes un valor cabdal de la democràcia. La llei en el seu preàmbul fa palesa la necessitat d'eradicar el sistema patriarcal, androcèntric i sexista per tal d'assolir una igualtat real i efectiva entre homes i dones, més enllà de la igualtat legal.

La llei, inspirada en les reivindicacions feministes històriques, completa la normativa relativa a la paritat i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta llei, que s'estructura en 64 articles disposats en cinc capítols, pretén reforçar les mesures i els mecanismes concrets

per aconseguir polítiques d'equitat de gènere que permetin eradicar la desigualtat existent entre homes i dones a partir de tres principis reguladors dels poders públics de Catalunya.

D'altra banda, **l'Estatut d'Autonomia de Catalunya** contempla també la igualtat entre dones i homes. Així, l'article 4.3. l'Estatut indica que els poders públics catalans han de promoure la igualtat i l'equitat de gènere, entre d'altres valors. L'article 19 explicita que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació així com també a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits, tant públics com privats. En l'article 41 també s'assenyala que els poders públics han de garantir: el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball i que les dones no han de ser discriminades per l'embaràs o la maternitat. L'Estatut indica que s'ha de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques; la lluita contra totes les formes de violència contra les dones així com també contra tots els actes de caràcter sexista i discriminatori. Al mateix temps, obliga a que es reconegui el paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i insta a la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques. També explicita la importància que es reconegui i es tingui en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar i que es garanteixi la lliure decisió de les dones pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual, entre d'altres.

A més a més, l'article 56.3 explicita que la llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes i l'article 153 assenyala que la Generalitat de Catalunya té la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere: en la planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones. També indica que la Generalitat pot establir accions positives per a eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya. També explicita el seu paper en la promoció de l'associacionisme de dones que acompleixen activitats relacionades amb l'equitat i la no discriminació així com en les iniciatives de promoció i de la regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre les violències de gènere i per a detectar-les i prevenir-les, i també per a la regulació de serveis i recursos destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquests tipus de violència.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

4. Context sociodemogràfic de Vilanova i la Geltrú

En aquest apartat es presenta de forma breu una anàlisi sociodemogràfica de Vilanova i la Geltrú, prenent com a font de referència l'Informe Social de Vilanova i la Geltrú elaborat l'any 2017 per l'Oficina Tècnica d'Inclusió Social, dins de l'Àrea de Polítiques d'Atenció a la Ciutadania de l'Ajuntament del municipi. També es basa en el document "Indicadors de risc i exclusió social a Vilanova i la Geltrú" de 2016.

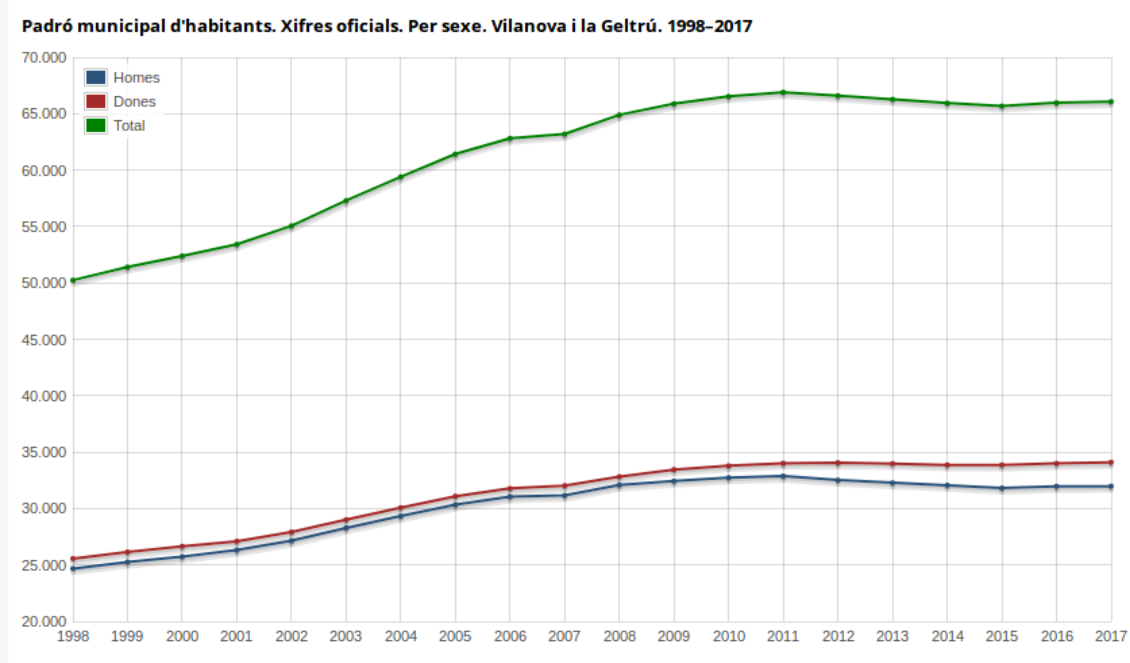
L'anàlisi sociodemogràfica permet esbrinar la realitat social en matèria d'equitat de gènere per tal de construir noves polítiques i dur a terme noves accions. També permet consolidar i millorar les que ja existeixen amb l'objectiu d'assolir l'equitat real i efectiva entre dones i homes. En aquest sentit, és important destacar que es presenten principalment aquelles dades segregades per sexe presents en l'Informe, ja que compleixen amb el propòsit de la diagnosi. A més a més, algunes d'aquestes dades també s'utilitzen en apartats posteriors, ampliant la informació presentada en l'apartat actual.

Pel que fa a les característiques de la població en relació a l'any 2017, destaca el següent:

- Al padró hi consten **67.159 habitants: 34.604 dones i 32.555 homes**, és a dir, un 52% de dones i un 48% d'homes.
- L'**edat mitjana** de la població és de **44** anys i el gruix principal correspon a la franja d'edat entre els 40 i els 54 anys;
- El 40% de les persones residents a Vilanova i la Geltrú són nascudes a la ciutat, i l'11% són nascudes a l'estranger. D'aquest 11%, el **5%** de les dones són **estrangeres** enfront del **6%** dels homes;
- A partir de 2015 hi ha un **creixement positiu baix de la població**, que havia començat a ser negatiu a partir del 2011. És positiu com a conseqüència del creixement migratori, ja que el creixement natural a Vilanova i la Geltrú és negatiu;
- A partir dels 60 anys, **hi ha més població femenina** (per cada 100 homes majors de 65 anys, n'hi ha 12 que tenen 85 anys i més, i en el cas de les dones n'hi ha 18). **La població femenina té més esperança de vida;**
- La **taxa de fecunditat és de 40 fills** i filles per cada 1000 dones, xifra inferior a la que presenta de mitjana Catalunya. Així mateix, la **mitjana** de fills i filles per dones dels 15 als 49 anys **és d'1,1**;
- Hi ha un **sobre envelliment** de la població;
- **La població femenina** presenta un **índex de dependència major** com l'índex de dependència senil que és de 35 en el cas de les dones i de 30 en el cas dels homes.

A continuació es presenta una gràfica evolutiva amb les xifres oficials per sexe del padró de Vilanova i la Geltrú des de l'any 1998 fins al 2017:

D'altra banda, de l'informe de 2016, que presenta dades semblants a les anteriors, cal destacar-



ne les següents xifres:

- L'any 2016 la **mitjana d'atur va afectar a més dones** que homes, un 56% enfront d' un 44%. El perfil que més havia estat afectat corresponia, segons l'informe, al d'una dona (55,44%) de més 44 anys (55%) del sector serveis (72%) amb estudis d'educació general (59%), del grup professional de treballadores de la restauració, personals i venedores;

- Les dades recollides sobre les intervencions realitzades pels Equips Bàsics d'Atenció Primària de Serveis Socials reflecteixen que **van atendre més dones que homes: un 55% de dones davant d'un 45% d'homes**. D'altra banda, un 25% de les intervencions van ser amb menors d'edat, un 9% amb gent jove, un 37% amb persones adultes d'entre 30 a 59 anys, i un 27 % amb persones d'una edat igual o superior als 60 anys.

En definitiva, Vilanova i la Geltrú té una població sobreenvellida, el creixement de la qual és positiu gràcies a la migració. Aquesta població en total té una presència més elevada de dones que d'homes, especialment en edats superiors als 65 anys perquè l'esperança de vida d'elles és més alta. A més a més, les dones presenten un índex major de dependència que els homes i s'han vist afectades en major grau per l'atur que els homes. Al mateix temps, les dones són ateses per part dels Serveis Socials de la ciutat en major grau que els homes.

5. Metodologia

En aquest apartat, es presenta la metodologia seguida per tal d'elaborar l'aproximació diagnòstica.

La metodologia emprada en l'elaboració d'aquest document ha estat eminentment participativa, implicant els equips professionals del territori, així com també les entitats del municipi compromeses amb l'equitat de gènere.

El procés s'ha basat en cinc tècniques de recollida d'informació:

- anàlisi estadística de dades desagregades per gènere existents en el propi Ajuntament dels diferents àmbits,
- qüestionari dirigit al personal de l'administració (68 qüestionaris contestats),
- entrevistes individuals o grupals a informants clau (un total de 3 entrevistes: una entrevista grupal amb entitats feministes municipals, un grup de discussió amb dones del municipi i una entrevista a la tècnica d'Igualtat municipal),
- 9 grups de discussió per àmbits del municipi (esport, urbanisme, espai públic i seguretat, comunicació, joventut i lleure, cultura i diversitat cultural, educació, salut, acció social, treball), i
- recollida de fonts documentals de les diferents regidories de l'Ajuntament de l'any 2017.

La població que ha participat en la recollida d'informació ha estat: 68 persones del personal de l'administració en els qüestionaris, 25 persones en les entrevistes a informants clau (dones del territori, dones d'entitats feministes i tècniques d'equitat), i 75 persones en les entrevistes i grups de discussió (personal tècnic de cada àmbit, entitats, sindicats i institucions, persones expertes de l'àmbit, entitats feministes i professionals en actiu).

Els objectius d'aquesta recollida d'informació han estat els següents:

Objectiu	Població	Metodologia
1. Analitzar els projectes i accions amb perspectiva de gènere que s'hagin dut a terme al municipi i el nivell de compromís de les institucions i les entitats amb l'equitat de gènere.	Població en general, personal municipal i entitats feministes.	Grups de discussió per àmbits temàtics, entrevistes a informants clau, qüestionari al personal municipal i recull de documentació sobre accions amb perspectiva de gènere.
2. Conèixer el nivell d'implementació de la transversalitat de les polítiques de gènere en els diferents àmbits de l'Ajuntament i el grau de	Personal municipal.	Qüestionari al personal municipal i recull de documentació i informació sobre les polítiques dutes a terme des de l'Ajuntament en aquest àmbit i sobre la

coneixement que tenen el personal tècnic i polític.		imatge i el llenguatge corporatiu
3. Conèixer les principals problemàtiques, necessitats i propostes en relació a les desigualtats de gènere en tots els àmbits.	Població en general, personal municipal i entitats feministes.	Anàlisi de dades, grups de discussió per àmbits temàtics, entrevistes a informants clau i qüestionaris.
4. Conèixer els principals agents que estan intervenint en el territori en temes de gènere i l'existència de serveis i entitats que treballen sobre aquesta qüestió.	Població en general, personal municipal i entitats feministes.	Grups de discussió per àmbits temàtics i entrevistes a informants clau.
5. Explorar possibles estratègies d'actuació i mesures a incorporar en el futur Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones.	Població en general, personal municipal i entitats feministes.	Grups de discussió per àmbits temàtics, entrevistes a informants clau, qüestionari al personal municipal i recull de documentació sobre accions amb perspectiva de gènere.

5.1. Grup motor

El procés de diagnosi, participació i redacció del pla ha estat portat a terme per un equip tècnic de *l'Associació Conexus. Atenció, formació i investigació psicosocials* amb l'acompanyament de l'equip de professionals de l'Espai d'Equitat de la Regidoria de Convivència i Equitat de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Aquest grup motor entre *l'Associació Conexus* i l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú ha fet un seguiment del procés, ha consensuat el disseny de les diferents fases i s'ha implicat activament en aspectes com la difusió, la participació als grups de discussió i el debat de les mesures a incloure en el pla d'acció.

Aquest grup motor també ha comptat per la validació de la Diagnosi del Pla amb la col·laboració d'una comissió de treball interdepartamental, formada per 25 persones. La funció de la comissió ha estat d'assessorament, validació i seguiment en l'elaboració de la present diagnosi, així com de suport en la recollida d'informació.

5.2. Anàlisi de dades estadístiques

Per tal de conèixer les principals problemàtiques, necessitats i propostes en relació amb les desigualtats de gènere en els diferents àmbits, s'han sol·licitat i explotat les dades estadístiques

que el propi Ajuntament de Vilanova i la Geltrú genera des dels diferents programes i serveis així com dades extretes d'altres organismes oficials (IDESCAT, INE, entre altres).

S'ha fet una anàlisi dels principals indicadors de cada àmbit per tal de cercar i sol·licitar les dades adequades per fer una diagnosi de les principals desigualtats de gènere a nivell municipal. Aquesta anàlisi ha tingut present la realitat territorial, seleccionant aquells indicadors que millor ajuden a fer una diagnosi de les desigualtats de gènere per cada àmbit i que són més pertinents per orientar el pla. Els principals indicadors que s'han establert per cada àmbit així com les dades específiques que s'han pogut obtenir estan presentades en els resultats (Per veure els indicadors consultar Annex 2).

Les dades analitzades fan referència a l'any 2016, perquè són aquelles dades més recents que tenen de forma comuna tots els serveis i ens. Dels indicadors exposats, s'han obtingut part de les dades, doncs n'hi ha que no han estat recollides i explotades com a Ajuntament ni per part de cap altre ens supramunicipal i, per tant, no s'han pogut facilitar. Així doncs, caldrà tenir present en el pla d'acció la importància de generar els mecanismes i les obligacions pertinents per a recollir les dades de tots aquells indicadors clau que són útils per a analitzar les desigualtats de gènere a nivell local.

5.3. Qüestionari adreçat al personal de l'administració

Per tal de poder recollir informació directa de les diferents regidories, professionals i serveis municipals, s'ha elaborat una enquesta pel personal de l'administració. L'opinió del personal municipal és imprescindible doncs serà responsable del disseny i la implementació de les mesures.

El qüestionari es va fer arribar a tot el personal de l'administració i es va donar un plaç de dos mesos per a respondre'l (vegeu el qüestionari a l'Annex 3).

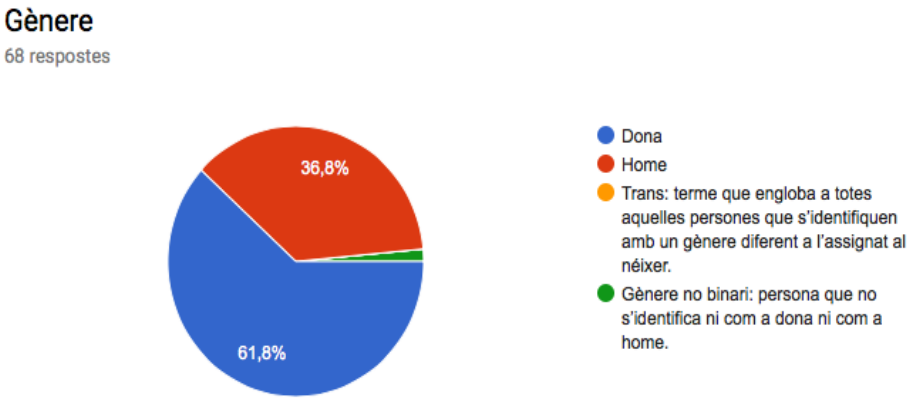
El qüestionari té com a objectius:

- conèixer el nivell d'implementació de la transversalització de les polítiques de gènere,
- analitzar les necessitats formatives de les persones professionals en aquest àmbit,
- recollir el coneixement que tenen sobre les desigualtats de gènere,
- detectar necessitats i problemàtiques a nivell municipal, i
- recollir propostes d'actuacions que consideren que l'Administració local hauria de portar a terme.

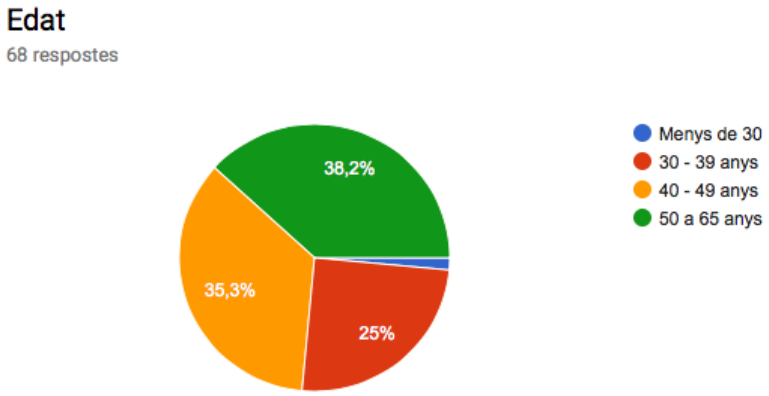
S'han rebut 68 respostes del qüestionari d'un total de 670 persones treballadores, aproximadament un 10,15% del la població potencial. A continuació, presentem el perfil de persones que han respost el qüestionari.

Pel que fa al gènere, veiem que la majoria de les persones que han respost s'identifiquen com a dones, un 61,8%, mentre que un 36,8% s'identifiquen com a homes i un 1,5% s'identifiquen com a no binàries. Cap persona s'ha identificat amb la categoria trans*. Donat que a l'Ajuntament hi ha una plantilla del 46,87% de dones i un 53,13% d'homes, observem que hi ha

una sobrerepresentació de dones i una infrarepresentació d'homes que han respost al qüestionari en proporció a la plantilla total.

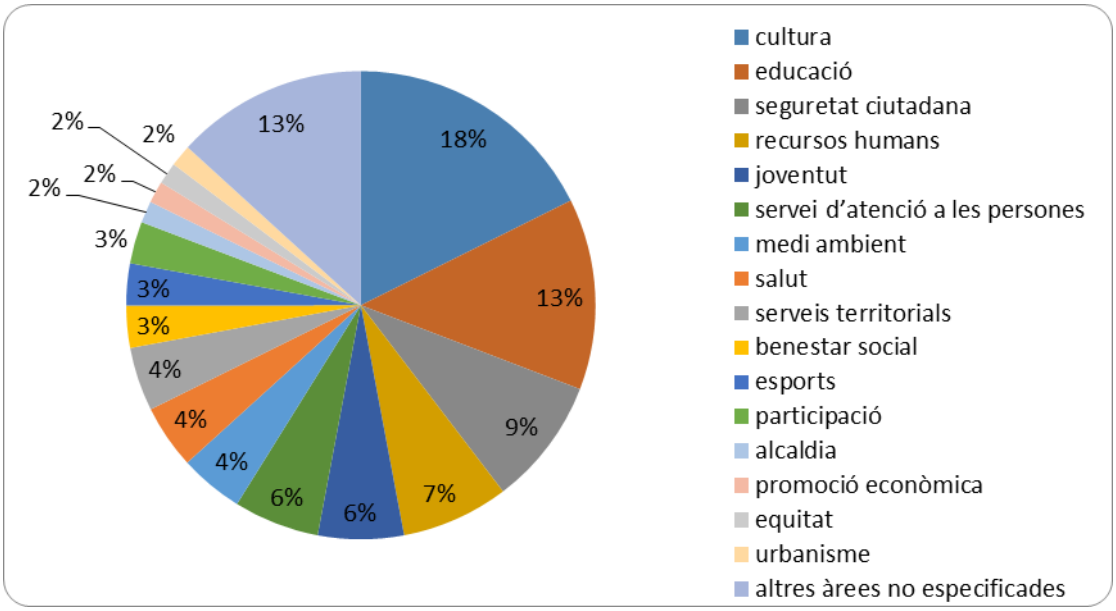


En relació a l'edat de les persones participants a l'enquesta, cal assenyalar que hi ha diversitat d'edats, sent les persones compreses entre les franges de 40-49 anys (35,3%) i 50-65 anys (38,2%) les major representades. Aquesta distribució és similar a la distribució per franges d'edat del conjunt de la plantilla de l'administració. Tot i això, veiem que la franja amb més proporció de persones treballadores és la de 50-65 anys (47,31%) i, en canvi, representa un 35,3% de les persones que han respost i succeeix, a la inversa amb la franja de personal entre 30-39 anys, que a nivell de plantilla representa un 13,38%, i a l'enquesta representa un 25% de les persones que hi ha participat, sent les altres franges més o menys proporcionals a la plantilla.



Sobre la representació per àrees, ha contestat personal de 17 àrees diferents: cultura (17,6%), educació (13,2%), seguretat ciutadana (8,8%), recursos humans (7,4%), joventut (5,9%), Oficina d'Atenció Ciutadana (5,9%), medi ambient (4,4%), salut (4,4%), serveis territorials (4,4%), Serveis Socials (2,9%), esports (2,9%), participació (2,9%), alcaldia (1,5%), promoció econòmica (1,5%), equitat (1,5%), urbanisme (1,5%) i un 13,2% d'altres àrees no especificades. En aquest sentit, hi ha força heterogeneïtat en la distribució per àrees, cosa que permet aproximar-nos millor a la realitat del personal de l'administració.

Representació per àrees de les persones participants en l'enquesta



5.4. Entrevistes a informants clau i població LGBTI

S'han realitzat 3 entrevistes semiestructurades a persones clau, considerades com a tal per dues raons principals:

1. la seva professió o experiència personal o activista els permet tenir una visió rellevant a nivell global o sobre àmbits específics, i
2. formen part d'entitats feministes o grups de dones amb incidència al municipi.

Aquestes entrevistes s'han fet perseguint els objectius mencionats anteriorment:

- conèixer les principals problemàtiques, necessitats i propostes en relació a les desigualtats de gènere en el municipi,
- conèixer els principals agents que estan intervenint a nivell comunitari i
- explorar possibles estratègies d'actuació i mesures a incorporar en el futur Pla.

En alguns casos l'entrevista va ser individual i en d'altres col·lectiva, aquest darrer cas quan les persones ja es coneixien o tenien un mateix perfil (veure a l'annex 4 el guió de l'entrevista i el consentiment informat a l'annex 5).

En total han participat a les entrevistes 12 persones. L'edat de les persones participants ha estat heterogènia, compresa entre els 30 i els 70 anys. A les entrevistes a informants clau ha mancat representació de persones joves, atès sobretot a la composició de les entitats i grups de dones participants. També s'observa una infrarepresentació de persones d'edat avançada, a partir dels 65 anys, cosa que pot ser reflex de la dificultat de generacions més grans de participar d'aquests espais. A nivell de gènere, totes les persones participants han estat dones, algunes

d'elles venien en representació d'entitats feministes, concretament de Bullanga feminista i de la Frontissa. Tot i intentar-ho, no va ser possible convocar un grup d'homes. A nivell de diversitat cultural, la majoria de persones compartien el mateix marc cultural malgrat que en les entrevistes ha participat alguna dona d'alguna cultura diferent a la majoritària que ha permès aprofundir en diferents realitats culturals.

Considerem que, en termes generals, aquesta mostra ens ha permès fer una primera aproximació a les desigualtats de gènere a Vilanova i la Geltrú, doncs les entitats i col·lectius organitzats tenen un coneixement global de la situació del municipi.

Tot i això, considerem que hi ha especialment dos buits en la mostra: el d'homes, ja que com ja s'ha comentat es va intentar realitzar el grup però no es poder dur a terme per manca d'assistència i, el de persones de diferents orígens ja que, tot i ser-hi presents en les entrevistes, la representació va ser minoritària.

A més a més, de les entrevistes realitzades per aquest pla, també s'ha comptat per la diagnosi amb la informació extreta de les 4 entrevistes, individuals i grupals, realitzades pel I Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere. Aquestes entrevistes es van fer perseguint els objectius de: a) conèixer les principals problemàtiques, necessitats i propostes en relació amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere en el municipi, b) aproximar-nos a l'anàlisi del nivell de LGBTIfòbia i la sensibilització vers la diversitat afectiva-sexual i de gènere, i c) conèixer els principals agents que estan intervenint a nivell comunitari.

Van participar en aquestes entrevistes un total de 24 persones. L'edat de les persones participants va ser heterogènia, entre 15 i 65 anys, havent una infrarepresentació de persones d'edat avançada, a partir dels 65 anys, cosa que pot ser reflexa de la dificultat de generacions més grans de visibilitzar-se per la repressió viscuda i una cultura comuna més heteronormativa. Va haver heterogeneïtat en la representació per col·lectius LGBTI de les persones participants, havent persones en els grups i les entrevistes que s'identificaven amb els col·lectius gai, lèsbic, bisexual i trans*. Algunes persones participants venien en representació d'entitats: 2 persones en representació de Violeta, entitat LGBT+; 2 persones en representació d'AMPGYL (Asociación de madres y padres de gays, lesbianas, bisexuales y transexuales); i una persona en representació de FLG (Associació de famílies LGBTI). La resta de persones no estan dins cap entitat. Han participat com a persones LGBTI o familiars.

5.5. Grups de discussió per àmbits temàtics

Per tal de conèixer les principals problemàtiques, necessitats i propostes en relació a les desigualtats de gènere en el municipi, així com el nivell de compromís i implicació de les diferents àrees municipals, s'han realitzat 9 grups de discussió. En aquests grups hi han participat persones tècniques de l'Ajuntament de cada àrea, professionals dels diferents serveis municipals, entitats, associacions, empreses i sindicats (veure a l'annex 4 el guió de discussió pels grups temàtics).

Els grups de discussió per àmbits temàtics han estat: esport, urbanisme, espai públic i seguretat, comunicació, joventut i lleure, cultura i diversitat cultural, educació, salut, acció social, i treball.

En cada grup, han participat unes 6-10 persones, sent un total de 56 persones les que han participat als grups de discussió. La distribució per gènere ha variat segons el grup i l'àmbit,

participant majoritàriament dones: un 70% enfront d'un 30% d'homes. En els àmbits de salut, comunicació o educació, les dones han arribat a ser el 100% de les persones participants; en canvi, en altres àmbits, com urbanisme, cultura o esports, ha estat més equitativa la proporció entre homes i dones.

Les edats han estat heterogènies, tot i que la majoria de persones participants s'han situat entre els 20 i els 59 anys. En els grups de discussió, on la majoria de persones participants eren professionals de serveis o personal tècnic de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, les edats han estat compreses entre els 35 i els 55 anys. En els grups de discussió (GD_) han assistit poques persones de més de 59 anys, aspecte que comporta una infrarepresentació d'aquest grup d'edat. Aquest fet es deu, en part, pot ser reflex de la dificultat de generacions més grans de participar d'aquests espais, i a que l'edat es concentra en les edats actives laboralment ja que els grups han estat configurats en la seva majoria per professionals en actiu dels diferents àmbits.

A nivell de serveis i institucions han participat persones de diferents centres escolars de primària i secundària, del CSMIJ, de l'ASSIR, de serveis socials, de biblioteques, policia local i mossos d'esquadra, servei d'ocupació de Catalunya, entre altres.

A nivell d'entitats i associacions han participat des d'entitats de dones, feministes i LGBTI (Violeta, Casal de dones de Vilanova i la Geltrú i Bullanga), federacions d'empresàries, entitats esportives (club de Rugby, club de bàsquet, Fundació d'entitats esportives, entre altres), entitats de lleure com el CE Drac Màgic, Creu Roja, i entitats culturals, entre altres.

En tots els grups, hi ha hagut personal referent de l'àrea municipal que pertocava, com a mínim 1 o 2 persones per grup. En alguns grups, les persones tècniques de les àrees corresponents eren la majoria de persones del grup com, per exemple, en el grup d'urbanisme i seguretat.

5.6. Revisió de la documentació de l'Ajuntament

Per tal de poder completar la fase de diagnòstic amb la major informació possible sobre l'estat de les polítiques de gènere i la realitat del municipi en relació a les desigualtats de gènere, s'ha recollit i analitzat un seguit de documentació. Aquesta ha permès conèixer el nivell d'implementació de la transversalitat de les polítiques de gènere en els diferents àmbits de l'Ajuntament, esbrinar els projectes i accions amb perspectiva de gènere que s'han dut a terme al municipi i el nivell de compromís de les institucions i les entitats amb l'equitat de gènere.

La documentació recollida i analitzada és la següent:

- Documentació referent a les polítiques de gènere dutes a terme fins ara al municipi: recull d'accions, programes, mocions i polítiques específiques realitzades vers la població i vers el personal municipal i la seva valoració (si s'ha realitzat), així com plans d'igualtat anteriors o accions que hagin incorporat la perspectiva de gènere. En aquest sentit, s'ha revisat el Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, el Protocol intern de l'Ajuntament per fer front a l'assetjament sexual i per raó de sexe, el Pla Municipal d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones anterior i les mocions presentades i aprovades pel ple de l'Ajuntament en relació a les polítiques de gènere des dels últims dos anys.

- Estudis, enquestes i recerques fetes en el municipi sobre desigualtats de gènere i violències masclistes.
- Documentació sobre propaganda d'actes, serveis o accions i fulls d'inscripció i registre de dades dels serveis del darrer any de l'Ajuntament. S'ha revisat la documentació de diferents àrees: Serveis Socials, esport, joventut, promoció econòmica, esport, entre altres.
- Revisió de la pàgina web en relació a les imatges utilitzades i el llenguatge emprat, així com referències a accions i polítiques de gènere.
- Revisió de les pàgines web de les biblioteques municipals per tal d'analitzar el fons bibliotecari existent amb perspectiva de gènere.

6. Diagnosi del Pla

6.1. Anàlisi de la transversalització de les polítiques de gènere de l'administració local

A continuació es presenten els resultats de l'aproximació diagnòstica interna de l'administració local en relació al compromís polític en la transversalització de les polítiques de gènere, la transversalitat i l'estat d'aquestes polítiques –també a nivell de comunicació i d'imatge corporativa-, i la formació del personal per tal de poder incorporar una perspectiva de gènere, sexual i afectiva en tots els àmbits i nivells.

6.1.1. Compromís polític de l'administració

A nivell de compromís polític de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i del govern actual (objectiu 1), el Ple de l'Ajuntament ha aprovat, entre gener de 2017 i juny de 2018, 14 mocions per a garantir l'equitat entre dones i homes.

Mocions del 2017

Al llarg de l'any 2017, a més a més de l'acord **d'adherir-se al Manifest Institucional del Dia Internacional de les Dones de 8 de març** (aprovat en el Ple del 13 de març de 2017), l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú ha presentat i aprovat **4 mocions**:

- la moció **per a la paritat en el nomenclàtor** (ple del 3 d'abril de 2017);
- la petició **d'aprovació del Pla de mesures per fomentar el civisme** i la convivència a Vilanova i la Geltrú (ple del 31 de juliol de 2017);
- la moció **per pal·liar la pobresa femenina** (ple del 23 d'octubre de 2017); i
- la petició de **ratificació de la pròrroga de l'actual Pla intern d'Igualtat de Gènere** de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú **i la constitució de la Comissió** del Pla intern d'Igualtat d'Oportunitats (ple del 18 de desembre de 2017).

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Sobre **la moció per a la paritat en el nomenclàtor**, presentada pel Casal de Dones i aprovada al ple del 3 d'abril de 2017, l'Ajuntament es va comprometre a:

- Encomanar a la Comissió de Nomenclàtor la realització d'una proposta de criteris a seguir que fes efectiva i real la paritat de gènere al nomenclàtor de Vilanova i la Geltrú;
- Instar a la Comissió de Nomenclàtor a prioritzar la incorporació de noms de dones als nous carrers, equipaments municipals i altres espais públics de la ciutat;
- Encomanar a la Comissió de Nomenclàtor l'inici de la substitució gradual de noms de carrers dels municipis i equipaments municipals per denominacions que fessin homenatge a les dones, el llegat i la memòria de les quals tinguessin un abast local, nacional i/o universal;
- Instar a la Comissió de Nomenclàtor perquè substituís el nom de la Plataforma Centre Multiserveis "Els Josepets" per Plataforma Centre Multiserveis "Frederica Montseny".

Respecte a **la petició d'aprovar el Pla de mesures per fomentar el civisme i la convivència a Vilanova i la Geltrú (2017-2021)**, proposada per Convivència i Equitat, l'Ajuntament va acordar aprovar-lo el 31 de juliol de 2017, sent l'equitat de gènere un dels aspectes contemplats en la diagnosi i les accions del pla.

Sobre **la moció per pal·liar la pobresa femenina**, aprovada al ple del 3 d'abril de 2017, l'Ajuntament es va comprometre a:

- Donar suport a la Moció 117/XI del Parlament de Catalunya sobre la pobresa femenina;
- Instar al Govern de la Generalitat de Catalunya a implementar les lleis, resolucions i mocions aprovades en el Parlament de Catalunya relatives a la pobresa femenina;
- Instar al Govern de la Generalitat de Catalunya a constituir un grup de treball sobre la feminització de la pobresa per avançar en polítiques de conciliació del temps social i laboral, de corresponsabilitat entre homes i dones, i de reducció de la bretxa salarial, l'atur femení i la precarietat laboral de les dones, tal com assenyala el primer punt de la Moció 117/XI del Parlament de Catalunya;
- Traslladar aquests acords al Govern de la Generalitat de Catalunya, a la Conselleria de Benestar Social i Família i als Grups Parlamentaris del Parlament de Catalunya.

Sobre **la petició de ratificació de la pròrroga de l'actual Pla intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i la constitució de la Comissió del Pla intern d'Igualtat d'Oportunitats** presentada per Recursos Humans i aprovada al ple del 18 de desembre de 2017, l'Ajuntament es va comprometre a:

- Ratificar l'aprovació de la pròrroga de l'actual Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú;
- Aprovar la constitució de la Comissió del Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Mocions de l'any 2018

Al llarg dels primers sis mesos de 2018, l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú ha presentat i aprovat **9 mocions**:

- una moció per a **l'equiparació salarial entre dones i homes** (ple del 5 de març de 2018);
- dues mocions **en suport i adhesió a la vaga feminista convocada pel 8 de març** (ple del 5 de març de 2018);
- una moció per **a la commemoració del Dia Internacional de les Dones** (ple del 5 de març);
- una moció per **establir un sistema públic de pensions amb major capacitat de redistribució i reducció de les desigualtats** (ple del 16 d'abril de 2018);
- una moció **per a la defensa dels drets de les dones víctimes d'agressions sexuals** (ple del 14 de maig);
- una moció de **denúncia al caràcter patriarcal i de classe de la justícia espanyola i per la creació d'un ordenament jurídic propi en el marc republicà amb perspectiva feminista** (ple del 14 de maig);
- una moció per a **l'adhesió al manifest del Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere** (ple del 14 de maig);
- una moció sobre **el pressupost compromès pel govern d'Espanya per al desenvolupament de les mesures previstes en el Pacte d'Estat contra la violència de gènere** (ple del 14 de maig).

Pel que fa **a la moció per a l'equiparació salarial entre dones i homes**, l'Ajuntament es va comprometre a:

- Donar suport a la vaga laboral convocada per CCOO i UGT de 2 hores per torn el dia 8 de març, i sumar-se a les concentracions previstes per al mateix dia, a les 12 hores, a les places i portes dels ajuntaments;
- Donar suport a la vaga de consum, a la vaga de cures i a la vaga d'estudiants del dia 8 de març;
- Defensar la pujada dels salaris i de les pensions, garantint la recuperació del poder adquisitiu, especialment dels més baixos, i l'increment del SMI;
- Defensar els plans d'igualtat obligatoris en totes les empreses com a veritable eina per a garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i per evitar la bretxa salarial i els assetjaments sexuals;
- Instar els grups parlamentaris al Congrés dels Diputats a què aprovin una llei de transparència i d'igualtat salarial que posi fi a la bretxa salarial real entre dones i homes a l'Estat;
- Demanar al Govern central la ratificació del conveni 189 de l'OIT (Conveni sobre el treball decent per a les treballadores i treballadors de la llar);

- Establir el compromís amb la lluita contra la precarietat social i laboral, amb la priorització de pressupostos per a les polítiques públiques per al benestar: dependència, salut, educació i criança;
- Fomentar i donar suport a la lluita contra la xacra social de les violències masclistes i exigir la posada en marxa immediata del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere amb una dotació pressupostària real.

Sobre **les mocions en suport i adhesió a la vaga feminista convocada pel 8 de març** (ple del 5 de març de 2018), l'Ajuntament va acordar:

- Donar suport a la vaga general feminista convocada el proper 8 de març, facilitant que les treballadores de l'Ajuntament i empreses municipals es poguessin adherir a la vaga així com també difonent la convocatòria de la vaga general feminista a través dels mitjans municipals;
- Destinar una partida pressupostària específica a la lluita contra la violència, l'assetjament masclista i la discriminació per motius de gènere, treballant i prioritzant el seu contingut en el marc de la comissió del protocol de violència masclista;
- Treballar per la remunicipalització i extensió dels serveis públics relacionats amb la sanitat, serveis socials, atenció a les dones i atenció a la infància: des d'escoles bressols i hospitals fins als serveis de dependència i atenció a les persones;
- Establir clàusules per evitar la bretxa salarial entre homes i dones als contractes i licitacions de l'Ajuntament, evitant la contractació d'aquelles empreses en les quals es detecti aquesta bretxa salarial en qualsevol dels seus estaments;
- Establir un protocol d'actuació per evitar la discriminació laboral de les persones trans;
- Establir la necessitat de personificació de l'Ajuntament en el casos penals d'assetjament laboral.

Respecte a **la moció per a la commemoració del Dia Internacional de les Dones**, aprovada al ple del dia 5 de març de 2018, l'Ajuntament arriba als següents acords:

- Continuar treballant pels drets de les dones, en col·laboració amb les entitats de dones del municipi i rebutjant qualsevol tipus de discriminació;
- Seguir treballant amb les empreses del municipi per a l'elaboració de plans d'igualtat que facin possible la reducció de la bretxa salarial, la promoció de dones als càrrecs de decisió i l'adopció de mesures que permetin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral;
- Continuar treballant per la prevenció de qualsevol tipus de discriminació cap a les dones i de l'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol espai, fent especial incidència en l'àmbit laboral i els espais d'oci;
- Donar suport a la iniciativa de la Vaga Internacional de Dones realitzada per les feministes de diferents països del món i convocada a Catalunya pel conjunt del Moviment Feminista i els sindicats majoritaris;

- Tenir la perspectiva de gènere com a eix central de les actuacions i polítiques pròpies;
- Comunicar aquest acord a les associacions de dones del municipi, a Ca la Dona, als grups polítics al Parlament de Catalunya, a l'Institut Català de les Dones i a les entitats municipalistes.

Pel que fa a **la moció per establir un sistema públic de pensions amb major capacitat de redistribució i reducció de les desigualtats**, aprovada al ple del 16 d'abril de 2018, l'Ajuntament es va comprometre, en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i equitat de gènere, a instar al govern espanyol a:

- Anar eliminant progressivament la bretxa propera al 40% existent entre la quantia de les pensions dels homes i de les dones (dèficit de gènere);
- Aprovar una Llei d'Igualtat Laboral per tal d'eliminar la bretxa salarial i, per tant, de cotitzacions, que acaba derivant en pensions més baixes;
- Recuperar la iniciativa legislativa socialista, inclosa en la Llei 27/2011, d'incrementar la pensió de viduïtat per a majors de 65 anys que no rebin una altra pensió pública fins a assolir el 60% de la base reguladora, mesura que afecta de manera majoritària les dones.

De la **moció per a la defensa dels drets de les dones víctimes d'agressions sexuals**, aprovada al ple del 14 de maig, l'Ajuntament va manifestar:

- El seu suport a les dones víctimes d'agressions sexuals;
- El seu ànim a totes les persones compromeses amb la causa feminista per a seguir mostrant el seu rebuig a la Sentència del cas de "La Manada" i el seu suport a les dones supervivents de les violències masclistes, afirmant el seu desig que les dones siguin lliures i no valentes;
- L'exigència d'una revisió del Codi Penal que incorpori la perspectiva de gènere per tal d'evitar l'existència d'interpretacions arbitràries i basades en estereotips de gènere que acabin portant a sentències amb un clar biaix masclista;
- L' interès en garantir la formació obligatòria i continuada de la judicatura per a la garantia dels drets de les dones;
- El compromís de portar a terme un protocol a nivell municipal per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual en els espais d'oci i de lleure;
- El compromís de formar en perspectiva de gènere i violència masclista totes i tots els professionals de l'Ajuntament, en especial a aquelles persones que ofereixen serveis directes a les dones;
- La intenció de comunicar aquest acord a les entitats de dones del municipi, als grups polítics al Parlament de Catalunya i a les entitats municipalistes.

Sobre **la moció de denúncia al caràcter patriarcal i de classe de la justícia espanyola i per la creació d'un ordenament jurídic propi en el marc republicà amb perspectiva feminista**, aprovada al ple del 14 de maig, l'Ajuntament va manifestar:

- Tot el suport a la víctima supervivent de la violació perpetrada per “La manada”, així com també a totes les víctimes del sistema patriarcal;
- El rebuig a la Sentència, denunciant el caràcter patriarcal i de classe de la justícia espanyola així com donant suport a l’acusació particular, que manté que els fets són constitutius d’un delicte d’agressió sexual, violació, i no tan sols d’abús sexual com ha acordat la Sentència;
- Instar el Parlament de Catalunya a impulsar urgentment un ordenament jurídic propi en el marc republicà amb perspectiva feminista;
- Una crida al moviment feminista perseguint, amb l'esperit de la Vaga 8M, respondre conjuntament a l'ofensiva de l'Estat contra les dones i construir plegades una República Feminista;
- El seu compromís a esdevenir un municipi lliure de violències, posicionant-se sempre al costat de qualsevol víctima de la violència masclista que tingui lloc en el municipi, oferint-li el suport jurídic i material necessari;
- Enviar els acords adquirits al Parlament de Catalunya, a les entitats veïnals vilanovines, als col·lectius feministes de la ciutat i publicar-los tant a la pàgina web com a les xarxes socials de l’Ajuntament.

Respecte a **la moció per a l’adhesió al manifest del Pacte d’Estat en matèria de violència de gènere**, aprovada al ple del 14 de maig, l’Ajuntament es va comprometre a:

- Adherir-se al Manifest pel Pacte d’Estat en matèria de Violència de Gènere;
- Denunciar que el Congrés dels Diputats no ha creat la Comissió de Seguiment del Pacte d’Estat prevista en la mesura 208, que el Govern central no ha presentat els projectes de llei per escometre les modificacions legislatives que estableix el Pacte d’Estat, i que el Govern central no ha inclòs en el projecte de pressupostos generals de l’Estat de 2018 el compromís econòmic reflectit en el Pacte d’Estat;
- Exigir al Congrés dels Diputats la creació immediata de la Comissió Parlamentària de Seguiment del Pacte d’Estat reflectida en la mesura 208 i exigir al Govern central un seguit de mesures. Entre elles: la transferència del crèdit de 20 milions anuals previstos per al 2018; la presentació dels projectes de llei per emprendre les reformes legislatives previstes en el Pacte d’Estat; la modificació de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l’Administració local (LRSAL); i l’adopció de les mesures legislatives i d’altra índole que garanteixin l’estabilitat i qualificació de les plantilles que presten serveis d’atenció a la violència masclista en l’àmbit municipal, i permetin comptar amb professionals especialitzades i contractades en igualtat de condicions pel que fa al personal funcionari. Per últim, l’establiment d’un acord sobre estàndards mínims per a l’atenció integral municipal a les víctimes de les diferents manifestacions de la violència masclista, que comporti un estudi de costos per població de cara a la seva efectiva implantació, per tal de garantir una resposta adequada a totes les víctimes de violència masclista amb independència del seu lloc de residència;

_ Comunicar els acords d'aquesta moció al Fòrum de Municipis pel Pacte d'Estat.

Pel que fa **a la moció sobre el pressupost compromès pel govern d'Espanya per al desenvolupament de les mesures previstes en el Pacte d'Estat contra la violència de gènere**, aprovada al ple del 14 de maig, l'Ajuntament va adquirir els acords:

_ D'instar el Govern de l'Estat a complir els seus acords i, per tant, a que en els pressupostos generals de l'Estat, per a les noves o ampliades competències reservades a les comunitats autònomes i als ajuntaments, es destinés, via transferències, un increment anual de 20 milions d'euros als ajuntaments i 100 milions d'euros destinats a les comunitats autònomes;

_ D'instar el Govern de l'Estat a enfortir i capacitar els governs locals en l'exercici de les polítiques públiques d'igualtat i violència de gènere;

_ D'informar d'aquests acords al president del Govern d'Espanya, a la ministra de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat i al conjunt dels grups parlamentaris al Congrés dels Diputats, i a totes les entitats del municipi que treballen per a la igualtat de gènere.

D'altra banda, tal i com indica el Pla per la Diversitat sexual, afectiva i de gènere, **des de 2011 l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú ha aprovat sis mocions per a garantir els drets del col·lectiu LGBTI:**

_ una moció de commemoració del Dia Internacional de l'Orgull homosexual, transsexual i bisexual (ple del 2 de juliol del 2012);

_ una moció contra la homofòbia i la transfòbia (ple del 9 de setembre del 2013);

_ una moció demanant la implementació de la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (ple del 21 de desembre del 2015);

_ una moció en suport de la Plataforma Transforma la salut per un canvi en el model d'atenció vers les persones trans* (ple del 3 d'octubre del 2016);

_ una moció per adherir-se al manifest commemoratiu del 28 de juny, Diada Internacional de l'Alliberament LGBTI (ple del 3 de juliol del 2017); i

_ una moció d'aprovació del conveni de col·laboració entre diversos ajuntaments per a la creació d'una xarxa de municipis LGBTI (ple del 31 de juliol del 2017).

A més a més de les mocions aprovades, que ja mostren el compromís polític de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú**, l'Ajuntament disposa del Pla d'Igualtat Intern de Gènere (2010)** per a garantir que s'assoleixi l'equitat real i efectiva entre dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament. Aquest pla promou l'eradicació dels estereotips de gènere que impedeixen o obstaculitzen l'accés de les dones a determinats llocs de treball i professions en igualtat de condicions que el gènere masculí. El pla inclou una diagnosi i s'estructura en 7 capítols (responsabilitat social i igualtat, llenguatge i imatge no sexista, distribució i representativitat del personal, contractació i retribució, selecció, formació i promoció, conciliació de la vida personal i familiar, i salut laboral) per tal de garantir l'equitat en tots els àmbits. Incorpora també mencions en contra de qualsevol tipus de discriminació i assetjament suficientment àmplies per encabir

les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, com s'indica en el Pla per la Diversitat sexual, afectiva i de gènere.

L'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones s'ha fet en sincronia amb el **I Pla per la Diversitat sexual, afectiva i de gènere** de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú per tal de poder establir sinèrgies, ponts i objectius comuns. S'entenen els dos plans com a eines que poden ajudar a desmuntar el sistema sexe-gènere-sexualitat que produeix desigualtats, opressions i violències contra les dones, les persones LGBTI i qualsevol persona que generi pràctiques disconformes amb aquest sistema. L'anterior Pla per la Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones (2011) no tenia incorporada la perspectiva per la diversitat sexual, afectiva i de gènere, que aquest Pla inclou.

El Protocol contra l'Assetjament Sexual de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú no incorpora les discriminacions i assetjaments per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, només per raó sexual o per raó de sexe. Tal i com s'indica, en el Pla per la Diversitat sexual, afectiva i de gènere mancaria la seva revisió per tal d'incorporar-les.

A nivell d'estructures, l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú disposa de **la Regidoria de Convivència i Equitat** que, alhora que subvenciona anualment les associacions, col·lectius i/o entitats vilanovines que presenten projectes per promoure el coneixement de les desigualtats de gènere i/o per a eradicar aquestes desigualtats, i impulsa polítiques de gènere, té **l'Espai d'Equitat,** un servei municipal encarregat de la promoció de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes. Aquest espai pretén oferir resposta a les peticions que sorgeixin en relació a la equitat de gènere com, per exemple, demandes d'informació, d'assessorament, suport i formació en temes derivats de la desigualtat i la discriminació per raó de gènere. En aquest sentit, l'existència d'aquest espai mostra el compromís a nivell polític de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú en matèria d'equitat entre dones i homes. Des d'aquest espai:

- s'ofereix informació sobre la igualtat d'oportunitat entre dones i homes, sobre la no discriminació i sobre els recursos i els serveis municipals existents en matèria d'equitat de gènere;
- s'ofereix assessorament jurídic des d'una perspectiva de gènere, així com també atenció i suport psicològic individual i teràpia de grup per a dones víctimes de violències de gènere, suport educatiu als seus fills/es, i tallers de sensibilització en el marc de l'educació formal i no formal;
- es participa en el circuit de violències de gènere municipal, així com també en el Campus Universitari de la Mediterrània;
- es promociona l'equitat a les entitats, així com també la participació de les dones en diferents espais; i
- es disposa de serveis i recursos amb perspectiva de gènere com l'Observatori de gènere; el fons documental de diferents materials impresos i gràfics sobre equitat de gènere; i l'Àgora Equitat, un espai de conferències, tallers, espectacles, exposicions, debats i altres.

Per últim, com indica el Pla per la Diversitat sexual, afectiva i de gènere també s'ha creat l'Àmbit LGBTI des de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú amb el propòsit d'implementar polítiques sensibles a la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Alhora, s'ha creat un Servei d'Atenció

Integral adreçat a les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Aquest servei també realitza accions de sensibilització, prevenció i formació per tal de visibilitzar la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere i prevenir les LGBTIfòbies, sent accions que demostren el compromís polític de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú amb l'equitat de gènere.

6.1.2. Transversalitat de les polítiques de gènere

Per avaluar la transversalitat de les polítiques de gènere (objectiu 2), ens basarem en les dades que s'han extret del qüestionari administrat al personal de l'Ajuntament de les diferents àrees.

En relació a la pregunta de **si s'han dut a terme accions dins la seva àrea que incloguin la perspectiva de gènere o que hagin tingut en compte les desigualtats** entre homes i dones, **un 35,3% de les persones enquestades diuen que s'han fet accions des de la seva àrea** que han tingut en compte la perspectiva de gènere o les desigualtats entre homes i dones **davant d'un 64,7% que no han dut a terme cap acció**.

Tot i no haver dut a terme cap acció, un 30,9% creu que seria interessant integrar la perspectiva de gènere però no sap com es podria fer –aspecte vinculat a la necessitat d'una major formació en el tema, que s'analitza posteriorment- i un 17,6% considera que es podrien realitzar accions que tinguessin en compte les desigualtats de gènere. Només un 16,2% creu que no és prioritari o necessari transversalitzar la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'actuació. Per tant, tot i que més de la meitat de les respostes obtingudes indiquen que no s'han dut a terme accions que inclouen la perspectiva de gènere, la gran majoria de les persones enquestades considera necessari tenir en compte les desigualtats entre homes i dones i transversalitzar la perspectiva de gènere.

Les àrees que han incorporat accions són: cultura, Serveis Socials, educació, igualtat, joventut, seguretat ciutadana, medi ambient i esports.

Les accions dutes a terme que relaten les persones professionals que han respost al qüestionari són:

- **accions de prevenció i sensibilització** com l'exposició *Donart* a La Sala i la inclusió a la pàgina web de patrimoni cultural de dones que van tenir un paper rellevant en la cultura de Vilanova i la Geltrú; les visites comentades als museus municipals des d'una perspectiva de gènere; xerrades a l'Espai Far per visibilitzar les dones en el món mariner; exposicions sobre dones il·lustradores; tallers per a trencar amb els estereotips de gènere, com els tallers per a nenes sobre ciència, la xerrada "*Clixés de l'èxit; es juguen ja des de la infància?*", organitzada per Convivència i Equitat, la "*Maleta de les famílies*" proposada per als instituts de secundària per part de la Diputació, o els tallers d'afectivitat i sexualitat per a adolescents; l'elaboració i la difusió del Butlletí de Convivència i Equitat trimestral; la creació I dinamització de l'Espai Àgora Equitat, amb una programació periòdica d'activitats (xerrades, exposicions, tallers...) per promoure la reflexió al voltant de l'equitat com a valor imprescindible per a la convivència, entre d'altres;
- **accions formatives i d'apoderament específiques** sobre la temàtica com, per exemple, formacions sobre llenguatge no sexista, discriminació positiva i formació en

equitat; les jornades formatives sobre la no violència vers les dones; projectes de forment de l'apoderament personal de les dones, com el taller "Dona, identitat i diversitat"; els tallers sobre paternatge responsable dirigits a futurs pares; la formació i els tallers que es desenvolupen a través del Pla d'Animació Educativa (PAE); i els cursos en el marc del Campus Universitari de la Mediterrània es valoren a través d'unes fitxes d'avaluació, tant de l'organització, professorat i alumnat;

- **accions i polítiques públiques**, dutes a terme en compliment del marc legal i normatiu per a l'eradicació de les desigualtats de gènere. Algunes d'aquestes accions han estat: l'existència d'institucions i la creació de comissions per a la igualtat de gènere, com l'Espai Equitat i la Comissió d'Igualtat; l'elaboració de plans d'igualtat i de protocols contra les violències masclistes, com el Protocol municipal contra la violència masclista, o la participació en l'elaboració del Protocol de prevenció d'agressions sexuals als espais d'oci, iniciativa de dues entitats feministes; l'augment de la representativitat i la visibilització de les dones en àrees en les que abans estaven infrarepresentades, com, per exemple, en l'esport; l'equiparació de salaris i reducció de jornades amb els mateixos drets; els canvis de criteris en l'assignació de denominacions en el nomenclàtor de la ciutat, i la inclusió de clàusules de gènere en els plecs de contractació.

D'altra banda, les persones professionals que han respost al qüestionari relaten que és necessari dur a terme altres accions i/o incidir, sistematitzar o aprofundir en accions que ja s'estan duent a terme com les següents:

- **accions de prevenció i sensibilització** que visibilitzin les dones i el treball domèstic i de cures, així com també accions que visibilitzin les dones que han tingut un paper rellevant en la història de la ciutat;
- **accions formatives específiques** que permetin la presa de consciència sobre les desigualtats de gènere; incorporar la perspectiva de gènere a les escoles i amb les famílies; i sensibilitzar i formar a totes les persones que treballen a l'Ajuntament, prestant atenció a les relacions personals i realitzant també entrevistes individualitzades i de seguiment;
- **accions i polítiques públiques** per a l'eradicació de les desigualtats de gènere. Entre elles, es proposa: incrementar els recursos destinats a l'assoliment de l'equitat de gènere; establir línies polítiques i estratègies clares que impliquin totes les àrees amb accions i mesures reals i concretes; incentivar a les empreses privades per tal que facilitin la igualtat de gènere (conciliació, selecció, salaris...); incorporar la perspectiva de gènere en tots els serveis i projectes com, per exemple, en el disseny de l'espai públic; incorporar un llenguatge inclusiu en tots els serveis i en tots els departaments, etc.

Per tant, és important destacar que **s'estan duent a terme accions des de diferents nivells per a assolir la igualtat de gènere** i per a incorporar i transversalitzar la perspectiva de gènere alhora que s'ha de continuar treballant en aquesta línia, aprofundint en les accions que ja s'estan realitzant així com també fent-ne de noves. Finalment, és important destacar que les persones enquestades consideren essencial la transversalització de la perspectiva de gènere mitjançant

la formació de totes les persones treballadores de l'Ajuntament i l'establiment d'unes polítiques clares i concretes que impliquessin tots els departaments.

6.1.3. Comunicació i imatge corporativa

Aquest punt es basa en l'anàlisi realitzada per l'Associació Conexus de la documentació de l'Ajuntament en relació a la propaganda d'actes, serveis o accions, als fulls d'inscripció i registre de dades i a la pàgina web i les xarxes socials de què disposa.

A nivell de llenguatge, en la pàgina web i en els materials editats de propaganda sobre programes i serveis de l'administració, s'observa una manca de política comuna a nivell d'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú en l'ús d'un llenguatge inclusiu. Hi ha força heterogeneïtat entre regidories, dins les pròpies regidories i per programes. Algunes fan ús del masculí genèric com a norma, altres utilitzen expressions i fórmules lingüístiques binàries per tal de trencar amb el llenguatge sexista, i altres utilitzen el terme persones com a possibilitat que inclou qualsevol identitat de gènere i que esdevé no sexista. Per exemple, en un mateix apartat, com el de Defensora de la Ciutadania, s'utilitzen tant fórmules binàries i formes inclusives al llarg dels textos, com el masculí genèric en els correus i en les formes de contacte. En aquest sentit, es detecta la necessitat d'establir una política comuna a nivell lingüístic inclusiva que ofereixi cohesió i transversalitat en l'ús d'un llenguatge no sexista. Des del propi ajuntament, s'ha editat dos materials amb recomanacions per un ús del llenguatge no sexista, consultables a la pàgina web[11], caldria normalitzar el seu ús.

En relació a les imatges utilitzades, tant en la pàgina web com en els materials editats, s'observa també una heterogeneïtat a nivell de sensibilització i visibilització de diferents identitats de gènere, cossos, orientacions sexuals i diversitat familiar. En aquest sentit, en alguns casos, s'observa una continuïtat en l'ús d'imatges estereotipades a nivell de gènere (tipus de cossos representats, vestimenta i pentinat, activitats associades a homes i dones, sobrerepresentació d'imatges de dones cuidant i infrarepresentació d'homes cuidant, etc.), com mostren alguns exemples d'imatges a continuació extretes dels facebooks de diferents àmbits de l'Ajuntament, on només es visibilitzen homes en determinades activitats:

[11] Veure tríptic i document de "Recomanacions per un ús del llenguatge no sexista" editat per l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú als següents enllaços: http://www.vilanova.cat/doc/doc_34145874_1.pdf; https://www.vilanova.cat/doc/doc_11393928_1.pdf







Tot i això, en termes generals, es percep un esforç per defugir els estereotips de gènere com succeeix, per exemple, a les xarxes socials de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, on s'observa l'ús d'imatges que trenquen amb estereotips i rols de gènere com aquelles que visibilitzen les dones en activitats i professions associades tradicionalment al gènere masculí.

Cal, doncs, la implementació d'una política unitària en relació a l'ús d'un llenguatge i una iconografia inclusiva i no sexista, que trenqui amb els estereotips sexistes i els rols de gènere imposats pel sistema patriarcal, oferint un imaginari divers en el que totes les persones puguin veure's i sentir-se representades.

6.1.4. Formació del personal municipal en polítiques de gènere

En relació a la formació del personal de l'administració sobre equitat i perspectiva de gènere en sentit ampli, no només formació reglada, les persones que han respost el qüestionari indiquen el següent: una gran part de les persones enquestades (67,6%) afirmen tenir formació en equitat i/o perspectiva de gènere. D'aquest percentatge, un 19,1 % considera que en té suficient i no vol tenir-ne més, mentre que el 48,5% voldria tenir una formació més profunda. En canvi, el 34,3% no té formació en equitat i perspectiva de gènere. D'aquestes persones, el 25,5% es mostren interessades en rebre formació mentre que el 8,8% considera que no és necessària aquesta formació per al desenvolupament de les seves funcions. Per tant, un 74% de les persones enquestades es mostren interessades en rebre formació sobre perspectiva de gènere (un 25,5% perquè no en tenen i un 48,5% per aprofundir en la temàtica).

En relació al gènere de les persones que han respost, el 72% dels homes expressa tenir formació en equitat o perspectiva de gènere davant un 28% que no en té. En el cas de les dones, un 64,29% de les dones té formació enfront d'un 35,71% que no en té. Segons les respostes de les persones enquestades, s'observa una formació menor en perspectiva de gènere en les dones. No obstant, és important tenir en compte que les respostes obtingudes en

el qüestionari són d'un 61,76% de dones (42 respostes), un 36,76% d'homes (25 respostes) i un 1,47% d'una persona que no s'identifica amb el gènere binari (1 resposta). Per tant, la informació obtinguda pot estar esbiaixada per la diferència de respostes donades entre ambdós gèneres. A més a més, des d'una perspectiva de gènere, s'ha analitzat que les dones solen ser més autocrítiques, podent-se donar una infravaloració dels seus coneixements en la matèria.També són més conscients per la posició que ocupen de les dificultats i mancances en aquest àmbit. Així mateix, s'observa que el percentatge de formació és menor en ambdós gèneres en comparació amb els resultats obtinguts al Pla per la Diversitat Sexual, Afectiva i de Gènere sobre la formació en perspectiva LGBTI, potser per la formació que s'ha fet a nivell d'Ajuntament en aquest sentit als darrers anys. Respecte a la persona que s'identifica en l'opció de gènere no binari, té formació en equitat o perspectiva de gènere i afirma voler-hi aprofundir més.

D'altra banda, el 36% d'homes considera que no necessita formació (el 66% perquè considera que en té suficient i el 33,33 % perquè creu que no és necessària per les seves funcions) davant d'un 64% que vol més formació. En el cas de les dones, només el 23,81% considera que no necessita formació (el 70% perquè ja en té i considera que no requereix de més aprofundiment i el 30% perquè valora que no és necessària per al desenvolupament de les seves funcions), i un 76,19% sí que vol seguir formant-se. Així doncs, les dones expressen més voler formar-se o seguir-se formant, sense haver-hi diferències significatives entre ambdós gèneres en relació als motius pels quals no volen seguir amb la seva formació.

Fent una anàlisi per àrees, s'obté la següent informació a partir de les respostes obtingudes en el qüestionari.

- Tant a l'Alcaldia (1 resposta) com a l'àrea d'Equitat (1 resposta) i l'àrea de Promoció Econòmica (1 resposta), el 100% té formació. Mentre que el 100% de l'Alcaldia vol aprofundir-hi, l'àrea d'Equitat i l'àrea de Promoció Econòmica consideren que tenen suficient formació. En canvi, a l'àrea d'Urbanisme (1 resposta), el 100% no té formació però està interessada en rebre-la;

- Tant a l'àrea de Serveis Socials (2 respostes) com a l'àrea d'Esports (2 respostes), el 100% té formació, un 50% vol aprofundir-hi i un 50% considera que en té suficient. En canvi, a l'àrea de Participació (2 respostes), el 100% té formació i volen aprofundir-hi;

- A l'àrea de Medi Ambient (3 respostes), el 100% tenen formació. D'aquest 100%, un 66,66% volen continuar rebent formació. En canvi, a l'àrea de Salut (3 respostes), el 66,66% té formació i considera que és suficient front el 33,33% que no en té però vol tenir-ne. D'altra banda, a l'àrea de Serveis Territorials (3 respostes), el 66,66% disposa de formació, però el 100% vol tenir-ne més o mostra interès en rebre'n;

- A l'àrea de Joventut (4 respostes), el 75% té formació davant d'un 25% que no en té, però el 100% de les respostes considera necessari rebre formació o ampliar la que ja tenen. D'altra banda, a l'Oficina d'Atenció Ciutadana (4 respostes), el 75% no té formació, i el 25% que en té vol tenir-ne més. De les persones que no en tenen, el 66,66% mostra interès en rebre formació. Per tant, un 75% vol més formació en perspectiva de gènere;

- A l'àrea de Recursos Humans (5 respostes), el 80% té formació i un 75% vol ampliar-la. Del 20% que no disposa de formació, el 100% es mostra interessada en rebre'n;

- A l'Àrea de Seguretat Ciutadana (6 respostes), el 50% té formació davant de l'altra meitat que no en té. No obstant, el 100% volen tenir-ne o continuar formant-se en perspectiva de gènere;
- A l'àrea d'Educació (9 respostes), només el 44,44% té formació en equitat o perspectiva de gènere (un 75% vol aprofundir-hi i un 25% creu que ja en té suficient) davant d'un 55,55% que no té formació. De les persones que no disposen de formació, un 60% no creu que sigui necessària pel desenvolupament de les seves funcions i només un 40% estaria interessada en rebre'n;
- A la categoria d'Altres (9 respostes) un 66,66% té formació (un 83,33% vol tenir-ne més davant d'un 16,67% que considera que en té suficient) i un 33,33% no en tenen però volen tenir-ne. No hi ha ningú no consideri innecessari tenir formació per al desenvolupament de les seves funcions, i un 88,88% de les persones estan interessades en rebre formació o continuar aprenent sobre la temàtica;
- Per últim, a l'àrea de Cultura (12 respostes), el 75% té formació (un 66,66% vol aprofundir-hi davant d'un 33,33% que creu que té suficient). Del 25% que no té formació, un 33,33% mostra interès en tenir-ne davant d'un 66,66% que no. Per tant, un 58,33% volen tenir més formació o rebre'n.

Així doncs, la majoria d'àrees tenen formació en equitat o perspectiva de gènere, així com també volen seguir aprofundint-hi o volen formar-se en cas que no tinguin coneixements sobre la matèria. Cal destacar, però, que en algunes àrees no es poden analitzar de forma vàlida els percentatges obtinguts per manca de respostes, havent-hi només 3 àrees que tenen 9 o més respostes.

D'altra banda, és important assenyalar que l'àrea d'Educació mostra una tendència diferent als altres àmbits ja que té menys formació i també un percentatge de respostes major de persones que no volen rebre'n. També destaca el baix percentatge de formació en l'àrea de Serveis d'Atenció a les Persones i d'Urbanisme (tot i que el nombre de respostes és insuficient) però hi ha un interès major en rebre'n. Tot i aquestes dades, un ampli percentatge de les persones enquestades tenen formació, així com també consideren necessari aprofundir-hi si en tenen o es mostren interessades en obtenir-ne si no disposen d'ella.

La necessitat de formació és una de les demandes principals que fa el personal de l'administració, sent especialment important transversalitzar la perspectiva de gènere a totes les àrees, polítiques i programes, com ja s'ha comentat anteriorment i com il·lustren algunes respostes extretes del qüestionari: «cal formació a tots els departaments i sensibilització (...)», «que la formació sigui per totes les àrees» i «tothom de l'ajuntament hauria de passar per formació en quant a la perspectiva de gènere».

També consideren que poder seguir formant-se permet cobrir les seves necessitats en matèria d'equitat, prendre consciència de les desigualtats existents entre homes i dones i augmentar la sensibilització amb la temàtica. «Necessitaria formar-me en qüestions legals i a nivell conceptual. Tenim l'experiència, però de vegades no sabem posar-li nom a les desigualtats» o «(...) M'aniria bé fer-ne de llenguatge no sexista i de micromasclismes...tot el que ens faci adonar de com tenim d'interioritzat el model patriarcal en pràcticament totes les nostres accions» són alguns dels exemples de les respostes als qüestionaris administrats.

Per últim, valoren que la formació serveix per a poder dur a terme accions efectives que ofereixin la possibilitat d'un canvi real, sent un exemple d'això la resposta següent: «Per estar sempre atent i incorporar nous enfocaments i noves mirades que poden modificar les diferents actuacions».

6.2. Anàlisi dels diferents àmbits

A continuació, es presenten els resultats de la diagnosi municipal en relació a diferents àmbits socials: laboral, esportiu, de l'espai públic i l'urbanisme, de la salut, d'acció social i cicles de vida, de la participació i la cultura, educatiu i del lleure i dels mitjans de comunicació. Aquesta part de la diagnosi té com a objectiu conèixer les principals problemàtiques, necessitats i propostes en relació a les desigualtats de gènere en tots els àmbits (objectiu 3).

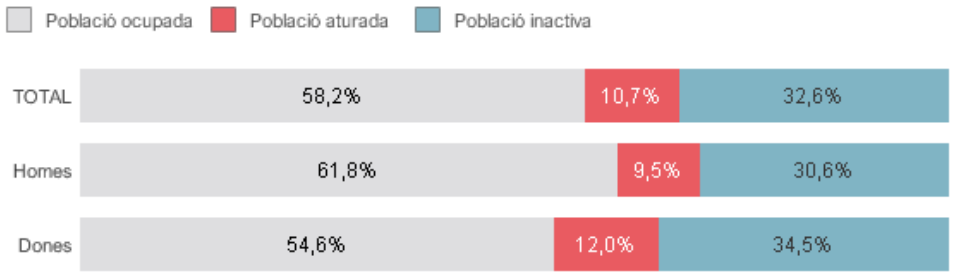
6.2.1. Àmbit del treball

Treball de mercat

Les desigualtats de gènere en la participació en el mercat de treball són essencials d'abordar ja que el mercat laboral és un mitjà de vida, de coneixences, de creixement personal i d'identitat. Per tant, les discriminacions, sobrecàrregues de feina, l'ocultació d'altres necessitats de vida, la precarietat i la vulnerabilitat, els riscos laborals són qüestions que cal tenir en compte a l'hora d'elaborar un pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

A continuació, es presenta un resum de les principals dades a nivell de desigualtats de gènere en la participació en el mercat de treball, tenint en compte que la població activa al 2017 a Vilanova i la Geltrú presenta una diferència d'un 5% entre homes i dones, sent la població activa masculina major que la femenina, amb un 71,3% d'homes i 66,6% de dones.

Relació d'activitat registrada per gènere. Any 2017



Font de les dades: Hermes infogràfics. Diputació de Barcelona.

Si observem les diferències per edat, l'últim trimestre del 2017 la població activa femenina és superior en els grups compresos entre 16 i 44 anys, mentre que la població activa masculina és més alta en els grups entre els 45 i els 64 anys.

Nombre de persones de població activa[12] a Vilanova i la Geltrú pel 4rt trimestre del 2017

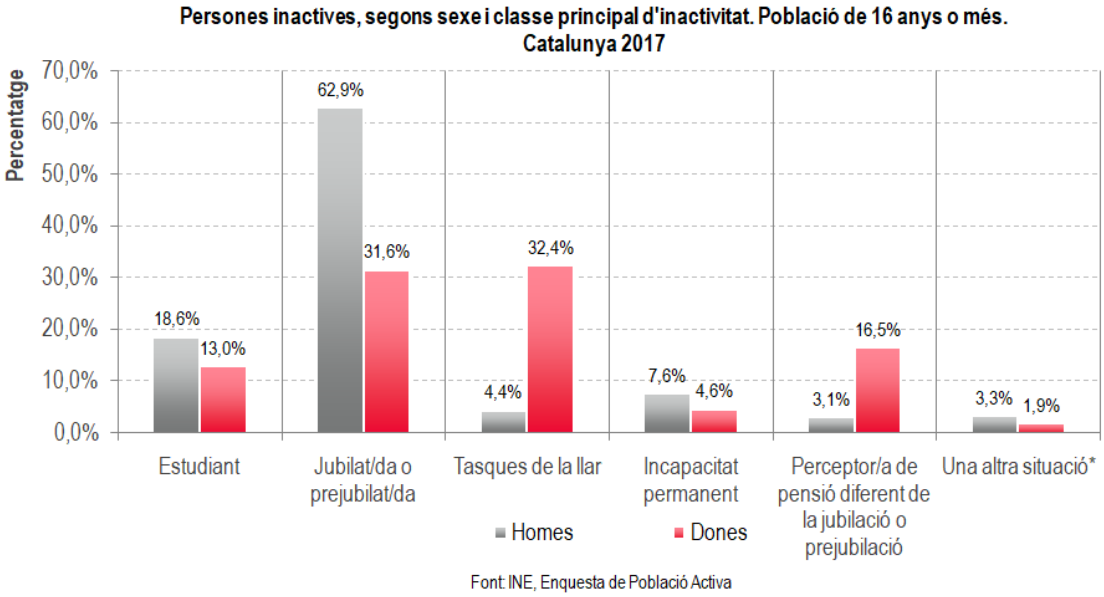
Edat	Homes	Dones	Total
De 16 a 24 anys	803	965	1.768
De 25 a 34 anys	2.581	2.967	5.548
De 35 a 44 anys	4.380	4.585	8.965
De 45 a 54 anys	4.314	4.194	8.508
De 55 a 64 anys	2.928	2.852	5.780
TOTAL	15.006	15.563	30.569

Font de les dades: IDESCAT en col·laboració amb la Xarxa d'Observatoris del Desenvolupament Econòmic Local, a partir de la Taxa d'atur registral del Departament d'Empresa i Ocupació, i la Mostra de Vides Laborals de la Seguretat Social

La població inactiva a Vilanova i la Geltrú al 2017 presenta una diferència d'un 4% entre homes i dones, sent superior la població inactiva femenina, amb un 30,6% d'homes i 34,5 % de dones.

Si mirem a nivell català, el gruix de persones inactives són persones jubilades o prejubilades (4 de cada 10), que en el cas de Vilanova per fer el còmput s'han descartat. El segon tipus d'inactivitat més freqüent és la dedicació a tasques de la llar (2 de cada 10). A certa distància (1,5 de cada 10) hi ha les persones que es dediquen a estudiar i aquelles que tenen alguna mena de pensió o que tenen declarada una incapacitat. En darrer terme, aproximadament un 2% declaren altres situacions, com ara el treball informal. Trobem doncs que la "inactivitat" amaga situacions molt diferents, entre les quals, destaca la de les persones que no poden fer-se càrrec de dues feines: una remunerada i una no remunerada -domèstica o de cura de persones dependents- i que, per tant, es dediquen només a aquesta segona. El col·lectiu dedicat a les tasques de la llar representa un terç de les dones, mentre que només un 4% dels homes. Aquesta situació evidencia una important desigualtat pel que fa a l'autonomia econòmica d'ambdós sexes i a la possible càrrega de treballs no reconeguts. En sentit oposat, les persones amb una pensió de jubilació -i, per tant, una renda garantida suficient malgrat que ja no puguin treballar- representen el 63% dels homes i només el 32% de les dones (IQ Observatori, 2017).

[12] Es considera població potencialment activa tota aquella situada entre els 15 i els 64 anys, ja que es troba en edat de treballar, independentment de si treballen o no.



En relació amb la població ocupada a Vilanova i la Geltrú, veiem que hi ha una diferència de 7,2% entre homes i dones, sent la taxa d'ocupació dels homes un 61,8% i la de les dones 54,6%.

Una de les qüestions que se senyalen en els grups de discussió i entrevistes que dificulta l'ocupació femenina és la discriminació en els processos de selecció per la major càrrega de les dones en el treball reproductiu i de cures que hi ha o que es pressuposa, tal com es comenta a continuació:

"Les ETTs discriminen dones justificant que tenen major absentisme laboral."

(GD_àmbit laboral)

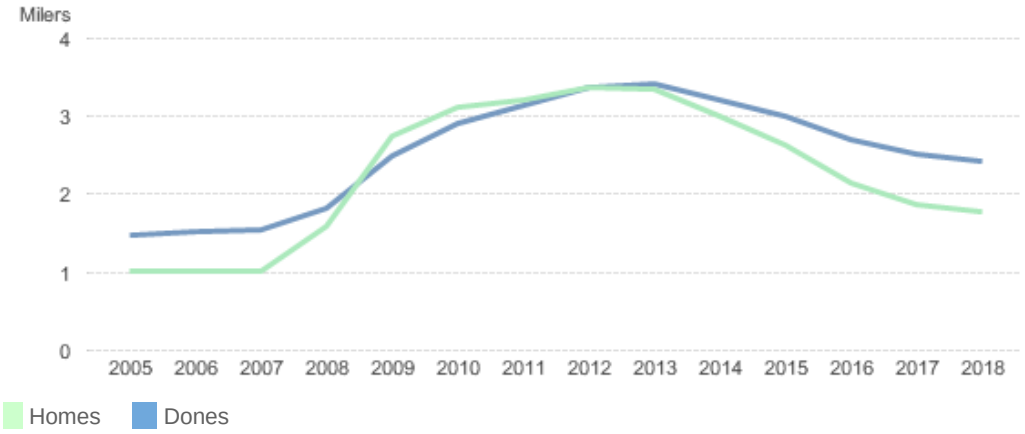
"En l'administració pública no es pregunta sobre maternitat ni sobre parella, però a la privada si (potser de manera directa no, però es pregunta)."

(GD_àmbit laboral)

En relació amb la població aturada a Vilanova i la Geltrú, veiem que hi ha una diferència de 2,5% entre homes i dones, sent la taxa d'atur dels homes d'un 9,5% dels homes i la de les dones d'un 12%.

Si analitzem l'evolució de l'atur registrat per gènere, observem que pràcticament durant els últims 13 anys l'atur masculí ha estat igual o inferior al femení, excepte en els tres primers anys de la crisi econòmica en què el masculí era lleugerament superior al femení.

Evolució de l'atur registrat per gènere. Mitjana anual



Font de les dades: Hermes infogràfics. Diputació de Barcelona.

A nivell d'edat, observem que la franja d'edat d'entre 16 i 24 anys és una excepció sent l'atur masculí (18,68%) superior al femení (13,06%). La franja d'edat on hi ha major distància entre homes i dones és la franja de 55 a 64 anys, sent la diferència de gairebé 11 punts. Cal tenir en compte que aquesta franja d'edat és la que registra un atur de més llarga durada i és clau en la retribució de la pensió de jubilació posterior.

Població aturada[13] per edat i sexe a Vilanova i la Geltrú. Desembre 2017

Edat	Homes	Dones	Total
De 16 a 24 anys	18,68%	13,06%	15,61%
De 25 a 34 anys	11,70%	13,72%	12,78%
De 35 a 44 anys	9,11%	12,02%	10,60%
De 45 a 54 anys	11,54%	15,19%	13,34%
De 55 a 64 anys	16,84%	27,73%	22,21%
TOTAL	12,28%	16,14%	14,24%

Font de les dades: IDESCAT en col·laboració amb la Xarxa d'Observatoris del Desenvolupament Econòmic Local, a partir de la Taxa d'atur registral i els aturats registrats del Departament d'Empresa i Ocupació, i la Mostra de Vides Laborals de la Seguretat Social

[13] La població aturada és aquella que es troba entre els 16 i els 65 anys que està sense feina, disponible per treballar i cercant ocupació.

En aquest sentit, en els grups de discussió i entrevistes s'apunta que en els programes municipals de promoció econòmica oferts a la població de més de 45 anys hi ha majoria de dones. El perfil de dones que es troben en aquests programes es detalla a continuació:

"Sobretot són dones no que treballaven des d'abans de casar-se o que treballaven poc i amb la crisi busquen feina. Moltes tenen poca formació i poca experiència. "

(GD_àmbit laboral)

Entre la població activa d'origen estranger (2.450 persones), l'atur és més elevat que en la resta de població, sent de mitjana un 28,44%. La quantitat d'homes i dones a l'atur són similars. Tot i això, caldria comparar-les amb la quantitat de població activa d'homes i dones d'origen estranger, per saber el % d'atur d'uns i altres. No s'han trobat aquestes dades desagregades per sexe.

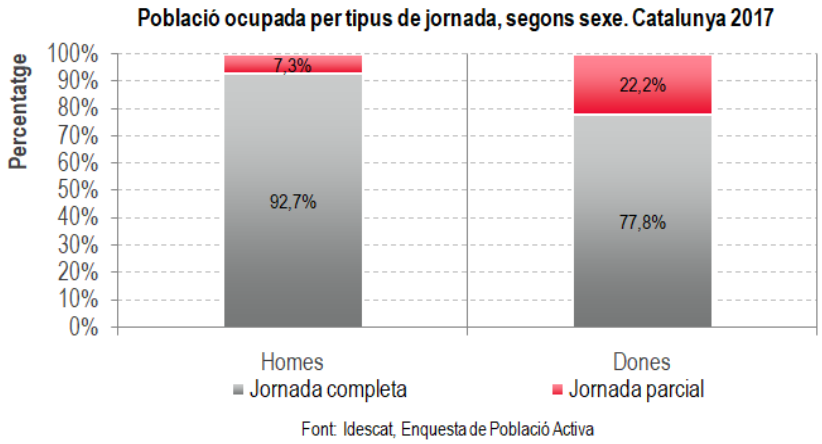
Població aturada estrangera a Vilanova i la Geltrú l'any 2017

Homes	Dones	Total
353	344	697

Font de les dades: Departament d'Empresa i Ocupació.

Un cop analitzades les desigualtats a nivell de participació en el mercat de treball, passem a analitzar les desigualtats de gènere en les condicions de treball. Tres de les condicions laborals que més determinen el benestar de les persones i la satisfacció amb la feina són: el tipus de jornada, la temporalitat en la contractació i el salari.

Donat que no existeixen les dades a nivell municipal de la població ocupada per tipus de jornada, es presenten les dades d'àmbit català.



Font: Idescat, Enquesta de Població Activa

El 22,2% de les dones i el 7,3% dels homes que treballen ho fan a temps parcial. Aquest tipus de jornada té un impacte important sobre les condicions de vida de les persones que hi treballen, ja que implica una menor remuneració i menors drets socials, principalment més possibilitat de no tenir pensió de jubilació, o de tenir-la insuficient. Tal com se senyala des de l'IQ Observatori

(2018) “les desigualtats de gènere en les jornades a temps parcial poden ser degudes a diversos factors: d’una banda a prejudicis sexistes en el procés de contractació; però també a què les dones, al marge del treball fora de la llar, tenen assignades una multitud de tasques més, les de l’espai privat, per herència històrica, que fan que renunciïn a una major participació laboral”.

Observem a nivell de contractació que:

- La contractació realitzada és sobretot temporal, sent la contractació de treball indefinit minoritari, tan sols 144 contractes de 1.628 al desembre del 2017.
- Dels contractes indefinits realitzats, un 47,22% han estat per dones i un 52,77% per homes. Aquesta proporció s’inverteix pel que pertoca a la contractació temporal, sent un 52,06% de les dones les que tenen contractes temporals i un 47,94% dels homes.
- El sector de serveis és el que més contractació genera, amb una contractació del 84% a nivell municipal durant l’any 2017.

Tipus de contractació realitzada a Vilanova i la Geltrú. Desembre 2017

Tipus de contracte	Homes	Dones	Total
10 Ordinari temps indefinit	42	43	85
11 Foment de la contractació indefinida	1	1	2
12 Indefinit minusvàlids	2	0	2
40 Convertits en indefinits	31	25	56
50 Obra o servei	194	226	420
51 Eventuals circumstàncies producció	483	470	953
52 Interinitat	28	72	100
53 Temporals bonificats minusvàlids	4	0	4
54 Inserció	0	0	0
55 Relleu	0	0	0
56 Jubilació parcial	0	0	0
57 Substitució jubilació 64 anys	0	1	1
58 Pràctiques	2	1	3
59 Formació	0	1	1
60 Altres	0	1	1
TOTAL	787	841	1.628

Font de les dades: Departament d'Empresa i Ocupació

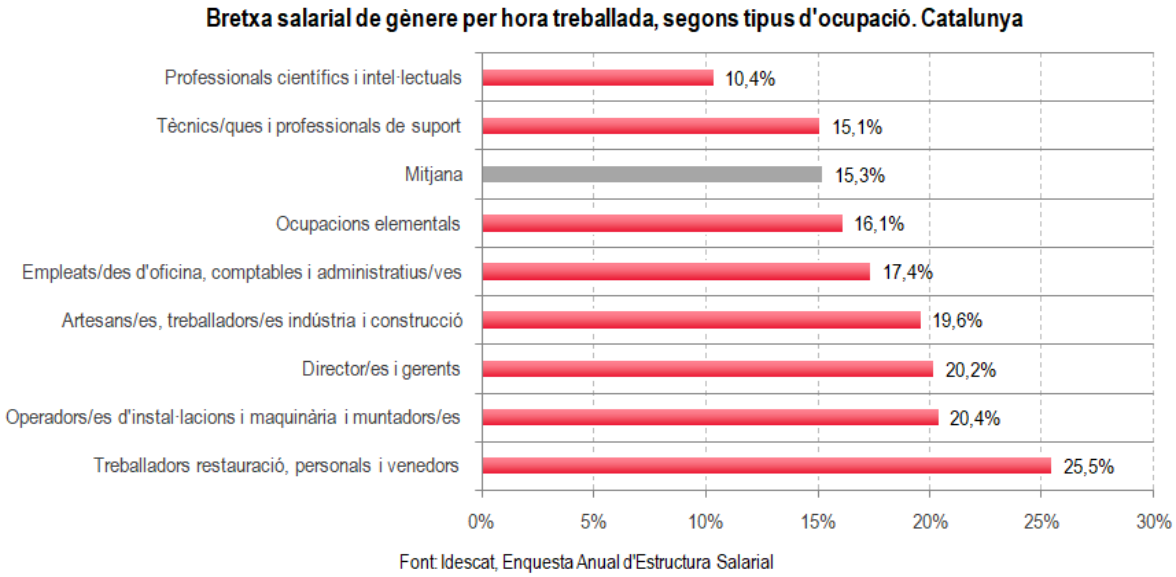
En la contractació realitzada a persones d’origen estranger, tant en la modalitat de contracte temporal com en la indefinida, la proporció de contractes fets a homes és superior a desembre 2017.

Contractació realitzada per estrangers. Desembre 2017

Modalitat de contracte	Homes	Dones	Total
Indefinit	14	10	24
Temporal	129	103	232
TOTAL	143	113	256

Font de les dades: Departament d'Empresa i Ocupació.

Donada la mancança de dades sobre bretxa salarial[14] municipals, hem analitzat les dades d'àmbit català. La bretxa salarial el 2015, segons l' IDESCAT, era del 13,9%. El sector on la bretxa de gènere és més elevada és a la restauració, serveis personals i vendes amb una bretxa del 25,5%, seguida de la categoria operadors/es d'instal·lacions i maquinària i muntadors/es, amb una bretxa de gènere del 20,4%, i per la categoria de direcció i gerència, amb un 20,2% de bretxa. L'ocupació on la diferència entre el guany per hora treballada de les dones s'acosta més al guany dels homes per hora treballada és entre el personal de les professions científiques i tècniques, amb un 10,4% de bretxa.



A Vilanova i la Geltrú, en els grups de discussió es considera que aquesta bretxa salarial es manté en l'administració local i fora de la mateixa i condiciona les decisions familiars que es

[14] La bretxa salarial pot calcular-se a partir de l'hora treballada. En aquest càlcul, la bretxa és menor que quan observem els salaris anuals, donada la feminització dels contractes a temps parcial.

prenen en parelles heterosexuals, sent sovint les dones qui demanen més reduccions de jornada, permisos o excedències per la cura d'altres o renuncien a la feina si algú s'ha de fer càrrec d'una persona depenent.

Per últim, es presenta un resum de les principals dades a nivell vilanoví de la segregació a nivell vertical[15] i horitzontal[16] per gènere del mercat de treball.

Nombre d'homes i dones segons categories laborals, 2017

	Homes	Dones	Total
Persones directores i gerents	878	238	1.115
Tècniques científiques	2.298	3.027	5.325
Tècniques de suport	2.554	1.291	3.845
Empleades administratives	1.347	2.372	3.719
Treballadores de serveis	2.342	3.442	5.784
Treballadores qualificades primari	239	..	239
Artesanes i treballadores qualificades indústria	2.157	268	2.425
Instal·ladores i muntadores	1.848	193	2.041
Ocupacions elementals	669	1.458	2.126
Ocupacions militars	..	..	..
Total	14.353	12.288	26.641

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE.

15 La segregació vertical es presenta quan un determinat col·lectiu o sector poblacional es concentra en els nivells inferiors de l'escala ocupacional o en els nivells més baixos de les categories professionals.

16 La segregació horitzontal es dona quan un determinat col·lectiu o sector poblacional es concentra en unes branques d'activitat o sectors ocupacionals i es troba total o parcialment exclòs de la resta.

Nombre d'homes i dones segons si són empresàries, assalariades o altres. 2017

	Empresariat amb personal assalariat	Empresariat sense personal assalariat	Persones assalariades fixes	Persones assalariades eventuals	Ajuts familiars	Membres de cooperatives	Total
Homes	1.255	1.270	10.015	1.682	..	..	14.353
Dones	500	798	8.647	2.160	..	..	12.288
Total	1.755	2.068	18.662	3.842	209	..	26.641

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE.

Les principals conclusions a nivell de segregació vertical són:

- La segregació vertical segueix sent una realitat a nivell vilanoví, amb una diferència de quasi el triple d'homes ocupant càrrecs de direcció i gerència que de dones. Aquesta segregació també comporta diferències de condicions laborals, sent els càrrecs amb major sou aquells ocupats majoritàriament per homes i viceversa.
- A nivell d'empresariat, observem que la diferència entre homes i dones és major quan són persones empresàries amb personal assalariat a càrrec (1.255 homes enfront 500 dones) que quan són persones empresàries sense personal assalariat (1.270 homes enfront 798 dones).
- Cal destacar però que a nivell de tècniques científiques hi ha més dones que homes, que correspon a la tendència dels últims anys d'una major proporció de dones que d'homes amb estudis universitaris.

En els grups i entrevistes, hi ha la percepció que arran de la crisi econòmica iniciada el 2008, més dones han posat en marxa negocis com a forma per conciliar els diferents espais de la vida. Aquest fet pot ajudar a trencar el sostre de vidre de l'àmbit laboral, tal com s'expressa a continuació:

"Algunes dones, arran de la crisi, han posat en marxa el seu propi negoci per poder conciliar. Dones formades en emprenedoria femenina per flexibilitat."

(GD_àmbit laboral)

A nivell de segregació horitzontal, les principals dades indiquen que:

- La segregació horitzontal segueix sent una realitat a nivell vilanoví, tant per sectors com per branques d'activitat amb sectors altament masculinitzats (construcció, agricultura, indústries manufactureres, transport, serveis de tecnologies de la informació i informàtica, activitats financeres i d'assegurances i activitats artístiques) i sectors feminitzats (sector serveis especialment treball

domèstic, serveis personals, activitats sanitàries, educació, comerç al detall/a l'engròs i activitats administratives).

- Les branques d'activitat on hi ha menys segregació són hostaleria, administració i en les activitats professionals, científiques i tècniques.
- Observem que el sector de serveis és el principal sector d'ocupació, sobretot per les dones, ocupant-lo un 90,47% de les dones i un 63,26% dels homes.

Nombre de persones treballadores de Vilanova i la Geltrú per sectors d'ocupació. 2017

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total
Homes	247	3.596	1.430	9.080	14.353
Dones	..	855	228	11.117	12.288
Total	334	4.451	1.659	20.196	26.641

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE.

Nombre de persones treballadores de Vilanova i la Geltrú per sectors d'ocupació. 2017

	Homes	Dones	Total
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	247	..	334
Indústries extractives	..	..	..
Indústries manufactureres	3.246	774	4.020
Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	..	..	..
Subministrament d'aigua; activit. de sanejament, gestió de residus i descontaminació	..	..	219
Construcció	1.430	228	1.659
Comerç a l'engròs/detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	1.257	2.373	3.631
Transport i emmagatzematge	1.155	244	1.400
Hostaleria	1.159	975	2.134
Informació i comunicacions	435	214	649
Activitats financeres i d'assegurances	573	367	940
Activitats immobiliàries	..	..	217

Activitats professionals, científiques i tècniques	769	810	1.579
Activitats administratives i serveis auxiliars	331	603	933
Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria	753	877	1.630
Educació	951	1.841	2.792
Activitats sanitàries i de serveis socials	665	1.436	2.101
Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	420	264	683
Altres serveis	431	565	996
Activitats de llars que ocupen personal domèstic o produeixen béns/serveis d'ús propi	..	439	474
Organismes extraterritorials	..	..	..
Total	14.353	12.288	26.641

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE.

Pel que pertoca als plans d'ocupació que s'ofereixen des de l'administració, es detecta aquesta segregació ocupacional per gènere amb les persones que s'hi inscriuen:

> *"A les formacions capacitadores estem intentant que hi hagi homes i dones. No obstant això, en els plans d'ocupació, per administració hi ha sobretot dones, per paleta o per la brigada hi ha sobretot homes."*
>
> *(GD_àmbit laboral)*

Cal senyalar que la segregació horitzontal no és simplement una especialització o divisió de tasques, sinó que les activitats feminitzades o ocupades majoritàriament per dones tenen pitjors condicions laborals que les masculinitzades. Es posa especialment l'accent en els grups de discussió en la precarització del treball domèstic i de cures, que és l'ocupació amb més diferència entre homes i dones ocupades, sent les dones majoria. Es parla de la necessitat de donar valor a aquest treball, tant el que es fa de forma remunerada com el que es fa de forma no remunerada dins les llars, igual que també s'apunta a les mocions aprovades per l'Ajuntament. Tal com s'il·lustra tot seguit:

> *"Jo aquí anava, a nivell laboral, segueixen sortint les mateixes dades, els salaris, tants per cent, en els mateixos espais de feina, d'acord, però segueixen desvaloritzades totalment les feines reproductives. Hi ha moltes dones treballant amb llars que no estan donades d'alta, que segueixen treballant en negre, a vegades a demanda de la pròpia dona, perquè no li surt a compte. La situació*

segueix sent molt perversa, perquè han regulat una cosa, però fins a quin punt els surt a compte, amb dones que porten 40 anys fent aquesta feina... O quanta gent tenim cuidant gent gran, majoritàriament migrants, amb salaris molt baixos i amb una feina físicament molt dura. Si hi haguessin més centres de dia, i amb una formació que podrien fer aquestes dones per treballar en aquests centres de dia, perquè tot aquest treball està cobrint unes deficiències dels serveis públics."

(GD_entitats feministes)

En els grups de discussió i entrevistes, s'indiquen algunes barreres que dificulten trencar amb aquesta segregació horitzontal. A Vilanova i la Geltrú, aquesta segregació horitzontal està present en els processos de selecció, estipulant directa o indirectament treballs per homes i treballs per dones, tal com s'il·lustra a continuació:

"En les ofertes de treball s'especifica el sexe per presentar candidatura per part d'algunes empreses, tot I ser il·legal. Des de l'Ajuntament es va eliminar el sexe com a component de les ofertes fa 10 anys. Hi hauria d'haver, a més, una llei de CV cec per donar oportunitats. "

(GD_àmbit laboral)

"En selecció de personal a les empreses, encara que no ho posin en les ofertes, busquen un noi o una noia. Això produeix oficis segregats. En els oficis de dones també hi ha homes, però en els oficis d'homes no hi ha dones."

(GD_àmbit laboral)

D'altra banda, es posa l'accent en què, si una dona està en un sector fortament masculinitzat, el nivell d'exigència cap a ella és el doble que cap a un home i té majors dificultats per promocionar:

"Penso que una altra cosa és que, en aquests grups laborals tan masculins, les dones han de demostrar el que valen, el que són, doblement del que ho fan els homes, perquè se les qüestiona. Ho han de demostrar contínuament."

(GD_grup de dones)

Aquesta segregació laboral es considera en les entrevistes i grups de discussió que cal treballar-la des de l'escola trencant amb la socialització de gènere de determinades professions, potenciant l'aprenentatge de competències i habilitats diverses, desmuntant els imaginaris i estereotips socials a nivell professional i amb una orientació vocacional conscient d'obrir possibilitats, tal com se senyala en el següent literal:

"Y después está el tema de la famosa igualdad de oportunidades, cuando a mí me digan, por ejemplo, una ingeniera, que a mí me hablan de igualdad de oportunidades cuando estoy en el último peldaño, cuando estoy en la última entrevista de trabajo, a mí no me sirve, la igualdad tiene que ser desde el primer peldaño. Y que eso ya puede ser una intervención desde una escuela, orientación vocacional, eso, esa igualdad de oportunidades en el último peldaño es lo que justifica el discurso de los varones de 'no, no, a mí me es igual que sea un hombre o una mujer si desempeña bien su tarea, me es igual'.

Mentira, porque desempeñar bien una tarea también es trabajar en equipo, organizar tu tiempo, conciliar tu tiempo. Todo ese contexto laboral que el hombre ya lo tiene de hace años vivido y aprendido, la mujer no lo tiene. No le han permitido entrenarse laboralmente, el hombre viene entrenado de siglos. Entonces, igualdad de oportunidades bien, desde cuando, y trabajarla no sólo como finalidad, sino como un medio, para que no haya violencia, para que haya equidad, para que no haya brechas salariales."

(GD_grup de dones)

"Buscar referents històrics de dones en feines d'homes. Per exemple, en la tecnologia. A través de l'educació es pot trencar aquesta segregació. Cal donar referents. També cal incidir en les activitats extraescolars, en el tipus de joguines, etc. Cal fomentar que les nenes facin activitats d'aprenentatges tradicionalment masculins i que els nens en facin de femenins. S'ha d'anar més enllà de les construccions culturals."

(GD_àmbit laboral)

Per tal de poder pal·liar i eliminar les desigualtats de gènere, es considera, en els grups de discussió, que calen més dones sindicades i amb càrrecs, per tal de tenir presents les desigualtats de gènere en les negociacions i els convenis col·lectius. Es considera que els sindicats estan masculinitzats, sobretot els càrrecs més alts, com passa en la majoria de llocs de poder, tal com es comenta tot seguit:

"Qui hi ha a l'hora de firmar convenis? Sobretot homes. Cal més dones a les capçaleres sindicals. Taules paritàries de negociació."

(GD_àmbit laboral)

Per últim, cal esmentar en relació a les dones migrades, que es detecten diferents estereotips o prejudicis i formes d'intervenció que s'estan duent a terme que pressuposen a la pràctica perdre el potencial i els coneixements d'aquestes dones, realitzant treballs pels quals estan sobrequalificades o fent cursos que no els són útils, perquè les capaciten per qüestions que ja estan capacitades. Hi ha una segregació horitzontal en l'imaginari col·lectiu que orienta aquestes dones cap a certs sectors o treballs, especialment cap al sector de cures i el treball domèstic, tal com es comenta en els següents fragments d'entrevista. Aquestes dones doncs pateixen una doble discriminació, de gènere I de classe.

"Ella quan va arribar aquí va començar a treballar de cuidadora, però tenia un CV a nivell acadèmic bastant més espectacular que el meu i ni ella generava l'opció de buscar feina ni en la perspectiva de la resta aquesta possibilitat existia. No perquè, perquè aquesta feina és totalment digne, però…igual que hi ha un servei d'orientació amb joves, potser també estaria bé fer-ho per dones."

(GD_ entitats feministes)

"Jo sé que alguna vegada, a nivell de Vilanova a senyores d'altres països se'ls hi ha ofert formació amb cuina i coses domèstiques, que clar si aquestes senyores alguna cosa controlen és precisament això, cuina i coses

domèstiques. És insultant, dones que fan cuina amb diners que no tenen i ho fan molt bé. Llavors jo penso que seria millor oferir altres coses, potser aquestes senyores que són tan bones cuineres, se'ls podria oferir formació en cooperatives, que potser podrien fer una cooperativa de pastissos, o de cuina, etc. o fins i tot de cosir, perquè saben cosir també i una cosa és fer-ho a casa teva i l'altra fer-ho amb cooperatives. Fer una formació de cooperatives o de petita empresa, el que sigui, que no ensenyar-les a cuinar, i han d'anar a cuina perquè sinó no cobren la PIRMI. Perquè jo amb una dona que vaig tenir a casa per qüestions vàries, parlant amb ella m'adonava que ja sabia fer moltes coses i eren explotades per empreses o particulars, perquè els hi falta aquesta capacitat d'autoorganització."

(GD_entitats feministes)

Treball reproductiu i de cures

Pel que fa a les dades referents a la dependència, per una banda, ens mostren la relació entre el pes de població de persones en edat de treballar i les que no (menors de 16 anys i gent gran). A Vilanova i la Geltrú, l'índex de dependència global al 2017 és de 53,6, i per tant, per 100 persones no actives n'hi ha 46,4 en edat de treballar. L'índex de dependència és superior en dones que en homes, sent un 57,7 per dones davant d'un 50,3 per homes. Pel que fa l'índex de dependència juvenil i senil, al 2016 de cada 100 persones potencialment actives en edat de treballar, n'hi ha 23 que són menors de 16 anys, i 33 que tenen 65 anys i més. Els indicadors de dependència a Vilanova i la Geltrú, segueixen una tendència similar a la resta del territori. Les xifres de les tendències de dependència de la població gran respecte la població jove són més altes en les dones que en els homes, ja que hi ha més població envellida femenina. L'índex de dependència senil en les dones al 2016 és de 35, i per tant, per cada 100 dones en edat de treballar, 35,5 té 65 anys o més (en el cas dels homes és de 30) (VNG inclusió, 2017).

La cura a les persones dependents se sol gestionar per tres mitjans: a través de la cura d'altres persones de la família, a través dels serveis públics o comprant serveis privats. La distribució entre els tres sectors és clau per entendre les desigualtats de gènere.

El treball reproductiu i de cures dins les famílies, tant en l'àmbit català com vilanoví, segueix recaient majoritàriament sobre les dones, sense haver-hi una corresponsabilització per part dels homes d'aquesta feina i amb la corresponent sobrecàrrega de treball per les dones. Aquesta sobrecàrrega té uns costos a nivell de salut física i emocional, de disponibilitat pel treball de mercat, social (aïllament) i econòmic, doncs tot i treballar més hores les dones que els homes, gran part d'aquest treball no és remunerat ni dóna drets a prestacions i ajudes. El repartiment i la valoració d'aquest treball de cures esdevé una necessitat. En els següents gràfics s'observa la distribució del treball reproductiu i de cures entre homes i dones a nivell municipal i català.

Nombre d'homes i dones cuidadores. 2017

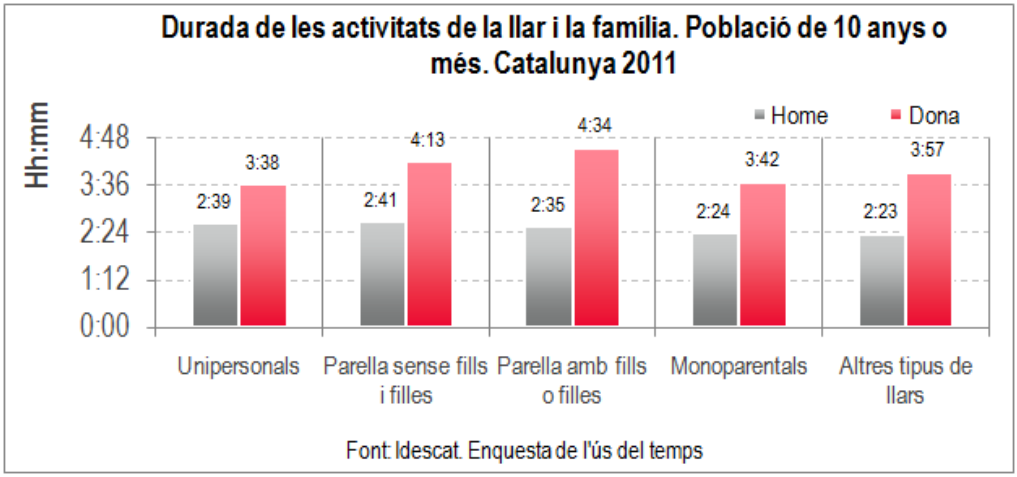
	Homes	Dones	Total
Cuidar a una persona menor de 15 anys	5.069	6.744	11.813
Cuidar a una persona amb problemes de salut	1.522	2.320	3.842
Tasques benèfiques o voluntariat social	1.114	1.195	2.309
Encarregar-se de la major part de tasques domèstiques de la seva llar	8.448	19.170	27.619
No va realitzar cap d'aquestes tasques	13.703	6.797	20.499
Població de 16 anys i més	26.595	28.015	54.610

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE.

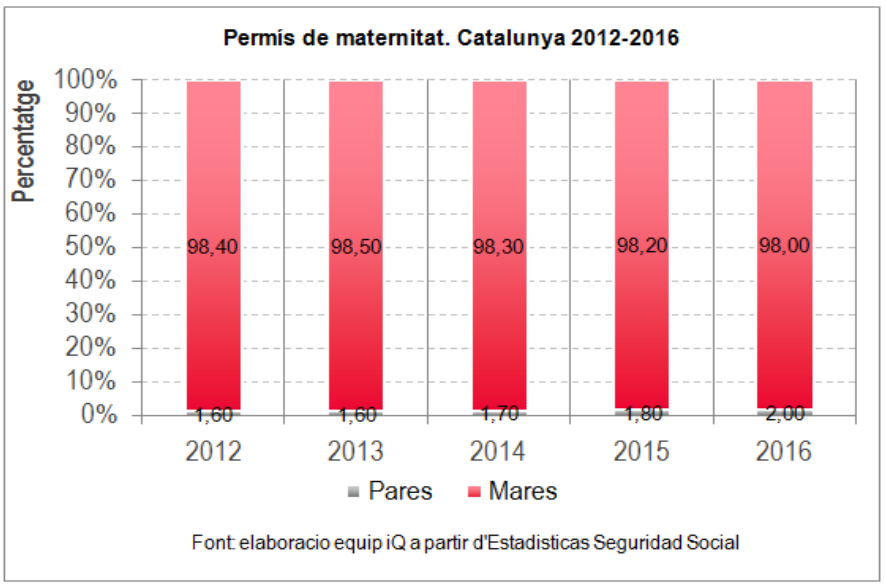
Podem observar que les tasques on hi ha menys diferència entre homes i dones en el repartiment del treball són les de cura de menors de 15 anys i les tasques benèfiques o voluntariat, tasques que socialment es consideren més gratificants. En canvi, les majors diferències entre el nombre d'homes i de dones que s'hi dediquen es donen en les tasques de la cura de persones amb problemes de salut i les tasques domèstiques de la llar, que socialment es consideren menys satisfactòries.

Si observem dins les llars la durada de les activitats segons tipus de llar i família a nivell català, les dades ens indiquen que:

- Hi ha un augment del treball reproductiu en les dones al passar de llars unipersonals a llars compartides amb parelles, de 3:38h a 4:13h, mantenint-se les hores dedicades en el cas dels homes més o menys proporcional.
- Les llars amb parelles amb criatures és on les dones dediquen més temps al treball reproductiu i de cures, 4:34h, en canvi no es dona en el cas dels homes, sent les llars amb parella sense criatures on dediquen més temps al treball domèstic i de cures 2:41h. Podríem concloure que hi ha una disminució del repartiment del treball de cures, ja de per sí desigual, amb el naixement d'infants.
- Les llars on les dones dediquen menys temps al treball reproductiu i de cures són les llars unipersonals, on en principi no hi ha tanta càrrega de treball al no haver cura de terceres persones. En canvi, en els homes, les llars on tenen menys càrrega de treball reproductiu i de cures són les llars monoparentals.



Aquesta divergència en el repartiment de les cures davant el naixement d'una criatura, es pot observar també a partir de les dades dels permisos de maternitat, que es poden compaginar a partir de les 6 setmanes entre un o altre progenitor. La realitat és que menys d'un 2% de parelles heterosexuals opten per repartir-se el permís de maternitat, gaudint-lo en la majoria dels casos les dones. D'altra banda, en els darrers anys, s'ha observat un descens de dones que gaudeixen del permís de maternitat, que pot ser degut al descens de la natalitat i/o a la precarització de la posició de les dones al mercat de treball (IQObservatori, 2018).



Dins els grups de discussió i les entrevistes, també es percep que manca igualar el permís de paternitat amb el de maternitat i potenciar el seu ús entre els homes, tal com se senyala a continuació:

> *"A les dones els hi costa deixar les cures i als homes els hi costa agafar-les. Les lleis no acompanyen. El permís de paternitat (com a deure, no com a dret) hauria de ser igual que el de maternitat. Culturalment cal potenciar que els homes utilitzin el permís de paternitat."*

(GD_àmbit laboral)

Aquesta tendència de sobrecàrrega del treball reproductiu i de cures dels infants també es veu confirmada per les persones participants en els grups de discussió, que perceben que la corresponsabilitat encara és avui dia una tendència minoritària i que la cura dels infants, sobretot en les primeres etapes, recau sobre les dones. En els grups de discussió i les entrevistes es reflexiona sobre les diferents solucions existents i possibles per ajudar a la corresponsabilització entre famílies i serveis i dins les pròpies famílies, apostant per algunes com ara que les llars d'infants siguin més obertes i participatives o com els grups de paternatge responsable que s'estan duent a terme a Vilanova i la Geltrú:

> *"A partir del 2013, a partir que va néixer la meva filla X, aquí es van generar molts grups de lactància, hi ha una xarxa de grups de whatsapp, perquè funcionen per whatsapp, de mares, perquè bàsicament són mares. A Vilanova ve molta gent quan vol muntar una família o com a projecte de vida, perquè és pla, està prop del mar, etc. i són gent que no té xarxa i aquests espais en generen, que és un element molt positiu, perquè ha apoderat a moltes dones per tenir xarxa de suport, però també genera certa exclusivitat i exclou l'educació des de la família, de corresponsabilitat, que no recaigui només amb les dones."*

(GD_entitats feministes)

> *"Jo crec que seria més pràctic una participació de pares i mares a les llars d'infants, potser un concepte de llars d'infants més obert i participatiu, perquè que una dona es quedi a casa cuidant quatre nens, que tampoc cotitza a la seguretat social i se li paga amb negre…Aquestes senyores que tenen cura de nens a casa, potser podrien fer alguna feina a la llar d'infants cobrant, declarant, cotitzant i fent una feina de suport."*

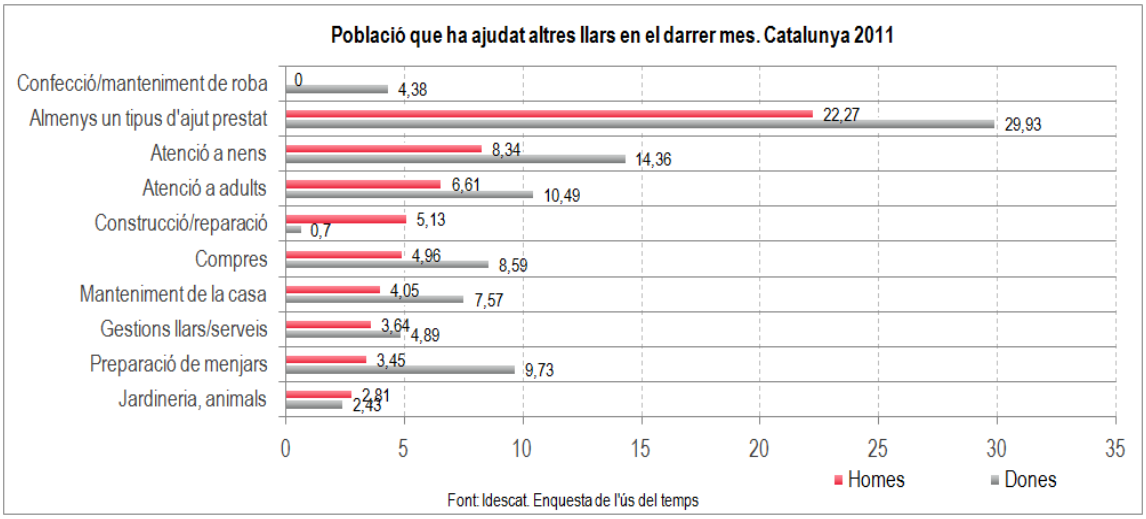
(GD_entitats feministes)

> *"Quan un home ha de ser pare és una oportunitat, si poden entendre que per construir el vincle s'ha d'estar present, igual que la parella, si no hi ets, no va. Estem en una etapa, que és un problema, però també és una oportunitat. Hi ha bastants homes que estan a l'atur, per això hem construït aquest projecte de la paternitat responsable, que els hi treu aquest vincle, aquesta humanitat que estava tapada. Si hi ha absència també diu coses i marca les criatures, quan un no hi és, hi ha sensació d'abandó i, si hi és, i si és home en aquest cas, també li canvien les pel·lícules. Són vivències personals, hi ha molt d'emocional. Està davant de tot de la societat gent que les emocions no se'ls hi han de notar. Hem d'anar treballant per aquí, humanitzar."*

(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)

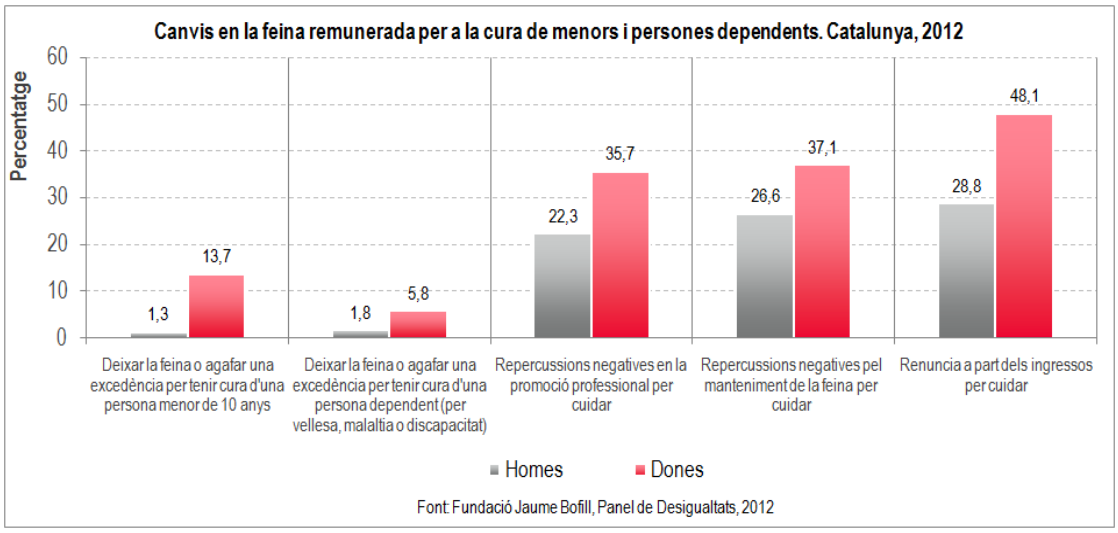
Pel que fa a les persones que ajuden altres llars per motivacions personals o altruistes, d'àmbit català, observem diferències significatives entre homes i dones. L'atenció a infants i a persones adultes que ho necessiten és una de les principals demandes que hi ha, sent un 14% de les dones enquestades les que ajudaven en l'atenció a infants davant un 8% dels homes i, en el cas de la cura de persones adultes, les dones declaraven haver-ne realitzat en més d'un 10%,

i els homes en més d'un 6%. Altres feines, com preparar menjars, anar a comprar o fer el manteniment de la llar, estan també força feminitzades, mentre les reparacions són dutes a terme en major proporció per homes, existint una divisió sexual del treball dins el treball reproductiu i de cures.

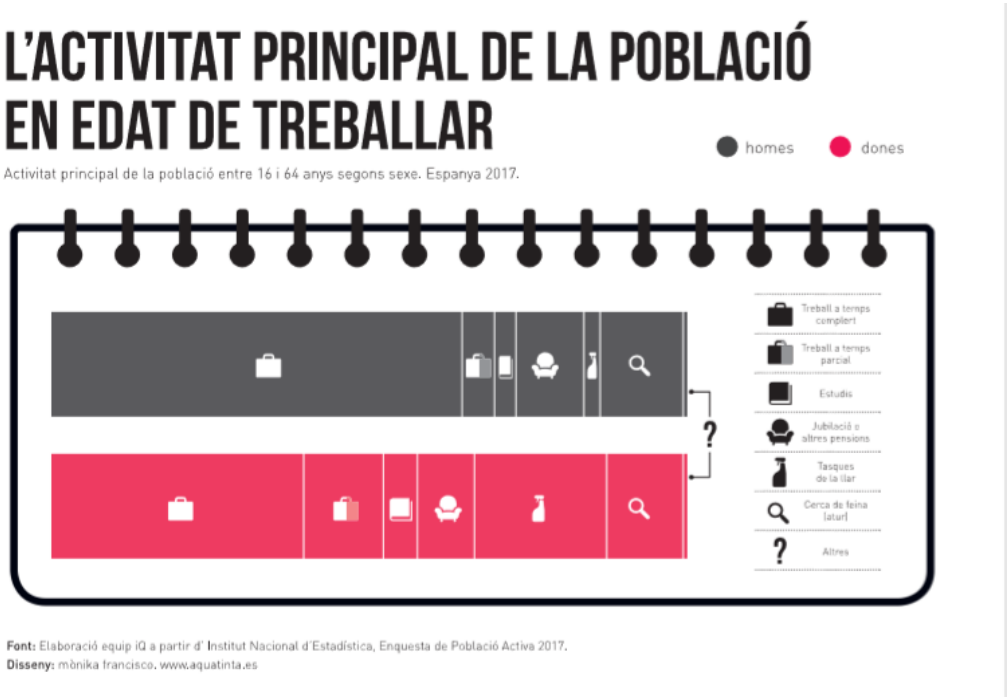


En aquest mateix sentit, la major càrrega de les dones de la cura de menors i persones dependents implica renúncies i modificacions en el treball de mercat que no tenen els homes. Davant la manca de polítiques de conciliació reals i efectives, aquesta major càrrega de treball reproductiu i de cures de les dones comporta repercussions negatives en la seva participació en el mercat de treball i la conseqüent pèrdua de drets socials, ja que gran part dels drets i les ajudes econòmiques existents i, sobretot aquelles de més quantia econòmica, són contributives, dependents de la participació en el mercat de treball. A més, el fet d'haver d'agafar una excedència o deixar de treballar temporalment pot tenir repercussions negatives en la promoció professional, el manteniment de la feina o el sou de les persones. Davant d'aquesta situació, veiem com són les dones les que més se sacrifiquen per a cuidar les persones dependents de la llar. Així, un 13,7% de dones diuen haver deixat la feina o demanat una excedència per cuidar una persona depenent de la llar, davant de l'1,3% dels homes. Partint d'aquesta dada, veiem com les dones són també les que més limitada veuen la seva promoció professional i el seu sou en prendre aquesta decisió. Un 37,1% de les dones enquestades asseguren que la decisió presa ha tingut conseqüències negatives pel manteniment de la seva feina, davant del 26,6% dels homes en la mateixa situació (IQObservatori, 2018).

En el següent gràfic, observem les diferències de gènere en els canvis de feina remunerada entre homes i dones per la cura de menors i persones dependents a Catalunya:



En aquest mateix sentit, observem que l'activitat principal de la població en edat de treballar a l'Estat espanyol al 2017, tot i ser en ambdós gèneres el treball de mercat, el temps dedicat varia entre homes i dones, així com el tipus de jornada laboral. La jornada a temps parcial és major en les dones, perquè sovint és la forma que han trobat moltes dones de conciliar l'esfera del treball de mercat amb l'esfera del treball de cures, amb les corresponents conseqüències a nivell de cotització i drets. També veiem que varia el temps dedicat al treball reproductiu i de cures entre homes i dones, com ja havíem destacat a nivell català.



Pel que fa a nivell social i comunitari, els serveis i ajudes dedicats a la cura de les persones a nivell públic es perceben com insuficients en el municipi, tal com s'exposa a continuació:

"Jo crec que el tema que he dit primer, que no l'hem abordat gaire, és el tema de facilitar les tasques de cura. És un tema important. Serà un tema important com a ciutat que faciliti espais, que la gent pugui fer les tasques, que hi hagi ajudes per homes i dones… Espais que puguin ajudar a trobar-se la gent, espais per dones cuidadores, homes cuidadors perquè puguin compartir, espais per a les persones per poder socialitzar-se, que habitualment puguin tenir espais per a poder fer activitats, tant per les persones cuidadores i les cuidades."

(GD_grup de dones)

"Jo un tema que també crec que és important és tot el tema de cura, que no sé com està. Però tot el tema de l'ajuda a la cura, tant de dones joves que volen tenir fills, amb tot el tema de llars d'infants, com també el tema d'atenció a la cura de les persones grans, que va en augment i que una mica, en el moment que la generació baby boom envelleixi, doncs bé, això és una necessitat de trobar espais que no siguin ni un centre de dia ni que siguin tampoc una residència, trobar espais, i no només adreçats a l'edat, sinó també intergeneracionals, que puguin participar. Hi ha alguna cosa, però falta molt de treball."

(GD_grup de dones)

En relació als serveis de cura a infants, el nombre de llars d'infants públiques és menor que el de llars privades, tot i que el nombre de places és més o menys equitatiu. Observem doncs que quasi la meitat de la demanda de places de llars d'infants estan sent coberta per llars privades, cosa que pot estar relacionada amb què manquen places a les llars públiques, doncs veiem que poques places queden sense cobrir, o amb què aquestes places i llars no s'adeqüen a les necessitats de les famílies (proximitat, horari, falten hores, etc.), com es comenta als grups de discussió.

Llars d'infant Vilanova i la Geltrú. Curs 2017-2018

	LLARS D'INFANTS	Places centre	0-1 anys				1-2 anys				2-3 anys			
LLARS PÚBLI-QUES	EL DRAC	119	1	7	7	0	4	40	40	0	4	72	70	2
	EL GAVOT	114	2	12	12	0	3	30	30	0	4	72	69	3
	LA BALDUFA, ESPAI MUNICIPAL PER A LA INFÀNCIA	107	1	8	6	2	3	39	37	2	3	60	60	0
	LLAR D'INFANTS MUNICIPAL L'ESCATERET	102	1	8	8	0	3	34	34	0	3	60	60	0
	TOTAL PLACES CENTRES PÚBLICS	442	5	35	33	2	13	143	141	2	14	264	259	5
	LLAR D'INFANTS EL TABAL	41	1	8	1	7	1	13	10	3	1	20	10	10

LLARS PRIVA-DES	LLAR D'INFANTS L'ORENETA	95	1	8	0	8	3	39	6	33	3	48	12	36
	ESCOLA BRESSOL LA LLUNA DE VILANOVA (1)	74	1	8		8	2	26		26	2	40		40
	LLAR D'INFANTS XIU-XIU-JARDÍ	87	1	8	8	0	3	39	28	11	2	40	36	4
	LLAR D'INFANTS PETITS SOMNIS (LITTLE DREAMS)	41	1	8	8	0	1	13	10	3	1	20	20	0
	LLAR D'INFANTS ESTEL PLATJA	41	1	8	4	4	1	13	10	3	1	20	10	10
	LLAR D'INFANTS MANS MANETES	41	1	8	5	3	1	13	11	2	1	20	11	9
	LLAR D'INFANTS EL CAU DE LA RATETA	41	1	8	8	0	1	13	13	0	1	20	20	0
	TOTAL PLACES CENTRES PRIVATS	420	7	56	34	30	12	156	75	81	11	208	119	109
TOTAL PLACES MUNICIPI		862	12	91	67	32	25	299	216	83	25	472	378	114

Font de les dades: VNG Inlusió.

A més a més, el cost de les llars d'infants públiques és força elevat, no sent tanta la diferència de cost entre pública i privada, sent un impediment per l'accés de persones amb pocs recursos, tal com comenta una de les persones participants en els grups de discussió:

> *"Crec que tenim molt bones llars, qualitativament. Però és veritat que aquí, i ens va passar perquè la meva filla no va entrar a la pública, ens sortia a nivell d'hores més bé pagar una privada que una pública. I es nota a nivell d'equipaments i de projectes o no, doncs perquè sigui privada una llar no significa que sigui mal projecte, però és una realitat. Hi ha persones que no s'ho poden permetre. Hi ha gent que no es pot pagar les llars d'infants municipals, i les de la generalitat, que són més barates, a nivell d'horaris són superlimitades o tens avis, cangurs, o persones que t'acompanyen en la criança o no treballes."*
>
> *(GD_entitats feministes)*

En relació als serveis de cura per a gent gran, tenint en compte que les dades d'envelliment a Vilanova i la Geltrú mostren que, de cada 100 persones menors de 15 anys, n'hi ha 112,4 que són majors de 65 anys (índex d'envelliment 2017), els serveis existents són escassos per la població existent, sent la població de més de 65 anys al 2017 de 12.204 persones. A continuació, es presenten les dades existents a nivell de serveis destinats a la gent gran:

Nombre de centres de dia per gent gran (any 2016)

Entitat privada d'iniciativa mercantil	Entitat privada d'iniciativa social	Entitat Pública	Total
4	1	2	7

Font de les dades: Idescat

Places en residències de gent gran (any 2016)

Iniciativa Pública	Iniciativa Social	Iniciativa Mercantil	Total
139	77	194	410

Font de les dades: Idescat

A partir de les dades presentades es pot concloure que:

- De 7 centres de dia, al 2016, només hi ha 2 centres de dia públics davant 5 d'iniciativa mercantil o social, sent la major part de l'oferta coberta des de l'àmbit privat.
- Només un terç de les places de residències de gent gran són públiques (33,90%).

A més a més, es considera en les entrevistes i els grups de discussió que el cost de la residència pública, igual que passa amb les llars d'infants públiques, és força elevat, sent un impediment per l'accés de persones amb pocs recursos, tal com comenta una de les persones participants en els grups de discussió:

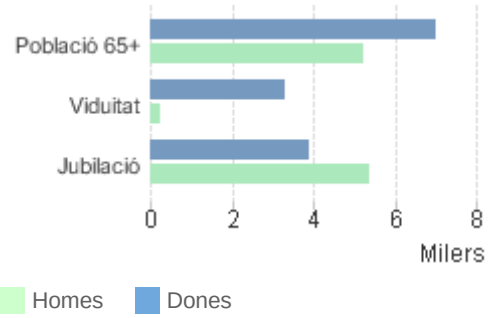
> *"Hi ha una residència municipal, però és molt cara. Falten places i no només residències, també centres de dia perquè a vegades no cal deixar una persona tot el dia en una residència, els centres de dia que fossin públics, municipals, i llavors tot aquest treball submergit emergiria."*
>
> *(GD_entitats feministes)*

Cal tenir en consideració que l'envelliment comporta una pèrdua d'ingressos i, en força casos porta a un empobriment, sobretot per les dones, deixant en pitjors condicions econòmiques. Si observem les dades de pensions dirigides a persones de més de 65 anys, el 2016:

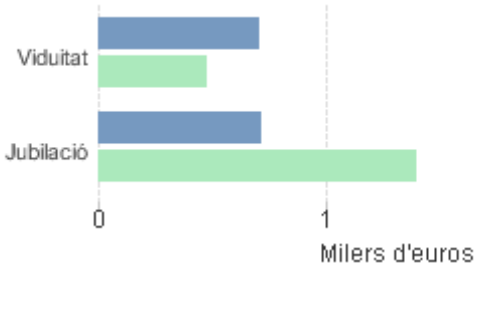
- En general, les dones perceben més pensions que els homes, degut a una major quantitat de dones que homes en aquestes franges d'edat.
- Les pensions de jubilació dels homes són les que tenen una major quantia econòmica, superant de mitjana els 1200 euros.

- La majoria d'homes reben pensions de jubilació i alguns de viduïtat, sent les pensions de jubilació gairebé del triple de quantia que les de viduïtat en el cas dels homes.
- Pel que fa a les dones, tot i que hi ha més dones que perceben pensions de jubilació, la diferència entre les que perceben pensions de viduïtat i jubilació és petita.
- La quantia percebuda per les dones és similar en pensions de viduïtat i de jubilació, sent la mitjana uns 700 euros aproximadament, molt inferior a la quantia que perceben els homes.

Nombre de pensions. Any 2016



Import de pensions mitjanes. Any 2016

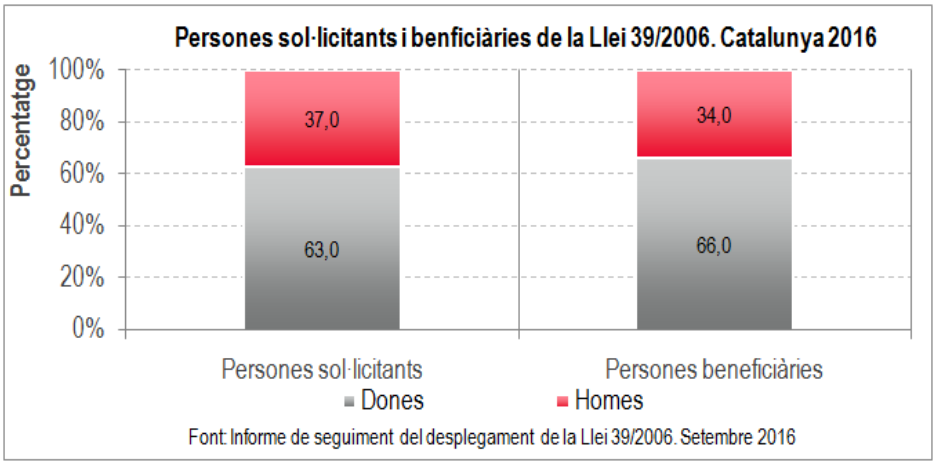


Font de dades: Hermes infografics. Diputació de Barcelona, 2018.

Aquesta menor recepció d'ingressos deixa en situacions de major vulnerabilitat a dones que homes i amb pitjors condicions per a poder-se proveir de serveis, tant serveis de cura com altres serveis. Aquesta situació de precarietat i vulnerabilitat està comportant problemes de salut.

Pel que fa als serveis d'atenció domiciliària a persones amb dependència o vulnerabilitat social, hi ha un servei municipal d'atenció domiciliària, que ofereix serveis d'àpats a domicili, dutxes socials, atenció directa i neteja de la llar. Al 2016, el servei va atendre a 4.326 persones usuàries al 2016, amb un increment de l'activitat del 11,1% vers el 2015. De les persones usuàries un 33,4% eren homes davant un 66,6% de dones i, a nivell d'edats, un 2% eren menors d'edat, un 24% estava entre 18 i 24 anys, un 46% entre 65 i 84 anys i un 28% més de 85 anys. Per tant, observem que les dones de més de 65 anys són les principals usuàries.

A nivell d'ajudes a la dependència, com s'observa a l'àmbit català, les dones són un 63% de les sol·licitants i un 66,5% de les perceptores d'ajudes a la dependència al 2016. En conseqüència, el desmantellament d'aquesta Llei, i els drets socials que implica, impacta de forma desigual entre homes i dones, minvant el que s'anomena "la igualtat material de gènere"; és a dir, la igualtat efectiva en les condicions de vida d'homes i dones, més enllà de la igualtat formal (IQ observatori, 2017).



Una mancança a nivell municipal que s'exposa a través de les entrevistes i grups de discussió, és la necessitat de serveis i xarxes de suport a les persones i famílies cuidadores (espais de respir, etc.). Aquesta necessitat només està sent coberta pel servei d'atenció domiciliària, que està donant suport a les persones cuidadores i els genera espais per la seva cura. Manquen serveis i espais continuats de suport a aquestes persones i un treball perquè no visquin amb culpabilitat el fet de cuidar-se o d'utilitzar aquests serveis, tal com s'exposa a continuació:

> *"L'espai que hi ha de suport a cuidadora ara és un espai autogestionat. El Programa Respir és per a cuidadores que atenen a gent gran o a persones amb diversitat funcional. Però no és suficient, es queda curt. Només tenen el servei d'atenció domiciliària com a suport."*
>
> *(GD_àmbit de la salut)*
>
> *"Les cuidadores abandonen les seves vides. Les que fan coses per cuidar-se a elles mateixes ho fan amb culpabilitat. No hi ha eines de suport per a poder-ho fer. Seguim tenint una mentalitat en la que les cuidadores són sempre dones."*
>
> *(GD_àmbit de la salut)*

Senyalar que, pel que fa al treball de cures, hi ha una transferència del treball de cures i reproductiu entre dones, doncs la major part de les persones que treballen en els serveis d'atenció a la cura de les persones, tant públics com privats, dins i fora de les llars, són dones. Les condicions laborals del treball de cures remunerat són precàries o inferiors a altres treballs. La necessitat d'augmentar el valor d'aquest treball per a millorar les condicions d'aquestes dones i per a incentivar la participació dels homes es posa de relleu en el següent fragment literal d'entrevista:

> *"No pot ser que un enginyer que fa ponts guanyi més que una persona d'una llar d'infants, que té un material sensible allà, no pot ser, i que és el futur de la societat. No pot ser, que els horaris no posin al centre la vida, sinó la producció i això com se sosté, amb el treball gratuït per amor que fan les dones, és així."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)*

"Tenim el centre de formació ocupacional, la paperera, que ha format durant molts anys en treballs de cura, i on han anat a parar? A treball precari, sense seguretat social. Hi hauria d'haver en aquest sentit un clar incentiu, això s'escapa a nivell municipal, això han de ser lleis que vinguin damunt, però el que es pot fer és un projecte pilot i reclamar-ho, un exemple. M'imagino això, una formació reglada, que com fins ara han educat els homes que han de ser los ganadores de pan, que hagi un incentiu econòmic potent, perquè vinguin els homes, perquè si no hi ha un incentiu econòmic potent ells no vénen. Després ja n'aprendrien a valorar lo altre, però el primer és aquest perquè és el llenguatge que entenen. Nosaltres en tenim un altre, ens han educat diferent. Es podria aprofitar el centre ocupacional, fer un projecte pilot en un barri concret i els fem la formació i els hi pagarem una pasta, es pot treure si es vol."

(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)

Pel que fa a la relació entre treball de mercat i treball de cures, es qüestiona dins els grups i les entrevistes la predominança del temps i el treball de mercat sobre el temps de vida i el treball reproductiu i de cures. Es critica el tipus d'organització horària, la priorització del treball productiu per sobre del reproductiu, la pèrdua de drets laborals i condicions de treball si es vol o s'ha de cuidar a terceres persones fora el treball, la manca d'accions positives i mesures de conciliació o polítiques del temps reals i efectives per homes i dones, que la vida real no pugui travessar la vida productiva, etc. Així es considera que cal transformar i canviar la cultura laboral i del treball per posar al centre la vida i no el mercat, tot i que es valora que cada vegada més les empreses estableixen mesures per a la conciliació, cal no només fer mesures d'aquest tipus, sinó capgirar la lògica del treball, tal com s'assenyala a continuació:

"Per mi l'altra és que el treball productiu sàpiga que la vida al otro lado forma part del què pot fer i del què no pot fer. La casa mitjaval hi havia la família extensa, la llar i la feina estaven totes allà, ara ens han anat individualitzant i fent-nos més febles, com més individualitzats més febles, com menys teixit, més feble. Abans hi havia la família extensa amb les seves picabaralles, però també amb el suport que dóna, després va venir la família nuclear, ara em separo i ara visc sol. És molt car viure sol. El capitalisme hi surt guanyant, i el buit d'humanitat que tinc, el supleixo comprant, consumint. Als treballs hi hauria de poder aparèixer canalla. Lla vida real hauria de poder travessar la feina productiva, hauria d'anar així, i no tantes llars d'infants, residències d'avis, etc. Fas una formació a cada barri i veure qui es pot dedicar. Els nens i els avis del barri poden estar a la casa propera, si algú no pot, es pot organitzar. No cal fer espais concrets. És potenciar el treball comunitari. Hi hauria molt desig de treballar-hi, fos el treball més remunerat, si això es pagués tant com un enginyer, si es reconegués que és material sensible i és el futur, més que un pont."

(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)

"En les empreses, a les botigues, acostumar-nos a veure un avi, una criatura...Ara els amaguem. S'ha de veure, no s'ha d'amagar i s'ha de veure en totes les feines, a l'administració, a les botigues, a les empreses, etc. que la

vida es veiés. Llavors sí que aniríem adaptant-nos, hauria de ser tot tan flexible com la vida demana que sigui."

(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)

"Està el repartiment del treball i els horaris de tot. És veritat que ara el mercat obre dues tardes i et permet més accessibilitat, però jo no dic res de nou, el treball dins de casa recau més en dones que en homes, i quan es parla de conciliació es pensa més en dones que en homes, però ha de recaure en tots, han de conciliar els homes i les dones i ha de conciliar l'administració, no sé com està la llar d'infants, les places allà i si són assequibles."

(GD_entitats feministes)

"Cal un canvi de empresarial. Necessitem un canvi en la cultura de la presencialitat, hem de fer horaris més flexibles per conciliar."

(GD_ àmbit laboral)

Obligacions legals en l'àmbit del treball

Respecte l'àmbit del treball, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes explicita que els poders públics han de procurar atenir-se al principi de presència paritària, fomentant la participació de les dones en àrees o càrrecs en què són poc presents (article 19). També l'article 31. Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones expressa la necessitat de tenir en compte les dades recollides sobre el valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones en el disseny de les polítiques econòmiques i socials.

En la secció tercera. Treball, ocupació i empresa, l'article 32. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitat de dones i homes en l'àmbit laboral, la llei obliga a millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés i la presència, la permanència i les condicions de treball de les dones. Planteja elaborar plans actius d'ocupació biennals, incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de la formació per a la inserció laboral, incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció i promoció professionals, garantint que siguin lliures d'estereotips sexistes i promovent l'accés de les dones a llocs directius. Així mateix, la llei obliga a adoptar mesures per a incrementar el percentatge de dones en aquells sectors en què hi són poc presents, fomentar iniciatives d'emprenedoria engegades per dones, garantir la igualtat retributiva, vetllar per la revalorització dels sectors feminitzats per tal que obtinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals, adoptar les mesures necessàries per a eliminar totes les discriminacions derivades de la maternitat, implementar mesures de conciliació laboral i familiar, respondre a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, entre d'altres.

I, per últim, l'article 43 de la llei catalana expressa la importància de tenir en compte les necessitats específiques de les dones i llurs característiques anatòmiques, fisiològiques, culturals i psicosocials en el disseny de polítiques de salut i seguretat laboral i l'article 45 fa referència a l'impuls i la promoció d'accions de l'economia social, el treball autònom i l'emprenedoria de les dones.

Pel que fa a la Llei estatal orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull en l'article 33. Contractes de les administracions públiques que les administracions públiques podran establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes dins del mercat laboral. Així mateix, l'article 34. Contractes de l'Administració General de l'Estat insta al Consell de Ministres a incloure de forma obligatòria entre les seves condicions d'execució mesures que tendeixin a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat laboral, podent establir en els plecs clàusules administratives particulars. Sobre el mateix àmbit, l'article 42. Programes de millora de l'ocupabilitat de les dones considera que un dels objectius principals de les polítiques de treball ha de ser augmentar la participació de les dones en el mercat laboral, avançant en la igualtat efectiva entre dones i homes. I, finalment, l'article 43. Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva explicita la possibilitat d'establir mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones al treball i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i de no discriminació en les condicions laborals entre dones i homes.

Principals conclusions en l'àmbit del treball

Vilanova i la Geltrú segueix les tendències generals a nivell de desigualtats de gènere de l'àmbit català i estatal:

- Hi ha menys participació de les dones al mercat de treball formal. Hi ha una menor taxa d'activitat femenina que masculina (5%), disminuint la taxa d'activitat de les dones a partir 45 anys.
- Existeix major atur en dones. La taxa d'ocupació de les dones és inferior que en els homes amb una diferència de 7,2 punts, sent l'atur femení superior al masculí en 2,5 punts. Les diferències en l'atur pugen fins a 11 punts a partir de 45 anys. En la població d'origen estranger, les taxes d'atur arriben el 28,43%, no havent diferències entre homes i dones.
- Les dones pateixen més precarietat laboral i tenen pitjors condicions de contractació, més jornades a temps parcial i més treball temporal. La jornada a temps parcial és vista com la forma per ajudar a la conciliació per algunes dones.
- Hi ha un manteniment de la bretxa salarial entre homes i dones, les dones cobren un 13,9% menys per la mateixa feina.
- Es manté la segregació vertical a nivell de gènere, amb una diferència de quasi el triple d'homes ocupant càrrecs de direcció i gerència que de dones, la diferència és major entre homes i dones quan són empreses amb personal assalariat a càrrec que quan són empreses sense personal assalariat.
- Es manté la segregació horitzontal per gènere, amb sectors altament masculinitzats (construcció, agricultura, indústries manufactureres, transport, serveis de tecnologies de la informació i informàtica, activitats financeres i d'assegurances i activitats artístiques) i sectors feminitzats (sector serveis, especialment el treball domèstic, serveis personals, activitats sanitàries, educació, comerç al detall/a l'engròs i activitats administratives). Les branques d'activitat on hi ha menys segregació són hostaleria, administració i en les activitats professionals, científiques i tècniques. Les dones que

estan en sectors masculinitzats han de demostrar doblement la seva vàlua; cosa que no els succeeix en els homes que estan en sectors feminitzats.

_ Es mantenen les discriminacions en l'accés al mercat de treball de les dones per les càrregues en el treball reproductiu i de cures que se'ls pressuposa, que s'accentuen en el cas de dones migrades perquè se sumen estereotips i prejudicis racistes.

_ El treball reproductiu i de cures dins les famílies recau majoritàriament sobre les dones, havent una diferència de 2h diàries entre homes i dones. El treball reproductiu i de cures fora de les llars està assumit majoritàriament per dones. Hi ha una transferència de treball entre dones de les famílies a dones dels serveis. Els treballs reproductius i de cures on hi ha més diferències entre el nombre d'homes i de dones que el realitzen són les tasques de la cura de persones amb problemes de salut i les tasques domèstiques de la llar. Les desigualtats en l'assumpció del treball de cures augmenten amb la convivència i la maternitat. Les llars on les dones treballen més hores i hi ha més diferència entre homes i dones són les llars amb criatures. Les dones augmenten el nombre d'hores de treball de cures i reproductiu quan passen a conviure amb una parella. La major càrrega de les dones de la cura de menors i persones dependents dins les famílies implica encara avui renúncies i modificacions en el treball de mercat que no tenen els homes (abandonament del treball, reduccions de jornada, impediments en la promoció laboral, etc.).

_ Els serveis i ajudes dedicats a la cura de les persones a nivell públic es perceben com insuficients i costosos en el municipi: manquen places en llars d'infants públiques, la meitat de les places les cobreix l'àmbit privat; manquen residències públiques i places en elles per la gent gran, dos terços les cobreix l'àmbit privat; manquen centres de dia públics, dos terços són privats, manca una xarxa de suport a les cuidadores, que actualment és inexistent a excepció del servei d'atenció domiciliària, i manquen serveis de cura intergeneracionals.

_ Les ajudes econòmiques i pensions per la gent gran i per la gent depenent són insuficients. La major part de persones dependents són dones de més de 65 anys. Hi ha diferències significatives entre les quanties que perceben homes i dones de les pensions de jubilació i viduïtat. Els homes perceben de mitjana uns 1200 euros al mes, en canvi les dones perceben uns 700 euros de mitjana aproximadament.

_ Es percep com a necessitat augmentar el valor social i econòmic d'aquest treball reproductiu i de cures, tant el que es realitza de forma remunerada com el que no, per millorar les condicions d'aquestes dones, per incentivar la participació dels homes i per millorar els vincles socials.

_ Es percep com a necessitat un canvi en la relació entre treball de mercat i treball de cures, posant la vida i les cures al centre: canvi en el tipus d'organització horària, canvi en la priorització del treball productiu per sobre del reproductiu, augment de les polítiques del temps i de les mesures de conciliació/flexibilització reals, efectives i paritàries, que la vida real no pugui travessar la vida productiva, etc.

6.2.2. Àmbit esportiu

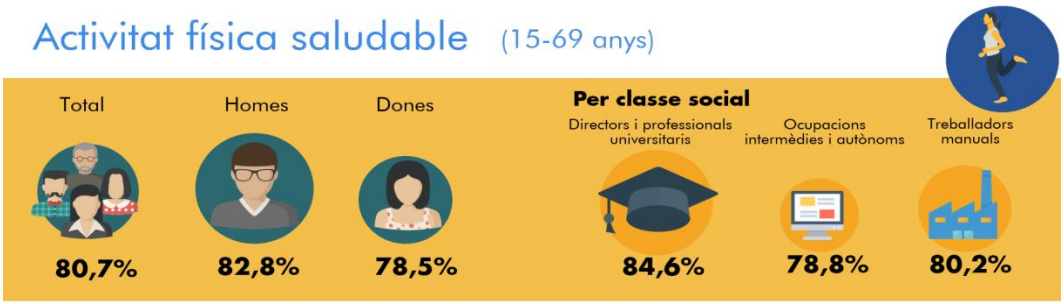
En primer lloc, comentar que no ha estat possible obtenir dades a nivell de ciutat, doncs les dades disponibles de l'enquesta d'hàbits esportius (Viñas, 2018), no conté dades desagregades per sexe i les dades que existeixen són del 2008. Per aquest motiu, les dades que es presentaran en aquest apartat són d'àmbit català. Es complementarà l'anàlisi a nivell local amb la informació extreta dels grups de discussió i de les entrevistes.

A nivell de participació en la pràctica esportiva, els homes practiquen més esport que les dones (51% d'homes respecte el 40,2% de dones).

	2005	2010	2014
Participació esportiva	%	%	%
Sexe			
Homes	48,8	50,7	51,0
Dones	37	36,4	40,2

Font: Puig et al. (2017). L'esport a Catalunya. 10 anys de L'Observatori Català de l'Esport. 2006-2016. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Tot i això, les dones fan més activitats no considerades formalment esport que també milloren el benestar (caminar, fer gimnàstica de manteniment, etc.), per la qual cosa si observem dades d'activitat física saludables, les distàncies s'escurcen, tot i que segueixen sent els homes qui més activitat física saludable realitzen. Cal tenir en compte que la diferència remarcada que es fa entre l'esport formal i les altres activitats físiques té un biaix androcèntric, desvalorant les activitats femenines.



Font: Enquesta de salut de Catalunya, Generalitat de Catalunya. 2017.

Així a Catalunya, el 88% del clubs esportius estan dissenyats per practicar un esport federat i el 71% d'aquest clubs tenen una oferta complementària vinculada a l'activitat física i la salut o amb un caràcter més social. Si anomenem les activitats físiques complementàries com a esport i s'inclouen en el disseny dels espais, el nombre de dones que fan esport augmentaria, doncs

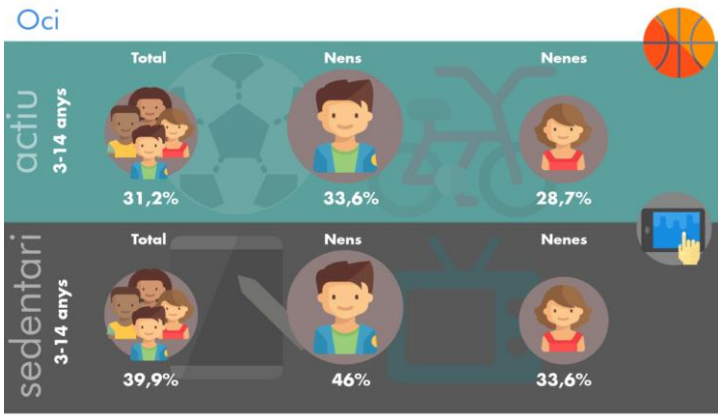
en aquells clubs on se'ls cedeix un espai, les dones representen fins a un 45% de les persones associades.

Aquesta major participació dels homes està relacionada amb varis factors, alguns dels quals són la disponibilitat de temps lliure i la manca d'adaptació dels espais esportius i de la cultura esportiva a la conciliació (manquen espais per la cura d'infants als gimnasos, potenciació d'activitats que es puguin fer amb criatures, etc.). La disponibilitat de temps lliure, com hem vist amb les gràfiques dels usos del temps en l'apartat anterior, és superior en homes que en dones, doncs les dones tenen major càrrega de treball, comptant treball productiu i reproductiu i de cures.

Per grups d'edat, no hi ha diferències destacables des de 2010, i pel que fa al nivell d'instrucció, fan més esport les persones que el tenen més elevat. És interessant destacar que, a mesura que es fan grans, la diferència entre homes i dones disminueix i, a partir dels 65 anys, es dóna el cas que practiquen esport més les dones que els homes (Puig et al., 2017).

A nivell infantil i adolescent (fins els 16 anys), observem que hi ha un 10% de diferència en la participació en la pràctica esportiva entre nois (78%) i noies (68,1%), segons informe dels hàbits esportius escolars de Catalunya. Els factors que influeixen sobre la major o menor realització de pràctica esportiva, per tots els gèneres, són: la procedència de la família (els escolars nascuts fora de Catalunya tenen un percentatge de pràctica d'activitat fisicoesportiva més baix, 54,7%, en el cas de les noies la pràctica disminueix molt: 48,18%) i si la família practica esport (Viñas, 2018). La pràctica esportiva també varia segons l'etapa escolar, sent l'etapa en què es practica més esport 5è i 6è de primària (80,5% practiquen esport, 84% de nois i un 77% de noies), a partir de l'ESO, a l'adolescència, les diferències en la pràctica esportiva de nois i noies és fan més grans. Hi ha una clara davallada en l'índex de pràctica esportiva en la transició de l'etapa de primària cap a la secundària per tots. Dels escolars que realitzen pràctica esportiva organitzada, un 65,8% fan esport de competició, un 51,9% de noies i un 77,8% de nois.

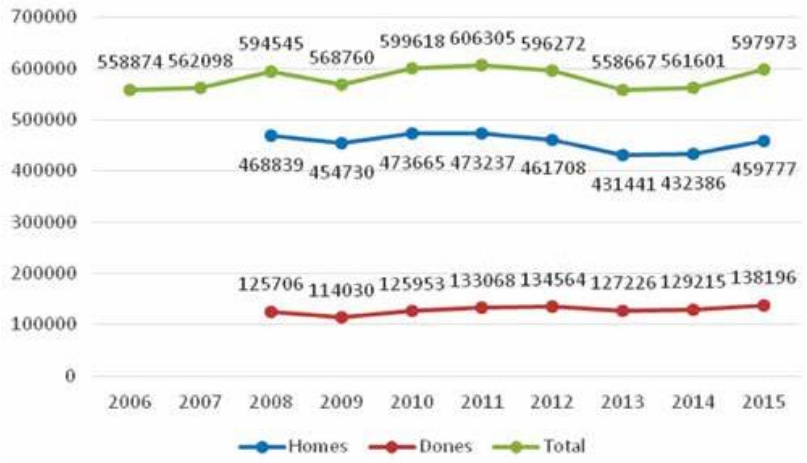
Si observem dades sobre activitat en el temps d'oci, observem que 3 de cada 10 infants de 3 a 14 anys segueixen un patró d'oci actiu, i 4 de cada 10 un oci sedentari. Els nens tenen, al mateix temps, més oci actiu i sedentari que les nenes.



Font: Enquesta de salut de Catalunya, Generalitat de Catalunya. 2017.

A nivell d'esport federatiu, en general és on es troben les diferències més destacables, del nombre de persones federades el 76,80% eren d'homes al 2015 i només el 23,30% eren dones, seguint la mateixa tendència que anys anteriors.

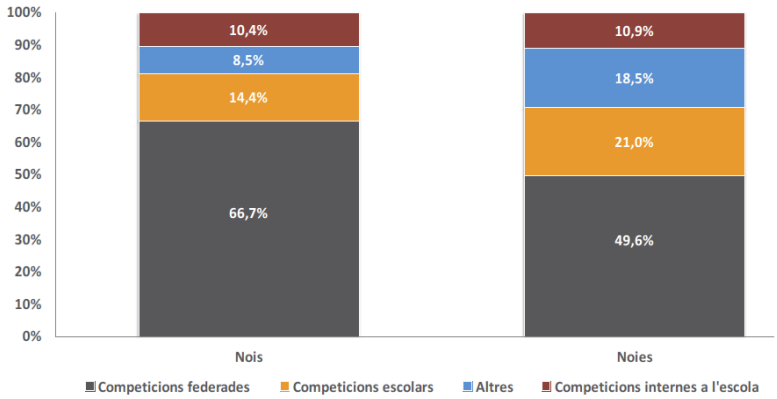
Evolució de les llicències federatives



Font: Puig et al. (2017).

A nivell infantil, també observem com les competicions federades és on hi ha més diferència en la participació de nois i noies, amb un 17,1% de diferència, sent les competicions escolars, internes de l'escola o altres on participen més noies que nois.

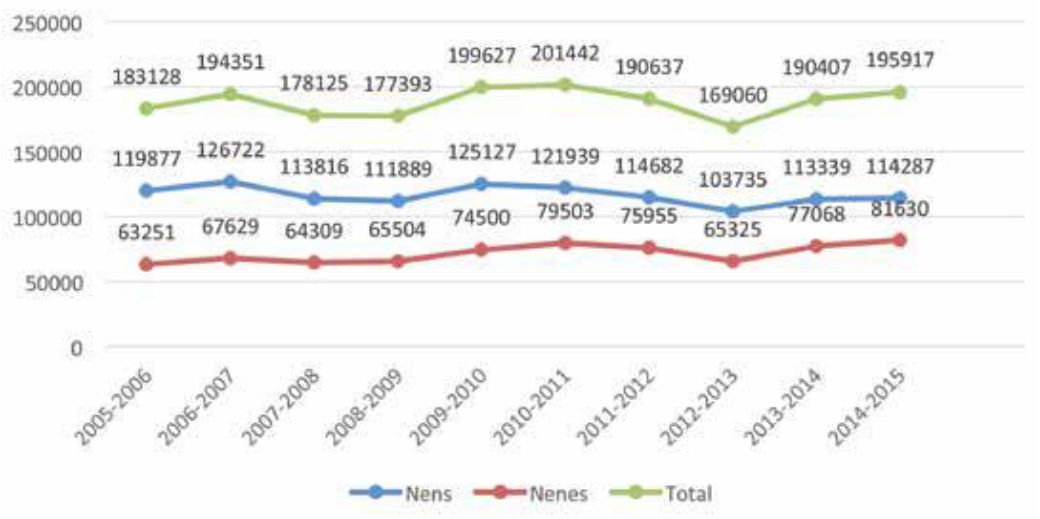
Tipus de competicions on es participa desagregades per sexe



Font: Viñas, Jordi. (2018).

Les dades que es presenten a continuació permeten observar l'evolució en els jocs esportius escolars, sent cada vegada menys la distància entre nois i noies en l'esport escolar.

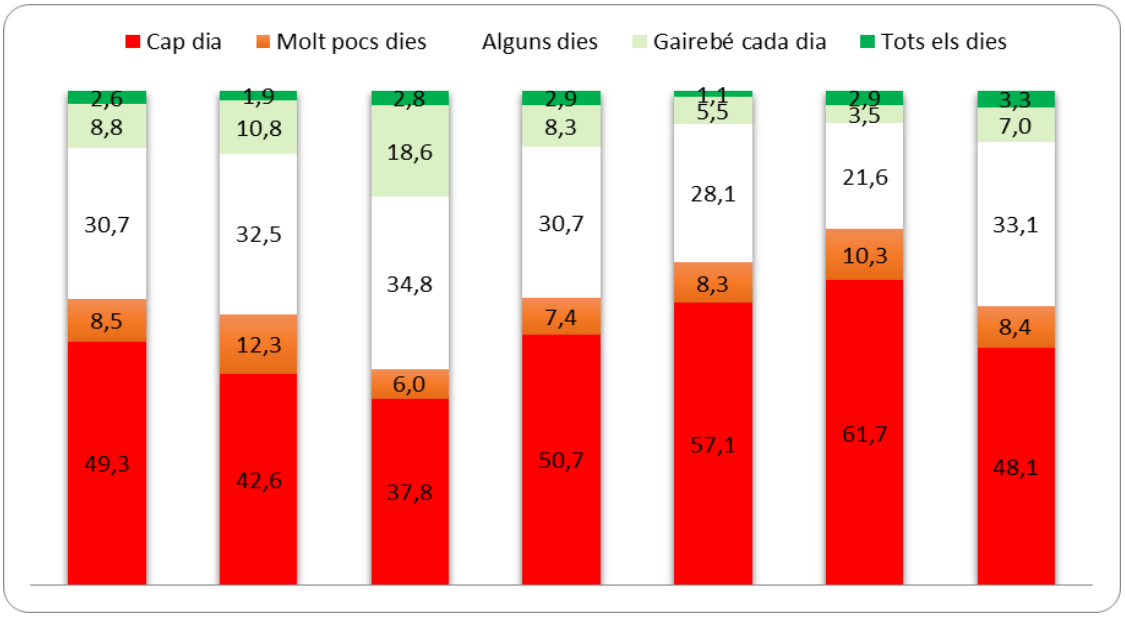
Participants als jocs esportius escolars de Catalunya



Font: Puig et al. (2017).

A més a més, de les diferències en el nombre de persones que practiquen esport, també hi ha diferències en la freqüència de la pràctica esportiva, sent els homes qui més freqüència tenen (Viñas i Pérez, 2011). A nivell infantil, el següent gràfic ens indica que aquesta diferència en la freqüència també es dóna en l'edat infantil, sent un 13% dels nens qui practiquen gairebé cada dia o tots els dies esport davant un 6% de nenes, i practicant alguns dies esport els nens en un 32% i un 28% les nenes.

Freqüència de la pràctica esportiva en infants de 6 a 14 anys



Font: Enquesta de salut de Catalunya, Generalitat de Catalunya. 2017.

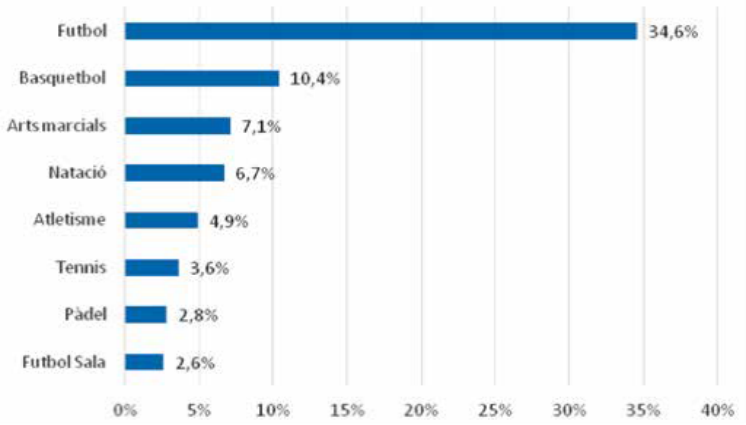
A part d'aquesta desigualtat en la participació i freqüència en la pràctica esportiva, s'observa que es produeix una evident segregació sexual en la pràctica esportiva: del tipus d'esports, dels espais, dels equips, dels horaris, entre altres, que fa que les dones tinguin pitjors horaris i menys recursos materials, econòmics o humans que els homes (Leruite, Martos i Zabala, 2015).

Els esports que més practiquen els homes són caminar i córrer, ciclisme, futbol i esports de musculació i fitness, mentre que els més practicats per les dones són caminar, classes dirigides, natació i dansa, per aquest ordre (Pedrajas, Martín, Barriopedro i Vives, 2015). Als gimnasos per exemple, els homes acostumen a ocupar les zones de màquines de musculació i peses, mentre que les dones es troben generalment a la zona de màquines aeròbiques o a classes dirigides (Mora, 2015).

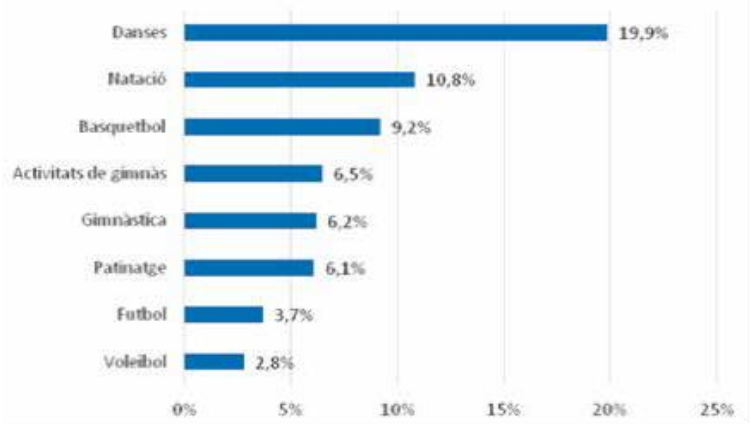
En aquest sentit, segons l'Enquesta d'hàbits esportius (Viñas, 2018), s'observa que un 68,1% de dones practiquen esport individual, davant un 49,7% d'homes; havent-hi diferències també en el tipus d'esport practicat, d'acord amb els estudis esmentats, de manera que els homes practiquen més esports com el futbol, el bàsquet, el tennis, el ciclisme o el pàdel, mentre que les dones practiquen més la gimnàstica o la natació.

A nivell infantil i adolescent, fins els 16 anys, es troben dades similars si observem els percentatges d'activitats esportives organitzades practicades pels nois i per les noies. Un 34,6% dels nois practica futbol, un 10,4% bàsquet, un 7,1% arts marcials, un 6,7% natació i un 4,9% atletisme, mentre que les noies practiquen majoritàriament danses (19,9%), natació (10,8%), bàsquet (9,2%), activitats de gimnàs (6,5%) gimnàstica, tal com podem observar en els gràfics següents:

Activitats esportives organitzades practicades per nois



Activitats esportives organitzades practicades per noies



Font: Puig et al. (2017).

Per explicar aquestes diferències de gènere a l'esport, diversos estudis han analitzat la motivació dels i les esportistes (Garita, 2006; Sevil, Abós, Julián, Murillo i García-González, 2015; Amado, Sánchez-Miguel, Leo, Sánchez-Oliva i García-Calvo, 2014). Aquesta motivació es veu directament influenciada per la construcció binària de gènere i els estereotips de gènere que tenen lloc a l'esport. Aquests estereotips de gènere fan que les dones siguin concebudes com un cos passiu, objecte de mirades i comparacions amb l'ideal de bellesa femenina, mentre que l'home sigui concebut com a cos en procés, és a dir, com el que podria arribar a ser mitjançant la pràctica esportiva (Camacho-Miñano, 2013). A Vilanova i la Geltrú, també es té aquesta percepció sobre les diferents motivacions vers la pràctica esportiva:

> *"Hi ha una diferència clara en allò que motiva a fer esport: en les noies l'esport es fa per salut o per estrès i s'escullen disciplines feminitzades (ball…), mentre que pels nois és una qüestió de lleure i de competitivitat."*
>
> *(GD_àmbit de l'esport)*

La majoria dels esports doncs estan estretament associats a aquests estereotips de gènere: per exemple, la força física està associada a la masculinitat, i l'expressió artística, a la feminitat i, a partir d'aquí es classifiquen els esports per esports de nois (com per exemple el futbol) i esports de noies (com la dansa). Aquest imaginari social dificulta l'elecció lliure de la pràctica esportiva per a qualsevol persona. Encara que formalment no hi hagi prohibicions per accedir a un esport o a un altre, hi ha moltes barreres de gènere simbòliques que s'han de traspassar per accedir a esports que s'allunyen del mandat de gènere establert (Leurite, Martos i Zabala, 2015). Un exemple d'això ho trobem a la investigació de Alvariñas, Fernandez i López (2009), que analitza la presència d'estereotips de gènere a l'esport i revela que un 60% de les persones estudiants de secundària que van participar a l'estudi creuen que hi ha esports més apropiats que altres segons el gènere. Aquest manteniment dels estereotips de gènere en l'esport també es considera vigent a nivell municipal:

> *"Els estereotips als gimnasos tots els que vulguis, sobretot a la sala de màquines. Per mi, els gimnasos, és, és digne de fer estudis, del que passa allà dins. Bé, hi ha aquests esports, les peses pesades són pels homes i les peses lleugeres són per les dones, i hi ha totes les activitats d'steps, zumbas i no sé*

quantes coses, que majoritàriament són dones més els perfils: mirón, home afeminat o gai…és bastant escandalós. Jo tinc amigues que hi van i he sentit dir de tot, si agafen les peses, ui, 'vols que t'ajudi?', 'no et trenquis'. Molts matins el missatge que tinc és 'mira que m'acaba de dir el machito de turno'. Són persones usuàries."

(GD_entitats feministes)

Atesa aquesta construcció dual de gènere que es produeix a l'esport, les esportistes que practiquen un esport considerat masculí, com el futbol, són objecte de pressions per part dels familiars i de la societat per abandonar-ho, sobretot a partir de l'adolescència (Muñoz, Rivero i Fondón, 2013; Leurite, Martos i Zabala, 2015). La pràctica d'aquest esport les converteix en dones "anòmiques", amb cossos també "anòmics/estranys", produint la seva estigmatització i el qüestionament de la seva identitat o orientació sexual (Muñoz, Rivero i Fondón, 2013). L'esport esdevé un escenari on es configuren identitats sexuals, corporals i de gènere, i generalment, sembla no haver-hi reflexió a l'hora de decidir el tipus de corporalitat desitjada, sinó que es naturalitza una corporalitat o altra segons el gènere (Mora, 2015), tal com es senyala a les entrevistes i grups de discussió:

"El rugbi s'associa a força bruta, elements que associem a la masculinitat, i això planteja un problema d'accés per a les dones. L'accés de les dones al rugbi està dificultat pels estereotips de gènere. La dona que juga a rugbi és lesbiana o cavallot. També té conseqüències pels nois, ja que al ser un esport de contacte es fomenten comportaments violents i a vegades s'ignoren les lesions."

(GD_ àmbit de l'esport)

"Encara avui hi ha esports considerats de noi o de noia, això és una barrera per l'accés de persones LGBTI a l'esport. Falta formació sobre diversitat sexoafectiva i de gènere, desmuntar estereotips."

(GD_ persones joves LGBTI)

A part de la segregació sexual dels tipus d'esports, també existeix una segregació sexual dels equips, que és excloent per les persones trans*, no binàries o intersexuals, i per moltes noies, que degut a la menor participació de noies en la pràctica esportiva, veuen mancada la possibilitat de continuar exercint aquesta pràctica en equip, doncs no hi ha prou noies per conformar-lo. Aquest fet s'accentua en l'àmbit de l'esport escolar a partir de l'adolescència, pel major abandonament de noies de la pràctica esportiva, tal com es comenta en el grup de discussió de l'àmbit esportiu:

"Hi ha un component estètic, el cos "esportiu" a vegades no correspon amb el cos estereotípicament "desitjat" de les dones, i per tant abandonen l'esport. A partir dels 12 anys són poques les noies que en practiquen."

(GD_ àmbit de l'esport)

"La meva filla, que jugava a bàsquet, va jugar fins els deu anys, però a partir dels deu anys, ja no podia ser mixt l'equip i no hi havia prou noies per fer un equip femení i es va quedar sense jugar. Vam anar a parlar, i com a excepció a elles dues, i que cap més nena ho demanés, van poder jugar fins els 12."

(GD_ entitats feministes)

A Vilanova i la Geltrú, s'observa que els esports més majoritaris i amb més trajectòria esportiva en el municipi i a nivell català, com el bàsquet o el futbol, són els esports que segreguen abans, a nivell federatiu, a partir dels 12 anys obligatòriament, però sovint ja se separen els equips abans. En canvi, esports amb una implementació més recent i més minoritaris, com el rugbi, són mixtes fins els 16 anys. La lògica binària imperant també es reprodueix a nivell municipal en les instal·lacions esportives, els barems, les competicions, etc., tal com s'exposa a continuació:

> *"L'esport infantil està molt estereotipat, no hi ha equips mixtes. Els esports són per a nens o per a nenes (patinatge, ballet...). És més fàcil que una nena jugui a esports de nens que a la inversa, si més no fins als 12 anys, que és quan la federació separa per sexes. En els esports en què hi ha equips femenins després d'aquesta edat, a vegades passa que hi ha més lesbianes jugant que heteros."*

(GD_ persones adultes LGBTI)

Cal senyalar que, a Vilanova i la Geltrú, hi ha algunes experiències positives de trencament d'estereotips de gènere i d'equips mixts com en el club rugbi, on es comencen a trencar les lògiques binàries, sobretot a nivell infantil i juvenil, on s'està intentant instaurar una perspectiva coeducativa i on hi ha una major visibilització de les persones LGBTI que el practiquen; el torneig Cruyff, en què els equips són mixts i s'hi han apuntat més noies; o l'equip Mar de Canya, l'equip mixt de futbol de l'escola Margatània, tal com s'assenyala a continuació:

> *"El Mar de Canya és un petit equip que es va crear, a partir de dues escoles, que no podien individualment fer equip i van fer un equip conjunt, on a més juguen nens i nenes molt petits. Es va fer un vídeo que es diu 'El petit equip' per transmetre uns valors. Aquí era un tema de valors que hi havia, treballem això, perquè les famílies tenien aquest convenciment. La família que no congrega amb això, si vol fer un Messi, perquè és la família…si la família no congrega amb això, busca un altre lloc. El tema és que només pots fer equip escolar si tens un mínim de nens, llavors aquí a Vilanova les escoles d'una línia, no sempre poden permetre's fer un equip, llavors ara tan nens de l'Ítaca com del Llebetx també poden anar al Margatània."*

(GD_ entitats feministes)

La segregació sexual en l'esport també es dóna a nivell d'ús d'espais, cosa que és força visible a nivell de gimnasos, on l'ocupació de l'espai és diferent entre dones i homes (els homes més freqüentment es troben en les sales de màquines i les dones en els espais de les activitats dirigides); en les horaris i l'ús de les pistes en molts poliesportius; en l'esport practicat en l'espai públic, sent l'ocupació de l'espai majoritàriament masculina; o a les escoles, amb una ocupació de l'espai central dels patis pel futbol i el bàsquet masculí, qüestió que s'ha començat a visibilitzar i treballar a moltes escoles. A nivell municipal, es considera que se segueix amb aquesta ocupació masculina de l'espai públic per fer esport. La configuració d'aquest espai, tant pel tipus d'esport que s'hi pot practicar com de les característiques de l'espai (il·luminació, ubicació, etc.), potencia o disminueix la presència femenina, com es comenta tot seguit:

"Hi ha un lloc per fer esport al passeig però jo no he vist mai ningú i l'únic lloc on he vist a gent fer esport, i no és gent, són homes, és allà la plaça Pirelli. És un espai d'aquests de barres que fan força i llavors hi ha les nenes menjant pipes que se'ls miren."

(GD_ entitats feministes)

"Sí que hi ha molta gent que va a córrer, però tornem a lo mateix, il·luminació. Jo tinc moltes amigues que van a córrer, que van al circuit de cabanyes, però quan arriba l'hivern deixen d'anar-hi. Van a l'estiu perquè a les vuit del vespre és clar, però tinc amics que sí que hi van tot l'any, són les noies les que deixen d'anar i no perquè l'horari hagi canviat sinó per la il·luminació. L'espai públic és perillós per les dones. Al passeig sí hi ha dones corrents, però perquè està il·luminat i passa gent."

(GD_ entitats feministes)

Els estereotips de gènere en l'esport no només segreguen sexualment l'esport, sinó que també impliquen valoracions diferents entre esports practicats per dones i homes o equips i lligues femenines i masculines. Reforcen la creença de considerar de menys nivell els equips o lligues femenines quan, en realitat, Catalunya és la comunitat que compta amb més clubs femenins que participen en lligues estatals, i augmenten cada temporada. Tot i això, s'exalta l'esport com un espai de predominança masculina on els valors desitjats són aquells associats al gènere masculí (competitivitat, esforç, força, risc, autoritat, etc.) produint-se una evolució negativa, de manera que decreix la percepció de les noies sobre la seva competència en l'esport, la freqüència de pràctica, l'interès o la valoració cap a l'educació física, la seva orientació de metes o el recolzament que perceben per part dels seus familiars, grup d'iguals o professorat. D'aquesta manera, aquesta accentuació dels valors associats a allò masculí ajuda a explicar el salt i les diferències que es produeixen entre l'esport infantil i de lleure i l'esport adult, quedant en major mesura les dones invisibilitzades i/o excloses d'aquest últim escenari. L'androcentrisme en la pràctica esportiva i els valors associats a l'esport, que en alguns àmbits s'estan intentant modificar cap a valors educatius diferents (companyerisme, solidaritat, etc.), impliquen una confrontació entre la pràctica esportiva escolar i la federativa en alguns casos, segons es comenta a continuació:

"Tu ho estàs fent d'una determinada manera des del centre escolar i venen les federacions i prenen la gent que és bona cap a les federacions i entren en un altre cosmos, arriba la competitivitat a tope, les frustracions…encara que siguin noies. No sé com es podria impedir; es podria dir, doncs fins a tal edat no hi ha federacions, per exemple, estirar més aquest àmbit educatiu que és més ric."

(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)

Aquest diferència de valor també es dóna entre esports feminitzats i masculinitzats. Els esports practicats més per dones o considerats sovint femenins (gimnàstica, natació sincronitzada, patinatge, etc.) són menys valorats que els esports practicats més per homes o considerats sovint masculins (futbol, esports de contacte, halterofília, etc.), sent aquests segons considerats més importants i més valorats que els femenins.

El reconeixement cap a èxits similars, segons l'àmbit on es practica esport, també és desigual (Domínguez, 2011). Un exemple d'això és la retransmissió mediàtica desigual que es fa dels esports femenins i masculins i, dins el mateix esport, de les lligues femenines i masculines o, les diferències en els salaris entre homes i dones que practiquen els mateixos esports. La presència de les dones esportistes en els mitjans de comunicació és notablement menor que la dels homes. Com senyalen les dades del Consell Audiovisual de Catalunya (2016), que fa una anàlisi de la programació esportiva, mostra que a TV3, només un 3,9% del temps de les notícies esportives apareixen dones esportistes, davant un 91,5% d'homes, resultats similars als de Esport3, amb un 5,3% del temps de notícies per dones i un 89,9% per homes. A més a més, si ho analitzem per tipologia esportiva, veiem que a les dones, l'esport que més temps emplena a les notícies és la natació sincronitzada o el waterpolo, mentre que en els homes és el futbol, fet que fa que es reforcin els estereotips de gènere en l'esport. A nivell municipal, es percep que els mitjans de comunicació locals també visibilitzen més l'esport masculí que el femení:

> *"En l'esport d'elit no hi ha la mateixa repercussió mediàtica en equips masculins i en femenins. A nivell local, els homes tenen més presència perquè es visibilitzen sobretot els esports federats i ells són el que solen estar federats."*
> *(GD_àmbit de l'esport)*

Tot i aquesta desvalorització i manca de reconeixement, si observem dades d'excel·lència esportiva, les distàncies entre dones i homes s'escurcen. El 2016, a Catalunya hi havia 369 persones esportistes d'alt nivell, 218 homes (59,08%) i 171 dones (40,92%) i 636 persones beneficiàries dels centres de tecnificació esportiva de Catalunya, 329 nois i 297 noies.

Pel que fa al nombre d'alumnes de formacions relacionades amb l'activitat física i l'esport, les diferències són notables: per al període 2005-2016, s'han format un total de 87.955 d'homes (78,68%) enfront un 23.827 dones (21,31%). Aquesta diferència es manté constant en tots els estudis, i és menor en el grau de magisteri i en el doctorat. Així, veiem que en la professionalització de l'esport les diferències de gènere augmenten.

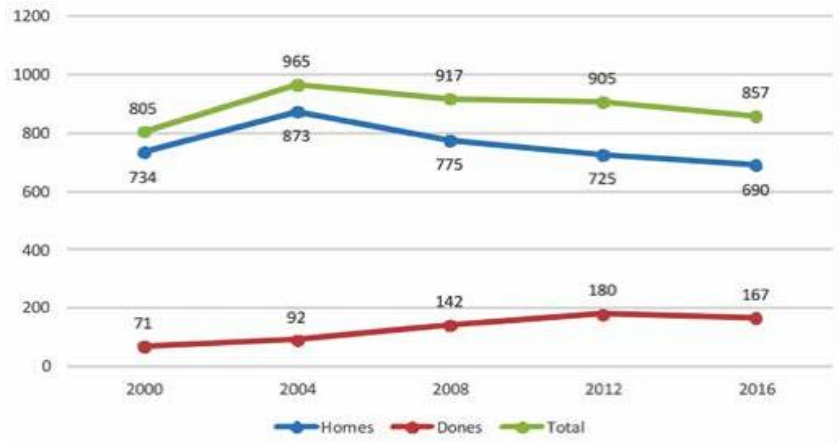
Formacions oficials en l'àmbit esportiu

	Període 2005-2016		
	Homes	Dones	Total
Tècnic/a d'esports	22.667	3.497	26.164
Tècnic/a en conducció d'activitats fisicoesportives en el medi natural	10.883	2.567	13.450
Tècnic/a en animació d'activitats físiques i esportives	22.498	5.361	27.859
Diplomatura en Magisteri, especialitat educació física	4.550	3.601	8.151
Llicenciatura-Grau en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport	22.932	6.806	29.738
Màsters	3.865	1.568	5.433
Doctorat	560	427	987
Total alumnat en formacions de l'àmbit esportiu	87.955	23.827	111.782

Font: Puig et al. (2017).

Més enllà de la pràctica de l'esport i l'activitat física, en els càrrecs d'administració i gestió de l'esport a Catalunya es mantenen les dinàmiques de segregació horitzontal i vertical. D'una banda, la distribució dels càrrecs operatius segueix els patrons establerts pels estereotips de gènere, contractació de treballadores per a les tasques de neteja i treballadors per a manteniment. De l'altra, la promoció de les dones s'enfronta a un sostre de vidre i només un 19,48% arriba a les juntes directives, i un 27% a direccions de serveis d'esports (Programa Dones i Esport 2014-2016). Si observem la composició de les juntes directives de les federacions catalanes, al 2016, la tendència és similar, a nivell català, de 857 persones 690 eren homes i 167 eren dones.

Composició de les juntes directives de les federacions catalanes segons sexe. Any 2016



Font: Puig et al. (2017).

Per últim, és important donar èmfasi a les violències de gènere que es produeixen i reprodueixen dins l'àmbit esportiu.

A Vilanova i la Geltrú, es detecta que en les pràctiques esportives més masculinitzades l'homofòbia i el sexisme són molt presents per a desqualificar l'adversari, a les persones àrbitres o per a criticar altres persones esportistes. Majoritàriament aquestes situacions es donen contra dones que practiquen esports associats al gènere masculí, contra homes que practiquen esports associats al gènere femení, contra homes gais, bisexuals o trans* que practiquen esports masculinitzats, i en menor mesura contra dones lesbianes, bisexuals o trans* que practiquen esports femenins. L'esport és un espai no segur per moltes persones LGBTI. Es destaca en les entrevistes que cal formar entrenadores i mestres d'educació física per tal de fomentar valors d'equitat, per implementar la coeducació en l'esport, i generar mesures contra el sexisme i les LGBTIfòbies. En l'apartat de l'àmbit de les violències masclistes, s'aprofundirà en aquesta qüestió.

Obligacions legals en l'àmbit esportiu

Respecte l'àmbit esportiu, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes explicita que s'ha de garantir la igualtat efectiva de dones i homes per a practicar activitat física i esport, fomentant el patrocini i la difusió en els mitjans de comunicació d'activitats esportives

en què la participació de les dones sigui minoritària, negant ajuts a programes i activitats esportives sexistes, entre d'altres.

La Llei estatal orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes assenyala en l'article 29 que tots els programes públics de desenvolupament de l'esport han d'incorporar l'efectiva consideració del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes en el seu disseny i en la seva execució. També explicita que el govern promourà l'esport femení i afavorirà l'ingrés de les dones a les disciplines esportives mitjançant el desenvolupament de programes específics en totes les etapes de la vida i a tots els nivells, incloent els llocs de responsabilitat i de presa de decisions.

Principals conclusions en l'àmbit esportiu

- **Es mantenen les desigualtats en la participació en la pràctica esportiva.** Els homes practiquen més esport que les dones i ho fan amb més freqüència. A nivell d'activitat física saludable, les distàncies s'escurcen, tot i que segueixen sent els homes qui més activitat física saludable realitzen. Per grups d'edat, no hi ha diferències destacables. A nivell d'esport federatiu, és on es troben les diferències més destacables a nivell de participació entre homes i dones (76,80% homes i 23,30% dones).
- **Hi ha una segregació sexual de la pràctica esportiva a nivell d'espais, de tipus d'esport, d'equips, de competicions i d'horaris.** Un 68,1% de dones practiquen esport individual, davant un 49,7% d'homes. Els homes practiquen més esports com el futbol, bàsquet, tennis, ciclisme o pàdel, mentre que les dones practiquen més gimnàstica o natació. A nivell infantil i adolescent, un 34,6% dels nois practica futbol, un 10,4% bàsquet, un 7,1% arts marcials, un 6,7% natació i un 4,9% atletisme, mentre que les noies practiquen majoritàriament danses (19,9%). La majoria de competicions i equips, sobretot a partir dels 12 anys i inclús abans, segreguen per gènere competicions i equips, tot i que hi ha algunes experiències positives a nivell de trencament d'estereotips de gènere i d'equips mixtes. La segregació sexual en l'esport també es dóna a nivell d'ús d'espais en els gimnasos, els patis de les escoles i els espais públics destinats en aquesta pràctica, que estan força masculinitzats. **La majoria dels esports segueixen estan estretament associats a estereotips de gènere.**
- L'**androcentrisme en la pràctica esportiva** i la masculinització dels valors associats a l'esport (èxit, competitivitat, força, etc.) **impliquen una desvaloració de la pràctica esportiva de les dones**, dels esports o equips feminitzats i dels valors femenins, així com una invisibilització i exclusió de les dones de l'esport.
- **Es mantenen les desigualtats en el valor que es dóna a l'esport femení i masculí.** Hi ha valoracions desiguals entre esports practicats per dones i homes i equips i lligues femenines i masculines, així com entre esports feminitzats i masculinitzats. Es consideren de menys nivell els equips o lligues femenines. El reconeixement cap a èxits similars segons l'àmbit on es practica l'esport també és desigual, especialment en els mitjans de comunicació locals i no locals i els salaris, tot i que les diferències entre esportistes d'elit són poques. En centres de tecnificació esportiva a Catalunya hi

ha 329 nois i 297 noies.

- **Hi ha una masculinització en els estudis.** A nivell formatiu, les diferències són notables en totes les activitats formatives de l'àmbit, amb un 78,68% d'homes cursant estudis enfront un 21,31% dones.
- **Existeix una segregació horitzontal i vertical en les entitats esportives.** Els càrrecs d'administració i gestió de l'esport a Catalunya es mantenen les dinàmiques de segregació horitzontal (ex. contractació de treballadores per a les tasques de neteja i treballadors per a manteniment) i vertical (només un 19,48% de dones arriben a les juntes directives, i un 27% a direccions de serveis d'esports).
- **Les violències de gènere es produeixen i reprodueixen dins l'àmbit esportiu**. A nivell municipal, es detecta que en les pràctiques esportives més masculinitzades l'homofòbia i el sexisme són molt presents.

6.2.3. Àmbit de l'espai públic i l'urbanisme

Model de ciutat

En termes generals, la planificació de les ciutats parteix d'una mirada androcèntrica i una manca d'inclusió de la perspectiva de gènere. Amb el creixement de les ciutats, s'ha prioritzat facilitar el treball de mercat i les activitats econòmiques, en detriment del treball reproductiu i de cures de la societat i de la potenciació de la vida comunitària i de les xarxes de suport. La incompatibilitat i llunyania de la localització entre l'habitatge, el treball i les activitats quotidianes vitals té com a conseqüència un important consum de temps i diners en desplaçaments que dificulta les tasques reproductives i de cura, que, com ja hem vist, són assumides encara avui més per les dones que pels homes. En aquest sentit, es percep una diferència important entre els barris i el centre de Vilanova i la Geltrú pel què pertoca a l'accessibilitat als serveis i a la localització de l'habitatge, el treball i les activitats quotidianes. En el centre les diferents esferes estan més connectades que en els barris, tal com es comenta a continuació:

> *"L'espai públic no està pensat per conciliar vida laboral i familiar. No hi ha una mirada per potenciar els espais comunitaris. És una ciutat dissenyada per als vehicles i de cara a negocis."*
>
> *(GD_àmbit urbanisme i espai públic)*
>
> *"El nucli urbà és una cosa, però hi ha barris residencials sense serveis com La Collada, Fondo Somella, l'Aragai…on les persones s'han de desplaçar al centre per fer la compra i per a tots els serveis."*
>
> *(GD_àmbit urbanisme i espai públic)*
>
> *"Això sí que ho veig molt, de dones que venen al mercat, perquè el mercat és el mercat, però que potser viuen als afores...amb carros i bosses, esperant l'autobús. M'has fet pensar en això d'anar a comprar als llocs de sempre, al*

forn, el peix, al mercat d'aquí, tot i que visqui a la Collada i és una excursió important."

(GD_grup de dones)

Es perceben també diferències entre barris com a entorns vitals i equipats. Un entorn vital és concorregut amb gent que està desenvolupant diferents activitats a diferents hores del dia. La vitalitat sorgeix de la presència simultània i contínua de persones i de la densitat d'activitats i usos als carrers i espais. Un entorn equipat és aquell que disposa d'infraestructures i elements que donen suport a les activitats de la vida quotidiana a una distància i temps adequat, garantint un ambient net i acollidor (Valdivia Gutiérrez, Ciocoletto, Ortiz Escalante, Casanovas, i Fonseca Salina, 2017). En aquest sentit, els barris més residencials són percebuts com espais poc vitals i equipats.

Una altra qüestió important és la percepció de la pèrdua d'espais comunitaris i dels usos democràtics dels espais en general a la ciutat, i sobretot fora del centre, ja que la majoria d'activitats culturals i festives es desenvolupen en aquest barri, a l'igual que la majoria de seus de l'administració i de les entitats es localitzen aquí. Segons la proposta del Col·lectiu Punt 6 (Valdivia Gutiérrez et al., 2017) sobre l'auditoria de la seguretat ciutadana, un entorn comunitari és quan existeix relació, convivència i solidaritat entre les persones. Una comunitat està formada per un grup de persones que conviuen en un espai particular considerant tant les dimensions físiques com socials. El disseny dels espais afecta les relacions entre les persones. Segons els usos i activitats que es prioritzen i es propicien en els espais de relació es pot afavorir la convivència, l'intercanvi, la cura col·lectiva de les persones dependents i la socialització de les persones de manera igualitària contribuint al desenvolupament de les xarxes socials, la sororitat i enfortint la pertinença a la comunitat. Un entorn comunitari també pot evitar que les persones quedin aïllades. Tal com s'il·lustra en els següents fragments:

"No s'estan fent uns usos democràtics dels espais comunitaris. S'ha produït un buidatge de les places per l'aparició de terrasses de bar. El centre està col·lapsat per les terrasses. Cal perseguir un equilibri entre les terrasses i els altres usos comunitaris, limitant els espais de les terrasses."

(GD_àmbit urbanisme i espai públic)

"Als centres cívics es fan activitats i trobades comunitàries, però fora del centre no n'hi ha pràcticament."

(GD_àmbit urbanisme i espai públic)

"Hi ha una centralització de les activitats comunitàries al centre de Vilanova, tot es fa aquí."

(GD_àmbit urbanisme i espai públic)

També es detecta una diferència de gènere en els usos dels espais comunitaris, sent els homes qui utilitzen més els espais esportius situats a la via pública o els espais de les places, i els parcs infantils són més utilitzats per dones amb infants. Els espais ocupats per nois joves solen ser espais estigmatitzats i percebuts com a més perillosos que altres, tal com s'il·lustra a continuació:

"Al parc de la Torre d'Enveja, era un espai que fins ara estava desolat, hi han posat unes taules, sí que els matins dels caps de setmana hi van algunes famílies, però és un espai que s'ha reocupat per adolescents i bàsicament adolescents nois, pel que jo he vist. No sé com ho viuen els noies, perquè normalment són nois i jo com a mare passo per allà i no em sento increpada ni res, però no sé. És un espai, que és un sotabosc."

(GD_entitats feministes)

"A la plaça dels jardins Toldrà, a qualsevol dia i hora, hi ha grups de nois joves. Hi ha un estigma cap als joves que ocupen l'espai col·lectiu. Hi ha força intolerància."

(GD_àmbit urbanisme i espai públic)

En relació a l'iconografia, activitats i infraestructures en la via pública, es detecta que les iconografies no són igualitàries (per exemple, les icones dels semàfors, els lavabos, senyals amb normatives, etc.). En general són androcèntriques, heteronormatives i reproductores d'estereotips de gènere i de desigualtats entre dones i homes. La realitat quotidiana i l'espai públic està impregnat d'aquestes imatges, així com d'elements publicitaris amb imatges i missatges sexistes, el significat de les quals anem interioritzant dia a dia, cosa que no afavoreix la creació d'una ciutat igualitària. També hi ha una sexualització dels cossos de les dones en la publicitat.

"No hi ha perspectiva de gènere en l'urbanisme. Els símbols són o masculins o binaris. No es tenen en compte ni les dones ni el col·lectiu LGTBI. Cal democratitzar els espais públics. Falta formació en aquest sentit i posar més atenció".

(GD_àmbit urbanisme i espai públic)

"S'haurien de vetar anuncis a la via pública. Hi ha una ordenança respecte a la publicitat, que ara regula, però sense ulleres de gènere."

(GD_àmbit urbanisme i espai públic)

I per contra, manca en la nomenclatura dels carrers, places i monuments noms de dones i representació de la diversitat femenina, tot i que hi ha un barri on es van potenciar.

"Falten noms de dones a la majoria de carrers i places."

(GD_àmbit urbanisme i espai públic)

"Jo pensava que l'altre dia, en parlàvem, perquè a Vilanova no tenim gaire estàtua que doni visibilitat a algun personatge, molt, molt no hi ha. I els que hi ha, a part de ser masculins, aquí a la plaça de la Vila, tenim un colonitzador, que el poble estem agermanats amb Cuba, però és un personatge bastant a criticar [no sé si va arribar a traficar amb esclaus]. La gent és molt reticent a canviar-la perquè hi ha estat tota la vida, però igual que amb noms dels carrers,

que s'ha repensat i s'han tret, potser també estaria bé pensar a qui li cedim monuments."

(GD_entitats feministes)

"Les xarxaires, que és una feina que moltes dones han fet i fan, i havia una placa al port i aquesta placa ha desaparegut o ha caigut i ningú l'ha reposat. Hi estaria bé, ja no dic una escultura, però com a mínim una placa en aquest moll on elles treballen. És un homenatge a aquestes persones, perquè hi ha els pescadors, però sense xarxes no es pesca."

(GD_entitats feministes)

També es percep que els discursos, les activitats desenvolupades i les infraestructures a l'espai públic reprodueixen en alguns casos estereotips de gènere, la divisió sexual del treball, la sexualització de les dones i el binarisme. S'emfatitzen dues qüestions en aquest sentit: els discursos desenvolupats en espais festius, on s'utilitza el sexisme i l'homofòbia per fer broma; i la divisió sexual del treball en l'espai públic, seguint associant i construint espais on les tasques reproductives i de cures es pressuposa que les assumeixen les dones i les activitats productives els homes. Un exemple són els canviadors de bebès que solen situar-se en lavabos femenins. Els següents literals mostren aquesta preocupació:

"En els lavabos públics, s'ha fet una unió de lavabos discapacitats i de dones, per què? Els canviadors de nens on estan, i on haurien d'estar? En espais mixtes."

(GD_àmbit urbanisme i espai públic)

"Això dels canviadors igual, el meu company era constant també d'haver d'entrar a lavabos de dones, o no poder-les canviar ell. Llavors si tots els espais han d'acabar tenint un lavabo adaptat, en el lavabo adaptat hi ha espai per un canviador. Llavors al final és donar les idees, perquè on vas al lavabo és als bars o als comerços, doncs això."

(GD_entitats feministes)

"Als xiringuitos es fan monòlegs moltes vegades amb contingut sexista i homòfob. Cal denunciar i sensibilitzar."

(GD_àmbit urbanisme i espai públic)

"S'ha de vetllar perquè les activitats no siguin sexistes i homòfobes."

(GD_àmbit urbanisme i espai públic)

També queda un llarg recorregut d'incorporació de la perspectiva per la diversitat sexual, afectiva i de gènere en l'urbanisme i de visibilització de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i familiar a la ciutat. Vilanova i la Geltrú, com a ciutat, segueix tenint una lògica binària heterosexista a nivell simbòlic (símbols de trànsit, símbols als vestuaris / lavabos, etc.), d'imatges (publicitat al carrer no inclusiva) i d'instal·lacions públiques (lavabos, vestuaris, etc.), tal com es comenta en els següents literals:

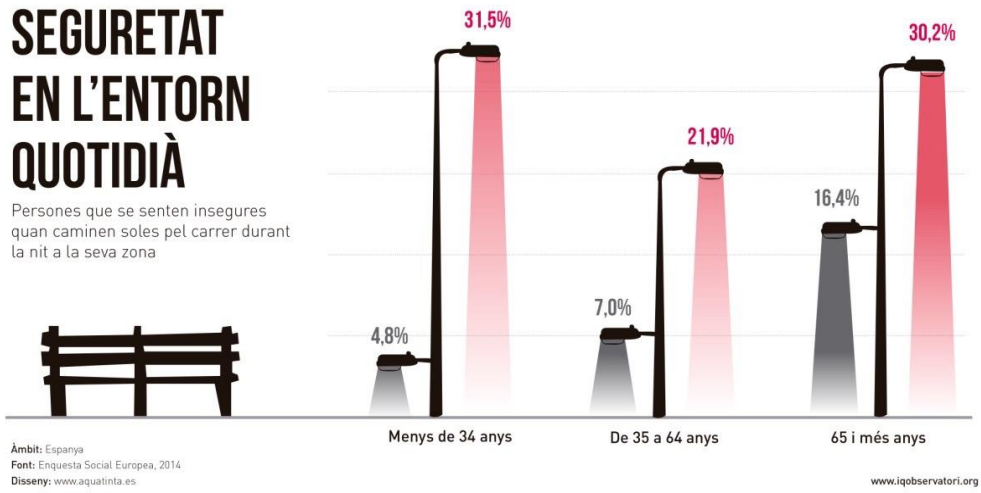
"Calen referents als carrers, coses pintades amb colors, que sobti, que qüestioni i que permeti a les persones LGBTI sentir-se incloses, com la proposta de Chryshallis de pintar els bancs de colors i implicar la ciutadania en fer-ho. Cal no assumir identitats heterosexuals i no assumir identitats socials determinades."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

Seguretat

Els estudis indiquen que en termes de seguretat, un dels elements més importants és la percepció subjectiva que un espai és segur. La percepció d'inseguretat té un impacte a nivell de restricció d'accés, ús i apropiació de l'espai públic de la ciutat. Hi ha evidència empírica que les dones autolimiten el seus desplaçaments i, per tant, l'ús i accés a espais urbans i al transport públic, en funció de la percepció d'inseguretat. Per tant, incloure la percepció d'inseguretat en l'anàlisi permet prendre consciència i respondre a com la por limita la llibertat i la mobilitat de les dones, principalment en les activitats nocturnes, tant en àmbits de recreació com de treball, i especialment en els trajectes i l'ús de determinats espais, provocant que el sentiment de pertinença sigui menor i, per tant, es doni menys participació activa de les dones (Valdivia Gutiérrez et al., 2017). Tal com se senyala a l'Informe del Col·lectiu Punt 6 sobre seguretat ciutadana (Valdivia Gutiérrez et al., 2017): "*La percepció de seguretat està condicionada per la diferència que existeix entre el tipus de violència que poden experimentar les persones depenent del seu sexe, gènere, edat, origen, etc. I això té un impacte directe sobre les diferents percepcions. Tal com diu Teresa del Valle (2006) la por, igual que la seguretat, té referents i significats diferents per a homes i dones. La por o la percepció d'inseguretat de les dones està marcada per la violència exercida sobre el nostre cos sexuat i determina en gran mesura com les dones viuen els diferents espais, ja siguin domèstics, comunitaris o públics.*"

En la següent infografia, podem veure com les dones, en tots els trams d'edat, superen als homes pel que fa a la seva sensació d'inseguretat al caminar soles pel carrer de nit. També podem veure que aquesta sensació d'inseguretat s'acusa en les noies joves i en les dones grans. Així, la pauta masculina és un increment de la sensació d'inseguretat amb l'edat. També cal destacar que la bretxa de gènere és menor com més edat es té. Cal tenir en compte que la seguretat no és només l'absència de delictes, sinó sobretot la sensació de poder viure sense por i poder dur a terme la vida quotidiana amb llibertat. Les enquestes de victimització, gairebé sempre mostren la paradoxa que les dones i la gent gran són els sectors de la població que menys pateixen delictes tipificats policialment, però, a la vegada, són els sectors de la població que presenten un nivell de sensació d'inseguretat més alt. Per això, no només l'actuació policial i judicial té un rol important en les polítiques de seguretat, sinó que les mesures de sociabilitat i convivència i de planificació i disseny dels espais públics són grans eines per garantir un ús i gaudi equitatiu i lliure del nostre entorn i, per tant, per aconseguir una seguretat més real dels homes i les dones (IQObservatori, 2018).



A Vilanova i la Geltrú, també es detecta aquesta tendència en quant a la percepció de seguretat, no només la pròpia, sinó també a les dones que t'envolten:

> *"Si tú estás en casa a la una o a las doce de la noche o tu nena está de fiesta, siempre hay ese miedo y te levantas, dónde estará, si estará bien o vendrán bien, porque nunca se sabe lo que pasa. Ese miedo a una madre no se le pasa."*
>
> *(GD_grup de dones)*

Es posa sobre la taula una manca de perspectiva de gènere a l'hora de pensar els espais en termes de seguretat ciutadana, tal com s'exposa tot seguit en quant als canvis en la il·luminació dels carrers:

> *"Temes d'il·luminació i de visibilitat. No es pensa en la percepció de seguretat que dóna l'espai públic. S'estan fent unes apagades de l'enllumenat del carrer, per tema econòmic. No s'ha pensat amb perspectiva de gènere. No hi ha consciència del problema que pot suposar la il·luminació. Hem fet un mapeig de les apagades com a entitat."*
>
> *(GD_àmbit urbanisme i espai públic)*
>
> *"El que sortia aquest matí, és que molt probablement el tècnic o la comissió, que és qui ha decidit apagar els llums a partir de la 1h de la matinada, no tenia incorporades les ulleres de gènere, igual que qui ha decidit la ubicació de les terrasses, qui ha decidit on es posen els contenidors que fan de barreres visuals, etc. Falta incorporar aquestes ulleres de gènere, que per part dels tècnics municipals estaven molt disposats."*
>
> *(GD_ entitats feministes)*

En els grups de discussió i les entrevistes, s'assenyalen varis elements clau a nivell urbanístic i d'espai públic per augmentar la sensació de seguretat i l'autonomia de les persones i, sobretot

de les dones: construir espais vigilats; millorar la il·luminació de l'espai, sobretot dels barris no cèntrics; millorar la composició i ubicació dels elements en l'espai, perquè siguin accessibles i no esdevinguin barreres visuals (urinaris, contenidors, botigues, etc.); eliminar els passos subterranis i altres elements d'inseguretat; millorar la senyalització dels espais; construir els edificis amb espais de transició espai públic-privat visibles i vitals (oferint les plantes baixes al comerç per exemple); i ampliar els horaris comercials al matí per a la gent gran.

A continuació, es presenten diferents fragments d'entrevista que permeten il·lustrar aquests elements clau:

> *"Para las personas mayores, por ejemplo, los horarios de determinadas cosas. Las personas mayores, que tradicionalmente somos las que vamos a hacer la compra, no es mi caso, pero bueno, tenemos que esperar a las diez de la mañana a hacer determinadas cosas, cuando las mujeres mayores estamos levantadas a las siete de la mañana, totalmente de insomnio. Los horarios también tienen que ver con la seguridad, con un ritmo más propio, que te acompaña biológicamente."*
>
> *(GD_grup de dones)*

> *"De vegades, aquesta plaça que diu ella, és una plaça gran, però està bastant desolada, i algunes dones m'han dit que alguna vegada han tingut alguna experiència desagradable, la plaça Mediterrània. És que les places depèn d'on siguin, perquè la plaça del Port és excessiu el tema de les terrasses, però en aquella plaça que és tan desolada, les terrasses poden complir aquesta funció de fer un espai més vigilat."*
>
> *(GD_ entitats feministes)*

> *"La població d'entrada no sap identificar, a part d'ostres, una altra vegada ens han apagat el llum. No saben identificar això com a problemàtiques de gènere, perquè la gent no té aquestes eines per identificar, això, uns contenidors… És el que estem treballant amb el tema el protocol, veient ubicacions dels espais, com es munten els urinaris, les barres, perquè fins que algú no ve i et diu que això és important, la gent no ho veu, com lo de les places de pàrquing, que no és que no s'hagi fet, i és pintar i reservar unes places. Lo del nomenclàtor ja és."*
>
> *(GD_ entitats feministes)*

> *"Bé, jo personalment em sento segura. El tema de la llum, m'havia passat en altres llocs, en viure en altres llocs, en altres països, de pensar la sensació de seguretat, i dir no és que sigui insegur, és que hi ha poca llum. Llavors és complicat, perquè si hem d'estalviar energia tampoc cal que tinguem totes les llums. Jo a Estats Units recordo això, teníem por d'anar pels llocs, però no, no, no és que hi ha poca llum. No hi ha inversió pública en el disseny de les ciutats."*
>
> *(GD_ grup de dones)*

> *"La il·luminació. Fa temps que estem recollint com a entitat un munt de fotos, amb dates, etc. Al final és manifestar que hi ha molts carrers foscos al centre, i*

a la perifèria ja és escandalós. Això entenem que sí que hi ha un punt que es pot arreglar, que això no canvia les coses, però com a mínim la sensació de seguretat, que és algo a treballar també."

(GD_ entitats feministes)

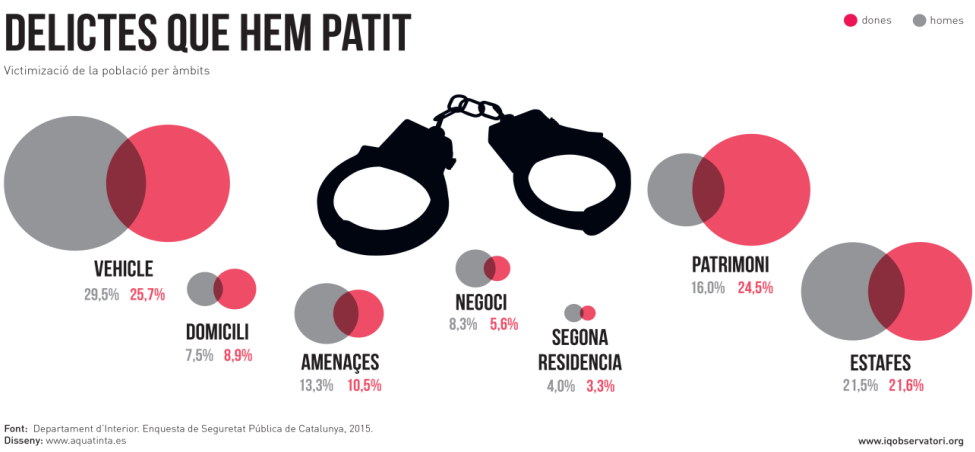
Segons l'Informe sobre seguretat ciutadana del col·lectiu Punt 6 (Valdivia Gutiérrez et al., 2017), un entorn vigilat és aquell que permet la vigilància informal, aquella exercida entre iguals i de manera solidària i no autoritària. Vigilar és "cuidar". No és una funció exclusiva que hagi de desenvolupar algú per preservar la seguretat de les persones que habiten la ciutat, sinó que ha de ser una tasca compartida per totes les persones. La vigilància informal es dóna quan existeix diversitat social, física i funcional, que permet a la varietat de persones fer activitats i usos de l'espai que responen a les diferents necessitats de les persones en funció del gènere, sexe, edat, diversitat funcional, origen, cultura i condició social, entre altres factors.

Tot i la importància de repensar la construcció de l'espai amb perspectiva de gènere, en els grups de discussió i les entrevistes, es considera clau per augmentar la sensació de seguretat en l'espai públic i privat **fer prevenció de les violències al carrer i treballar perquè es respectin les dones i els seus cossos i eliminar qualsevol tipus d'agressió a l'espai públic, alhora que fer un bon abordatge quan es donin aquestes violències**, tal com es reflecteix en el següent fragment:

"Jo volia dir amb el tema de la seguretat, que no és posar tantes mesures perquè una dona se senti segura, sinó treballar perquè es respecti, que una dona pugui anar sola, al vespre, pel carrer i no passi res, igual que hi pot anar un home, treballant aquest tema des de les escoles, des dels instituts... "

(GD_grup de dones)

Tot i aquesta major sensació d'inseguretat de les dones, com ja apuntàvem més amunt, els homes pateixen, en general, un major nombre de fets delictius que les dones i són ells també qui més en realitzen. Quan observem els fets segons l'àmbit en què es produeixen, comprovem com és en els fets de proximitat (atracaments, estirades de bossa, robatoris de mòbils o carteres…), que impliquen un contacte físic, l'únic àmbit on les dones superen als homes. A Vilanova i la Geltrú, hi ha hagut un augment de les agressions sexuals en l'espai públic considerable en els darrers anys. Els robatoris ocorreguts al domicili són patits en igual mesura per homes i dones. En canvi, els fets ocorreguts en negocis, i els fets contra les persones, com ara agressions o amenaces, són els més masculinitzats. Aquestes dades mostren com la divisió d'espais i relacions segons el gènere, es tradueix en diferències en la prevalença de diferents tipus de victimització, amb una clara masculinització de les víctimes de fets delictius en el seu conjunt (IQObservatori, 2017).



Per últim, en relació a l'expressió de l'afectivitat, l'orientació sexual o la identitat per persones LGBTI en l'espai públic, cal dir que a Vilanova i la Geltrú, hi ha disparitat d'opinions sobre la ciutat com a espai segur i còmode on poder viure, estimar i ser amb llibertat. Hi ha una part de la població LGBTI entrevistada que percep el municipi com a espai còmode, on poder expressar la seva afectivitat i identitat de gènere i on les agressions són puntuals, i una altra part que no comparteix aquesta visió. Algunes persones també narren experiències positives en el municipi i la via pública, sentint-se lliures i respectades quan expressen la seva afectivitat. Aquesta diversitat d'opinions té un biaix generacional. Entre les persones adultes, hi ha una percepció més positiva de la ciutat que entre les persones joves, tot i que algunes d'elles expliquen que segueixen evitant expressar la seva afectivitat públicament, tal com s'exposa a continuació:

> *"No hi ha massa discriminació ni gaire agressions. En general, la gent és molt tolerant. No hi ha massa problemes. Però evito fer certes coses, com donar-me la mà o fer-me un petó al carrer, que en altres llocs sí que faria."*
>
> *(GD_ persones adultes LGBTI)*
>
> *"Nosaltres anem agafades pel carrer i no hem tingut mai cap problema al carrer."*
>
> *(GD_persones adultes LGBTI)*

En canvi, la població LGBTI jove exposa més situacions de discriminació o violència en l'espai públic, sobretot burles, mirades desaprovants i insults, que dificulten l'expressió de l'afectivitat a nivell públic i la sensació de seguretat. Es relaten situacions d'agressions i violències cap a nois gais. En general, aquest tipus de burles, mirades, agressions i violències en la via pública es donen per part de persones desconegudes. A continuació, es presenten alguns literals d'entrevista on s'il·lustra aquesta problemàtica:

> *"Hi ha hagut algunes agressions sobretot de caràcter verbal, insults, que et xiulin amb el cotxe... per anar de la mà d'alguna parella o per qualsevol altra cosa. La gent no se sent còmode per expressar la seva identitat de gènere o la seva sexualitat. La gent no vol ser diferent, tot allò que es surt de la heteronormativitat es viu malament."*

(GD_persones joves LGBTI)

"Hi ha casos de discriminació en espais d'oci, que dos nois estiguin ballant junts pot ser una situació de risc a rebre comentaris."

(GD_persones joves LGBTI)

Tot i això, la majoria de persones joves expressen la seva afectivitat o van agafades de la mà de la seva parella pel carrer, al contrari que les persones adultes entrevistades. Per tant, tot i que perceben més agressions, sembla que la gent jove ha trencat amb la barrera de la por a expressar-se i viu la seva afectivitat i sexualitat amb més llibertat que les persones adultes a nivell municipal, tal com es comenta en el següent fragment:

"Les parelles joves mostren afecte públicament. Les que són més grans poc a poc es van obrint."

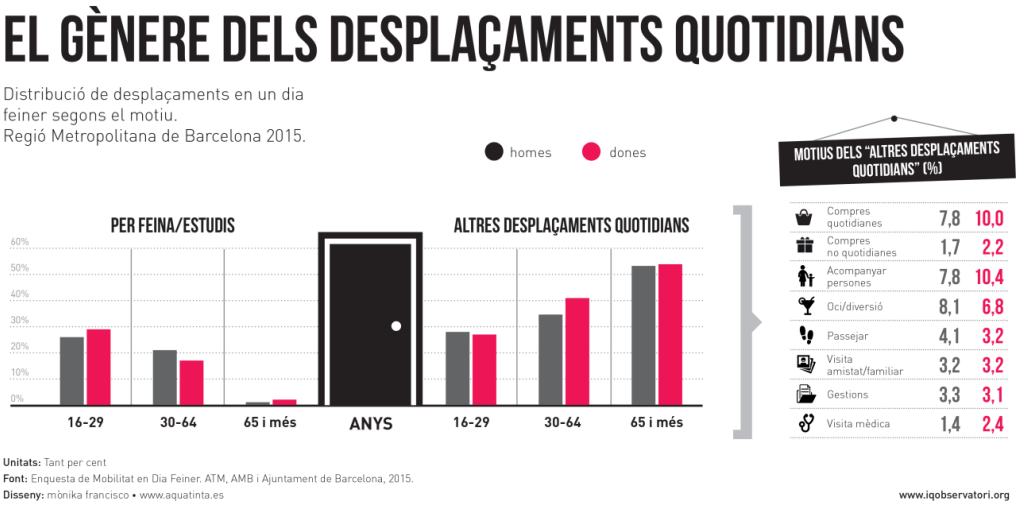
(Entrevista al personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)

El fet que les persones LGBTI puguin expressar lliurament la seva afectivitat o identitat de gènere permet mostrar la diversitat, trencar estereotips i prejudicis, alhora que ofereix models i referents positius a les persones que encara no han acceptat la seva orientació sexual o identitat de gènere.

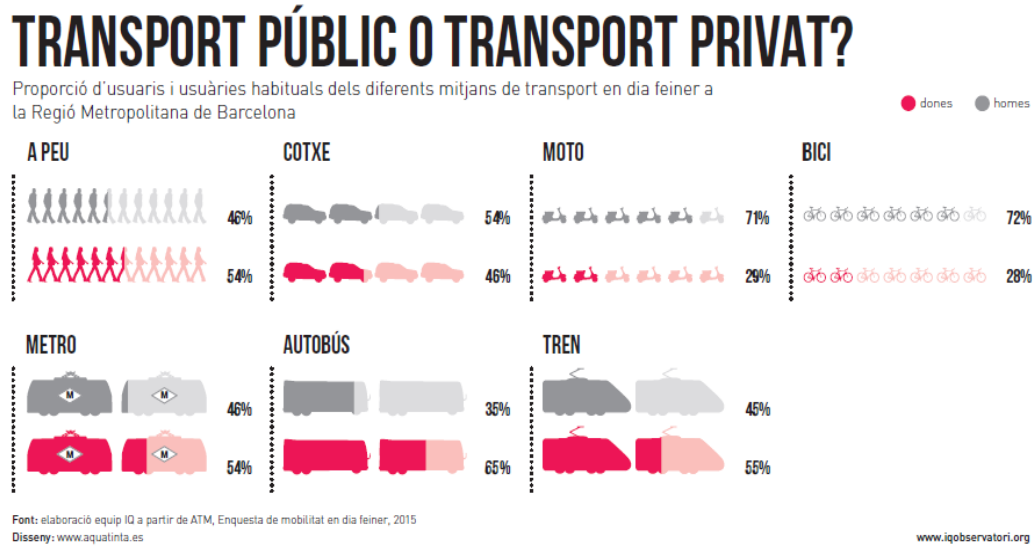
Mobilitat i accessibilitat

El motiu dels desplaçaments quotidians presenta un biaix de gènere. Les dones en realitzen més per motius "no ocupacionals", "altres motius quotidians". Aquests motius, no per ser propis de l'esfera privada de les persones són menys obligatoris o lligats a la realització d'un treball, si bé es tracta d'un treball no remunerat. Així, dels 30 als 64 anys, el nombre de desplaçaments per raons no ocupacionals és superior entre les dones que entre els homes, encara que els desplaçaments ocupacionals, de fet, siguin minoritaris per ambdós sexes. És important discernir quins són motius atribuïbles a una activitat "opcional" associada al temps lliure i quins no, per tal de poder planificar, sense biaixos, la mobilitat per a totes les persones, en les seves diferents obligacions, i no només en relació a les obligacions laborals (IQObservatori, 2018).

Les dones gasten més temps que els homes en motius relacionats amb les compres quotidianes, l'acompanyament a altres persones i els homes en oci/diversió i passejar, tal com s'il·lustra al gràfic.



A nivell de tipus de transport utilitzat en els desplaçaments, les dones utilitzen més els mitjans de transport públic i col·lectiu que no pas els homes. Elles també es mouen més a peu. En qualsevol cas, un canvi de model cap a una mobilitat sostenible implica que es promocionin els patrons de mobilitat majoritaris en les dones i es desincentivin els patrons més masculinitzats. Un element d'excepció és la bicicleta, que essent un transport privat es considera un mitjà a potenciar, pels seus beneficis sobre la persona i el medi ambient. Parlem d'un mitjà encara molt minoritari, i que ho és encara més entre les dones que entre els homes (IQObservatori, 2018).



Es percep que Vilanova i la Geltrú, excepte algunes zones del centre, està pensada en clau de vehicle privat, bàsicament per al cotxe, i per als negocis privats. Aquest fet deixa pocs espais per als usos comunitaris i genera competència per les zones de vianants i de pas entre bicicletes, patinets i persones a peu. En alguns grups de discussió, s'obre el debat de quina és

la problemàtica principal a abordar, concloent que és la ciutat pensada bàsicament des del desplaçament amb cotxe com a centre i l'ús abusiu de les terrasses. Es comenta que cal prioritzar la mobilitat a peu, amb transport públic o amb bicicleta, tal com s'apunta tot seguit:

> *"Als carrers no cèntrics, hi ha gent que va amb bici, amb patinet, i això entrebanca altra gent que no té tanta mobilitat, siguin dones o homes. En llocs que no sigui la rambla, que hi ha molt d'espai."*
>
> *(GD_entitats feministes)*
>
> *"El problema és que aquí ens posem a lluitar contra la ciutadania els que anem a peu i els que anem amb bicicleta. En comptes de lluitar contra les terrasses, que són qui resten espai a la rambla, ho dic perquè jo també faig la lectura quan vaig amb les nenes, 'ostres, perquè passen bicis superràpid' i el dia que vaig amb la bici, vaig amb cura, però al final, hi ha dies. Per Carnaval, el dia dels gegants de la Cuyna Vella, no hi havia lloc perquè passessin els nens, perquè estan les terrasses ocupant. Aquell dia no pots, perquè el protocol és la santíssima trinitat de Vilanova, dius, home, mirem en quins moments i quins usos les terrasses han conquistat l'espai a Vilanova. I al final sóc jo qui m'assec en una terrassa, però fins ara no hi eren i tampoc em passava res. Hi ha un ús excessiu. Hi ha una plaça del port que els nens no poden jugar, els hi ha quedat un espai quadradet i si juguen a pilota molesten."*
>
> *(GD_entitats feministes)*

El transport públic a nivell vilanoví es percep com a força precari, car i amb mancances importants d'adaptació i de connexió entre diferents espais de la ciutat. L'autobús és el principal transport públic dins del municipi. Aquest només té dues línies, i falta connexió tant amb els serveis principals com amb els polígons industrials, on hi treballa part de la població. Com ja hem vist, les principals usuàries del mateix són les dones. Es planteja la possibilitat d'oferir un servei de minibusos per tal de pal·liar aquestes mancances i tenir línies nocturnes. Tal com s'assenyala en els següents fragments:

> *"El transport públic és precari. No està adaptat. Falta connexió amb les escoles, els CAPs, el tren, etc. El transport no arriba als centres de treball situats en els polígons. Les tarifes no són accessibles per a persones amb pocs recursos."*
>
> *(GD_àmbit urbanisme i espai públic)*
>
> *"Posar minibusos, un bus de barri, que et portin a tot arreu. L'autobús no s'utilitza massa i ara encara menys. No hi pots comptar gaire, és molt complicat a nivell de compatibilitat. L'autobús a vegades dóna tanta volta que prefereixes anar a peu.*
>
> *(GD_grup de dones)*
>
> *"Les línies tenen poca freqüència, els horaris no són suficients. Tarda? Només dos autobusos? No hi ha autobusos nocturns."*
>
> *(GD_entitats feministes)*

En relació amb l'accessibilitat, es percep que també manca perspectiva de gènere a l'hora de fer els espais accessibles, doncs els itineraris i usos de l'espai públic de les dones estan plens

de barreres arquitectòniques per la major càrrega del treball reproductiu i de cures que assumeixen, així com les d'alguns homes. Cal revisar la col·locació de contenidors i altres elements urbanístics, perquè no esdevinguin barreres de visualització de l'espai; els accessos al transport públic; i les voreres dels carrers, per poder circular sense dificultats amb cadires de rodes, carretons i cotxets de bebès, tal com es comenta als grups de discussió:

> *"Després una altra cosa, els carrers, perquè el meu company l'any passat es va trobar un temps anant amb cadira de rodes. Quan portes la cadira de rodes, que normalment són dones, notes, que m'imagino la pasta que serà, però notes aquests desnivells als carrers, ho notes molt."*
>
> *(GD_entitats feministes)*
>
> *"Quan vas amb bici, amb les nenes, que jo hi vaig i m'haig de parar a la vorera, però no poden pujar i baixar la vorada i clar, pateixes. Són situacions que si no les has viscut, no te les planteges. Hi ha un tram de carrer que et trobes que sí i una altra que no."*
>
> *(GD_entitats feministes)*
>
> *"No sé com està el tema dels autobusos, el tema dels graons. Jo crec que està malament, perquè els autobusos de Vilanova són extremadament alts. I al final aquí Vilanova qui agafa l'autobús són o persones grans o anant amb criatures, llavors saps on l'agafes, però mai saps on podràs arribar a baixar. Els vas fer nous i els van fer doble esglaonats i els seients també són alts."*
>
> *(GD_grup de dones)*

Per últim, en relació amb la mobilitat, també s'apunta la necessitat de construir itineraris segurs per a infants, potenciant iniciatives com les dels camins escolars. Aquesta necessitat va més enllà del pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, però es percep com a preocupació sobretot per part de les dones que són mares vers els menors, perquè són elles sovint que fan aquesta tasca d'acompanyament, com hem vist en el primer gràfic de l'apartat. A continuació, s'exemplifica aquesta preocupació amb un literal sorgit en els grups de discussió:

> *"Per a mi també hi ha tot un tema, que no és exclusivament de les dones, que és tot un moviment amb els camins escolars, que per mi sí que té a veure molt, és barrejat amb educació, espai públic… Hi ha moltes famílies que estem dins aquests espais, que estem intentant fer coses, que l'Ajuntament ens tira endarrere, perquè ens diu 'això no ho podem fer", 'ja, però tampoc m'estàs donant solucions' i jo passo per llocs amb les meves filles que em semblen perillosos, i algun dia passarà alguna cosa."*
>
> *(GD_entitats feministes)*

Habitatge

L'oferta residencial i les tipologies d'habitatge responen a estructures familiars tradicionals, de 4 o 5 persones (parella heteronormativa amb fills/es), que no s'ajusta a la realitat familiar actual i genera problemes d'accés per a moltes persones a nivell econòmic, especialment a les famílies monomarentals, tal com s'apunta en els grups de discussió:

> *"L'accés al lloguer d'un habitatge està pensat per a una família tradicional. No es tenen en compte les famílies monomarentals o les immigrants. La situació econòmica és el principal condicionant. Els problemes econòmics haurien de ser motiu d'inclusió o paràmetres que permetin poder optar a habitatge?"*
> *(GD_àmbit urbanisme i espai públic)*

A més a més, el disseny de l'interior dels habitatges relega l'espai pel treball reproductiu i de cures a zones secundàries o accessòries.

D'altra banda, hi ha un nombre creixent de dones de la tercera edat que viuen soles en vivendes que no estan adaptades a les seves necessitats i que limiten la seva autonomia.

Per últim, a través del treball que fa l'Ajuntament des de l'Oficina Local de l'Habitatge, s'han detectat situacions en què es discrimina a possibles llogaters per la seva orientació sexual. Sovint, fins i tot en la sol·licitud de perfils de llogaters, es demana obertament excloure a persones amb orientacions sexuals no heteronormatives per part de les persones propietàries. També s'han detectat discriminacions per raó d'origen, cultura o religió. Un cop s'ha accedit a una vivenda, també s'han donat problemes de convivència amb el veïnat per LGBTIfòbies. Així, una de les persones participants en el grup exposa una agressió LGBTIfòbica que va rebre a la comunitat veïnal on vivia:

> *"Fa un temps em vaig quedar sense feina i no tenia on anar. Vaig ocupar un pis i a les parets em vaig trobar pintades de 'fuera maricón'."*
>
> *(GD_ persones adultes LGBTI)*

Obligacions legals de l'àmbit d'urbanisme i l'espai públic

Respecte l'àmbit de l'espai públic i l'urbanisme, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes explicita que és fonamental la formació en perspectiva de gènere del personal tècnic i polític que es dedica a la planificació urbanística. També es considera bàsic l'elaboració de programes actius i dotats de recursos suficients per a la promoció de l'accés a l'habitatge de col·lectius en risc d'exclusió social; la planificació d'estudis que permetin detectar desigualtats mesurables en aquest àmbit; i l'aplicació d'una política urbanística que tendeixi a crear ciutats compactes, mixtes i pròximes, que donin resposta a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, disminuint els temps de desplaçament i garantint l'accessibilitat dels serveis en igualtat d'oportunitats.

La Llei orgànica estatal 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes assenyala en l'article 31. Polítiques urbanes, d'ordenació territorial i vivenda que les polítiques i plans de les administracions publiques, en matèria d'accés a la vivenda, inclouran mesures destinades a fer efectiu el principi d'igualtat entre dones i homes, així com també tindran en compte les necessitats dels diferents grups socials i dels diferents tipus d'estructures familiars, afavorint l'accés en condicions d'igualtat als diferents serveis i a les diferents infraestructures urbanes. A més a més, el govern fomentarà l'accés a la vivenda de dones en situació de necessitat o de risc d'exclusió i de dones víctimes de violència de gènere, especialment quan

tinguin menors al seu càrrec de forma exclusiva. Les administracions públiques també tindran en compte la perspectiva de gènere en les polítiques urbanes.

Principals conclusions en l'àmbit de l'urbanisme i l'espai públic

- **Manca incloure de la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en la planificació de la ciutat**. Els itineraris i usos de l'espai públic de les dones estan plens de barreres arquitectòniques. Cal revisar la col·locació de contenidors i altres elements urbanístics, els accessos al transport públic i les voreres dels carrers.
- **Manca connectivitat entre els espais de treball reproductiu, vivenda i activitats quotidianes.** La incompatibilitat i la llunyania de la localització entre la vivenda, el treball i les activitats quotidianes vitals té com a conseqüència un important consum de temps i diners en desplaçaments que dificulta les tasques reproductives i de cura, que afecta sobretot a les dones. Es percep una diferència important entre els barris, sobretot aquells més residencials, i el centre de Vilanova i la Geltrú. També hi ha diferències entre barris com a entorns vitals i equipats. S'apunta la necessitat de construir itineraris segurs per infants.
- **Manquen espais comunitaris i espais per la cura col·lectiva, doncs els que hi ha estan masculinitzats.** Hi ha una pèrdua d'espais comunitaris i dels usos democràtics dels espais a la ciutat, cosa que genera una pèrdua d'espais de cura col·lectiva de les persones dependents. Hi ha diferències de gènere en els usos dels espais comunitaris. Els homes ocupen els espais esportius situats a la via pública o les places i les dones són més presents en els parcs infantils. Els espais ocupats per nois joves solen ser espais estigmatitzats i percebuts com a més perillosos que altres.
- Les **iconografies, els discursos i les activitats a l'espai públic a vegades no són inclusives i reprodueixen estereotips.** Les iconografies de l'espai públic no són igualitàries i sovint són reproductores d'estereotips de gènere i de desigualtats entre dones i homes. Manca en la nomenclatura dels carrers, places i monuments, tot i els esforços fets a Vilanova i la Geltrú, noms de dones que representin la diversitat femenina. Els discursos, les activitats desenvolupades i les infraestructures a l'espai públic reprodueixen en alguns casos estereotips de gènere, la divisió sexual del treball, la sexualització de les dones i el binarisme.
- **Hi ha major sensació d'inseguretat a l'espai públic en dones, tot i que ells pateixen majors fets delictius.** Les dones, en tots els trams d'edat, superen als homes pel que fa a la seva sensació d'inseguretat al caminar soles pel carrer de nit. Aquesta sensació d'inseguretat s'acusa en les noies joves i en les dones grans. La por limita la llibertat i la mobilitat de les dones, principalment en les activitats nocturnes, tant en àmbits de recreació com de treball, i especialment en els trajectes i l'ús de determinats espais, provocant que el sentiment de pertinença sigui menor i, per tant, es doni menys participació activa de les dones. Elements clau a modificar a la ciutat per augmentar la sensació de seguretat i l'autonomia de les persones són: construir espais vigilats, millorar la il·luminació de l'espai, millorar la composició i ubicació dels elements en l'espai, perquè siguin accessibles i no esdevinguin barreres visuals, eliminar els passos subterranis i altres elements d'inseguretat, millorar la senyalització dels espais,

construir els edificis amb espais de transició espai públic-privat visibles i vitals i ampliar els horaris comercials al matí per la gent gran. Els homes pateixen, en general, un major nombre de fets delictius que les dones i són ells també qui més en realitzen. Els delictes de fets de proximitat les dones superen als homes com a víctimes; en canvi, els fets ocorreguts en negocis, i els fets contra les persones, com ara agressions o amenaces, són els més masculinitzats.

- **Manca millorar la prevenció, detecció i abordatge de les violències de gènere en l'espai públic.** Es percep que cal fer prevenció de les violències al carrer i treballar perquè s'eliminin i es respectin les dones i els seus cossos, i fer un bon abordatge quan es donin. En aquest sentit, a Vilanova i la Geltrú, hi ha hagut un augment de les agressions sexuals a l'espai públic considerable en els darrers anys.
- **Hi ha percepcions dispars com a ciutat segura per les persones LGBTI.** La majoria de persones joves expressen la seva afectivitat o van agafades de la mà de la seva parella pel carrer, al contrari que les persones adultes entrevistades, tot i que la ciutat és percebuda com a més segura per les persones adultes que per les joves.
- **Cal feminitzar les formes de desplaçament millorant el transport públic.** El motiu dels desplaçaments quotidians presenta un biaix de gènere. Les dones en realitzen més per motius "no ocupacionals", "altres motius quotidians". Les dones utilitzen més els mitjans de transport públic i col·lectiu que no pas els homes. Elles també es mouen més a peu. A nivell de sostenibilitat, és necessari feminitzar les formes de desplaçament. El transport públic a nivell vilanoví es percep com a força precari, car i amb mancances importants d'adaptació i de connexió entre diferents espais de la ciutat.
- **Manca adequar l'oferta d'habitatge a les diferents realitats familiars i evitar la discriminació en l'accés.** L'oferta residencial i les tipologies d'habitatge responen a estructures familiars tradicionals, cosa que genera problemes d'accés per a moltes persones a nivell econòmic, especialment a les famílies monomarentals. El disseny de l'interior dels habitatges relega l'espai pel treball reproductiu i de cures a zones secundàries o accessòries. Hi ha un nombre creixent de dones de la tercera edat que viuen soles en vivendes que no estan adaptades a les seves necessitats i que limiten la seva autonomia. S'han detectat situacions en què es discrimina a possibles llogaters per la seva orientació sexual. Un cop s'ha accedit a una vivenda, també s'han donat problemes de convivència amb el veïnat per LGBTIfòbies.

6.2.4. Àmbit de la salut

Estat de salut de dones i homes

En l'àmbit català, ja que de Vilanova i la Geltrú no s'han trobat les dades corresponents a l'estat de salut, l'Enquesta de Salut de Catalunya (ESCA) (Departament de Salut, 2017) senyala que vuit de cada deu persones de la població general fan una valoració positiva del seu estat de salut (83,6% els homes i 77,9% les dones). Aquesta percepció empitjora a mesura que les persones pertanyen a grups de més edat (sobretot a partir dels 45 anys), entre les persones de classes socials menys afavorides i entre les que tenen nivells d'estudis més baixos (59,6% els

que no tenen estudis o tenen estudis primaris i 88,4% els universitaris). Tant en general com per a cadascuna d'aquestes variables, les dones perceben la seva salut pitjor que els homes. Així, les dones amb més possibilitats de tenir un mal estat de salut autopercebuda són les dones de classe social baixa.

L'ESCA 2017 apunta alguns dels principals indicadors o problemes de salut de la població i les diferències de gènere en aquest sentit. Els principals trastorns de salut que pateix o ha patit la població són els relacionats amb malalties de l'aparell locomotor (artrosi, artritis o reumatisme i mal d'esquena crònic lumbar o dorsal i cervical) i amb malalties de l'aparell circulatori (pressió alta i colesterol elevat), a més de la depressió o l'ansietat i la migranya o els mals de cap freqüents.

Hi ha morbiditat diferencial per gènere. La morbiditat entre els homes està relacionada en primer lloc amb malalties de l'aparell circulatori (pressió alta i colesterol elevat), seguit de malalties de l'aparell locomotor (mal d'esquena lumbar o dorsal i artrosi, artritis o reumatisme); mentre que entre les dones és a la inversa, en primer lloc se situen les malalties de l'aparell locomotor (artrosi, artritis o reumatisme i mal d'esquena lumbar o dorsal i cervical), seguit de malalties de l'aparell circulatori (pressió alta). A més, les dones pateixen en major percentatge que els homes de depressió o d'ansietat, de migranyes o de mals de cap freqüents, d'anèmia i d'al·lèrgies cròniques.

Pel que fa als motius de consulta registrats als serveis de Vilanova i la Geltrú, observem que difereixen entre homes i dones, així, la distribució per sexe dels principals motius d'assistència, segons els grans grups diagnòstics de la CIM-9-MC, van ser el 2015:

- A l'hospital de dia: en els homes Codis V amb 53 contactes (16,1% del total de contactes en homes) i neoplàsies i carcinomes "in situ" amb 28 contactes (8,5% del total de contactes en homes); i en les dones Codis V amb 34 contactes (14,0% del total de contactes en dones) i malalties de l'aparell locomotor i el teixit connectiu amb 24 contactes (9,9% del total de contactes en dones).
- En l'hospitalització en salut mental, tant en els homes com en les dones: trastorns orgànics i demència senil o presenil (33,7% del total de contactes en homes i 46,2% del total de contactes en dones) i esquizofrènia i trastorns relacionats (21,6% del total de contactes en homes i 18,8% en dones).
- En l'atenció hospitalària: en els homes, neoplàsia maligna de bronquis i pulmó amb 121 contactes (13,1% del total de contactes en homes) i trastorns orgànics i demència senil o presenil amb 55 contactes (5,9% del total de contactes en homes); i en les dones: fractura de coll de fèmur (maluc) amb 98 contactes (9,2% del total de contactes en dones) i trastorns orgànics i demència senil o presenil amb 88 contactes (8,2% del total de contactes en dones)

Els problemes de salut més freqüents que pateix o ha patit la població de menys de 15 anys són bronquitis de repetició (11,3%), problemes crònics de pell (10,6%), otitis de repetició (8,5%), al·lèrgies cròniques (6,6%) i enuresi (6,5%). Els nens pateixen amb més freqüència de bronquitis de repetició que les nenes (13,1% i 9,4%, respectivament) mentre que les nenes pateixen amb més freqüència de problemes crònics de la pell (9,8% els nens i 11,5% les nenes).

Altres indicadors sobre l'estat de salut d'homes i dones que se senyalen a l'enquesta són:

- Una quarta part de la població de 15 anys i més té la pressió alta (24%), sense diferències entre homes i dones.
- La meitat de la població de 18 a 74 anys té excés de pes (sobrepès o obesitat), 58,1% els homes i 40,5% les dones. El 34,5% té sobrepès (42,3% els homes i 26,5% les dones) i el 14,9% obesitat (15,8% els homes i 13,9% les dones). El sobrepès augmenta amb l'edat. Respecte a la població de 6 a 12 anys, el 36,3% té excés de pes (39,1% els nens i 33,2% les nenes), el 24,8% té sobrepès i l'11,5% té obesitat. El sobrepès afecta per igual nens i nenes (24,5% i 25,2%, respectivament), però l'obesitat és més freqüent entre els nens (14,6%) que entre les nenes (8%).
- El 6,2% de la població de 15 anys i més pateix depressió major o depressió major severa (3,6% dels homes i 8,8% de les dones). Aquest percentatge augmenta amb l'edat (sobretot a partir dels 75 anys, que és del 9%) i és més elevat entre les persones que pertanyen a la classe social menys afavorida i entre les persones amb un nivell d'estudis més baix (9,4% les que tenen estudis primaris o no en tenen i 4,3% les persones amb estudis universitaris).
- El 37,7% de la població de 15 anys i més pateix una malaltia o un problema de salut crònic o de llarga durada (34,6% els homes i 40,6% les dones). La prevalença augmenta a mesura que els grups són de més edat (sobretot a partir dels 65 anys, en què el percentatge supera el 65%), entre les persones de classe social menys afavorida i entre aquelles que tenen un nivell d'estudis més baix (53% les que tenen estudis primaris o no en tenen i 29,9% les persones amb estudis universitaris).
- La prevalença de persones de 15 anys i més que estan limitades per dur a terme activitats de la vida diària a causa d'un problema de salut és del 15,2% (13,4% els homes i 17,0% les dones). El percentatge més elevat es troba entre les persones de 75 anys i més (40,2%), les que pertanyen a classes socials menys afavorides i les que tenen un nivell d'estudis més baix (28,9% els que tenen estudis primaris o no en tenen i 8,2% els que tenen estudis universitaris).
- El 14,5% de la població de 15 anys i més pateix alguna discapacitat o limitació permanent (12,4% els homes i 16,5% les dones) i una de cada deu persones té manca d'autonomia personal, és a dir, necessita l'ajuda d'altres persones per dur a terme activitats habituals de la vida diària a causa d'un problema de salut (7,0% els homes i 12,3% les dones). Totes dues prevalences augmenten a mesura que les persones pertanyen a grups de més edat i són més elevades entre les persones dels grups socioeconòmics més desfavorits i amb un nivell d'estudis més baix. El percentatge de població de 0 a 14 anys que pateix alguna discapacitat o limitació permanent és del 2,6% (3,2% els nens i 1,9% les nenes). El percentatge arriba al 3,8% quan la mare del menor té estudis primaris o no en té. No s'han trobat diferències per regió sanitària.
- El 5,4% de la població de 15 anys i més té un suport social deficient o pobre (4,9% els homes i 5,9% les dones), sobretot les persones entre 65 i 74 anys (9,7%).

En general, observem que les dones no només tenen una percepció de la seva salut pitjor, sinó que també gaudeixen d'un estat de salut menor que els homes en la majoria d'ítems, excepte amb el pes. Una de les principals conclusions de l'enquesta és que, en general, les dones tenen comportaments més saludables que els homes, però tenen pitjor estat de salut i qualitat de vida.

Així, segons l'ESCA 2017, les dones fumen menys que els homes (18,5% enfront del 29,7%); fan un consum de risc d'alcohol menor (1,5% enfront del 5,4%), i segueixen més la dieta mediterrània (65,3% enfront del 56,6%). Ara bé, malgrat aquests comportaments més saludables tenen una prevalença més alta de problemes crònics i discapacitats. Així doncs, l'esperança de vida de les dones és superior a la dels homes a nivell català (80,1 anys els homes i 85,8 anys les dones al 2012-2016 segons l'IDESCAT), però les dones viuen amb una qualitat de vida i de salut pitjor. En aquest sentit, s'assenyala que cal aprofundir en els determinants socials per millorar l'estat de salut de la població i reduir les desigualtats de gènere en salut. La sobrecàrrega de treball de les dones, les desigualtats econòmiques i de condicions del treball, el major treball de cura assumit, la priorització de la cura dels altres per sobre una mateixa, la manca de temps de lleure, la socialització de gènere, etc. són factors que ajuden a explicar aquestes desigualtats socials en l'estat de salut. Com es comenta en les entrevistes i grups de discussió:

> *"És que som diferents, i a la salut no només li afecta la genètica, sinó el context social que tu tens. Tu tens malalties específiques pel fet de ser dona, segur. Tu tens unes càrregues, un estrès, un voler estar a tot arreu i no poder-hi ser, i t'atén una altra dona que li passa el mateix, i dius 'com ens en sortim?'. Jo crec que hi ha malalties específiques només pel fet de ser dona, de la sobrecàrrega, de l'ensenyament des de petites de la culpabilitat. Això és impressionant. A ells els ensenyen a dir 'tu ets idiota perquè m'has fet això', i a nosaltres ens ensenyen a dir, 'm'he equivocat', és així, però això té un preu, un preu a la salut, a les manifestacions del cos, en l'àrea motora, en la psicològica, etc."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)*

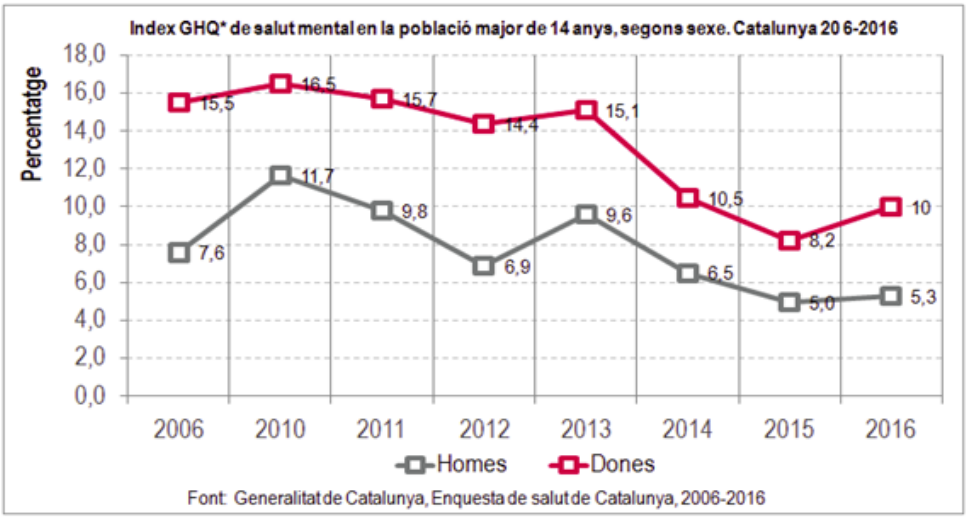
> *"Hi ha mares que no mengen perquè puguin menjar els seus fills. És un problema que apareix a vegades en famílies monomarentals, en les que no tenen ni llit ni carn per als nens… El menjar dels bancs d'aliments és poc variat."*
>
> *(GD_entitats feministes)*

> *"Hi ha tribus que hi ha malalties mentals que no les tenen, no? Parlen totes les setmanes de què ha passat, dels follons que han tingut. Hi ha unes determinades malalties mentals que allà no hi són, doncs si allà no hi són, si s'ha investigat, què no podem fer aquí, que tenim tanta tecnologia, que hi ha tants estudis fets. I sabem que hi ha una salut per a dones i una salut per a homes, específica, per haver tingut una determinada motxilla, i cadascú té la seva, perquè nosaltres demanem ajuda, però els homes quan hi van, a vegades és tard, perquè ells són perfectes, el seu cos no pot fallar. Si és un determinat futbolista, o algú amb èxit, aquell cos està controlat, però perquè produeixi, perquè aquell cos no pot fallar, però si ets una dona, t'hauràs de controlar o et controlaran."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)*

En relació amb el consum de medicaments, el 62,5% de les persones de 15 anys i més han pres algun medicament els darrers dos dies (54,8% els homes i 69,8% les dones), amb una diferència entre homes i dones del 15%, sent les dones les més consumidores. El percentatge

augmenta a mesura que augmenta l'edat (94,3% les persones de 75 anys i més) i és més elevat entre les persones que pertanyen a classes socials més desfavorides i les que tenen un nivell d'estudis baix (53,8% els universitaris i 79,2% els que tenen estudis primaris o no en tenen).

A nivell de salut mental, la mala salut mental es produeix amb major freqüència entre dones que entre homes, afectant-les a elles gairebé el doble que a ells (10% davant del 5,3%). Tanmateix, durant els anys de crisi, el percentatge de persones amb risc de patir una malaltia mental s'ha incrementat de forma important, fins a arribar a la seva punta l'any 2013, quan va afectar el 12,4% de la població. En paral·lel, la bretxa de gènere es va escurçar de tal manera que els homes patien en un 9,6% el risc de malaltia mental, mentre que entre les dones aquest percentatge era d'un 15,1%. El 2016 el risc de malaltia mental afecta ja a menys persones que el 2006, però simultàniament la bretxa de gènere ha tornat a augmentar, arribant a quotes similars a les de fa una dècada (IQObservatori, 2018), tal com s'observa en el següent gràfic.

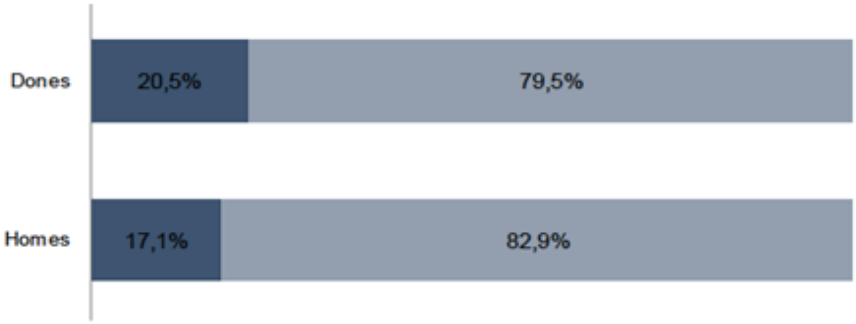


A nivell d'infància, segons ESCA 2017, el 5,1% de la població de 4 a 14 anys (5,6% els nens i 4,5% les nenes) té probabilitat de patir un problema de salut mental. No s'han trobat diferències segons el sexe, la classe social, el nivell d'estudis de la mare, ni la regió sanitària. Tot i això, en els grups de discussió i entrevistes a professionals s'expressa que en infants els trastorns alimentaris i les malalties autolítiques tenen major prevalença en nenes que en nens.

Una de les malalties mentals que més afecta la població és la depressió. En aquesta malaltia, com ja hem esmentat, el 6,2% de la població de 15 anys i més pateix depressió major o depressió major severa, triplicant gairebé el nombre de dones que d'homes que la pateixen: 3,6% dels homes i 8,8% de les dones.

Pel que fa a Vilanova i la Geltrú, una de les dades per sexe que existeix és el percentatge de persones amb malaltia mental sobre el total de persones amb discapacitat, segons sexe. Sobre un total de 1.988 homes amb discapacitat reconeguda, el 17% (339) té un diagnòstic de malaltia mental, pujant aquest percentatge fins al 20,5% en el cas de les dones (441 dones amb malaltia mental sobre un total de 2.156 persones amb discapacitat reconeguda) al 2015.

Percentatge de persones amb malaltia mental del total de persones amb discapacitat reconeguda. Vilanova i la Geltrú, 2015.



Font: VNG inclusió, 2017

Comportaments associats a l'estat de salut

Segons l'ESCA 2017, pel que fa als hàbits saludables de comportament, la prevalença del consum de tabac (diari i ocasional) en la població de 15 anys i més és del 24,0% (29,7% els homes i 18,5% les dones) i una de cada deu persones està exposada al fum ambiental del tabac a la llar. El consum de tabac és superior en grups d'edat més joves, en les classes socials menys afavorides i entre les persones amb un nivell d'estudis secundaris o més baix. El percentatge del consum de tabac ha disminuït en el període 1994-2017. L'any 2017, però, aquesta tendència decreixent només s'observa entre les dones, ja que entre els homes sembla que hi ha hagut un petit augment, fet que posa de manifest una diferència més gran segons el sexe.

La prevalença del consum de risc d'alcohol en la població de 15 anys i més és del 3,4% (5,4% els homes i 1,5% les dones) i és superior entre les persones de 15 a 44 anys (4,3%). No s'observen diferències per classe social ni pel nivell d'estudis (ESCA, 2017).

Pel que fa a altres drogues, la tendència segueix sent que els homes són majors consumidors que les dones en totes elles, excepte amb antidepressius i ansiolítics.

Si observem els casos atesos al CAS de Vilanova i la Geltrú, al 2017: un 46.875% dels casos nous han estat per alcohol; un 33,125% per consum de cocaïna, un 7,5% per opiacis i un 12,5% per altres drogues. Aquestes dades segueixen la tendència de l'any anterior. A nivell d'edat, les franges d'edat en què més persones són ateses són entre 25 i 44 anys, no variant molt la resta de franges a nivell de casos nous atesos.

En els grups de discussió, per part de les professionals, es posa èmfasi en relació al consum d'alcohol a dos grups: les dones grans o de la tercera edat, que es percep que és un grup força invisibilitzat quan es parla de consum d'alcohol i on, a partir de la diagnosi de salut comunitària que s'està elaborant, s'ha detectat com a problemàtica important; i el consum d'alcohol i altres drogues en persones adolescents i joves, on consumeixen més nois que noies, i on no existeixen a nivell vilanoví serveis específics per joves amb addiccions greus, tal com es comenta a continuació:

"[En relació a la diagnosi comunitària realitzada a Vilanova on apareix l'alcoholisme en dones grans que viuen soles] No veiem què passa, perquè beuen aquestes dones? perquè les han separat de tot. Han d'apaivagar aquest menyspreu com sigui. Ho trobo normalíssim, probablement no n'hi hauria tantes si tinguessin un coixí fraternal a prop, però està organitzat perquè o consumeixi alcohol, o perquè… sembla que estigui fet perquè hi hagi algú que estigui dient 'mira, mira, m'estan consumint, estan gastant'. Et deixen en boles, perquè compris alguna cosa per acabar-ho. És un negoci rodó, un negoci rodó. Construir xarxes és una vacuna també, eh, organitzar això, construir xarxes, no sé, si poguéssim prendre els pisos aquests els bancs que estan buits i poguéssim posar vàries senyores al cuidado d'algú o senyors també. Però ells són menys, com que s'automaten són menys, el patriarcat els mata, ells mateixos es maten, les maten a elles però es maten ells també."

(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)

"Les addiccions a drogues són un problema que comença a la infància i a l'adolescència i s'hauria de treballar. No hi ha res per a adolescents amb problemes d'addicció al municipi (SPOT BCN quan l'addicció és molt greu). En els casos de pares consumidors amb fills consumidors no hi ha ningú per sostenir la situació. Hi ha el SAFAT per addiccions lleus per joves i adolescents, però no hi ha res per les greus."

(GD_àmbit de la salut)

A nivell d'altres hàbits i comportaments de salut, segons ESCA 2017, el 79,4% de la població de 15 anys i més dorm entre 6 i 8 hores diàries (81,2% els homes i 77,7% les dones). Aquesta proporció disminueix a mesura que les persones són de més edat (especialment a partir dels 65 anys), i és superior entre les persones de la classe social més afavorida (87,8%) i entre les persones amb estudis universitaris (87,3%).

El 61,1% de la població de 15 anys i més fa un seguiment adequat de les recomanacions de la dieta mediterrània (56,6% els homes i 65,3% les dones). El seguiment de la dieta mediterrània augmenta a mesura que ho fa l'edat i és més elevat entre les persones de la classe social més benestant (68,5%) i entre les que tenen estudis universitaris (68,5%) (ESCA, 2017).

Vuit de cada deu persones d'entre 15 i 69 anys té un nivell d'activitat física saludable (82,8% els homes i 78,5% les dones). El percentatge és més elevat entre els homes de la classe social més benestant (87,8%), com ja hem vist en l'anterior apartat. Respecte a la mobilitat, el mitjà de transport més utilitzat pels homes de 15 anys i més en els seus desplaçaments quotidians és el vehicle de motor, cotxe o moto (50,6%). Entre les dones, el percentatge tant pel que fa als desplaçaments amb vehicle de motor (37,1%) com a peu (36,0%) és similar (ESCA, 2017).

El 54,8% de la població de 5 a 14 anys es raspalla les dents com a mínim dos cops al dia (52,1% els nens i 57,7% les nenes).

En relació als controls i revisions periòdiques de la salut, nou de cada deu dones de 50 a 69 anys es fa periòdicament una mamografia i gairebé vuit de cada deu dones de 25 a 64 anys, una citologia vaginal periòdica. El percentatge de dones que es fan una citologia vaginal

periòdica és més elevat entre les dones de les classes més benestants (87,7%) i inferior entre aquelles que tenen estudis primaris o sense estudis (66,8%).

A nivell vilanoví, es detecta que hi ha una manca de controls, consultes i visites a nivell de tots els serveis reproductius i de sexualitat dels homes, tot i que les xerrades i tallers als instituts hi ha presents homes i dones, tal com s'esmenta en el següent literal d'entrevista:

> *"Als punts d'informació per a joves sobre sexualitat i altres qüestions, els nois només venen a buscar preservatius, les noies són les que venen a demanar assessorament i fan consultes. Els nois joves no tenen lloc on poder parlar sobre sexualitat."*
>
> *(GD_entitats feministes)*

En aquest sentit, la percepció de l'ASSIR com a servei exclusiu per a les dones no ajuda a que els homes preguntin en relació a la salut sexual i reproductiva ni es pugui treballar la pressió vers la sexualitat que viuen com a homes. La manca de controls dels homes sobre la salut sexual i reproductiva també implica una d**esresponsabilització** dels homes en aquest àmbit (les dones són les responsables sovint de prevenir embarassos i malalties de transmissió, manca un acompanyament dels homes en l'embaràs en forces casos, etc.). En els grups es posa èmfasi en trencar amb aquesta associació. Per últim, es comenta també que cal fer un treball sobre com es viu i es pensa la sexualitat per a homes i dones i quines càrregues hi ha a nivell de gènere com a part de la promoció de la salut:

> *"S'hauria de treure molt del vel aquest del paper masculí en la sexualitat, no? Les veritats d'una fisiologia masculina en relació al sexe, com de pressionats estan per demostrar segons què, que el seu cos no els hi demana, és cultural. Jo començaria per aquí directament, l'altra cosa, és com des dels 70, grups d'autoconsciència, descobrir el teu cos, descobrir el teu clítoris, donar-te plaer. Tornes a trobar dones que: masturbar-se, como? Un òrgan que està construït exclusivament pel plaer i no es coneix, pues per aquí també estaria bé emprar-ho, i això és promocionar la salut. Hi hauria d'haver molta prevenció a partir d'aquí, es podrien alliberar homes de segons quines càrregues, ojalà. I dones de segons quines mancances, perquè jo veig mancances i càrregues en aquest punt."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)*

Pel que fa a altres controls sanitaris, el 46,2% de la població de 50 a 69 anys s'ha fet alguna vegada una prova de sang oculta en femta amb finalitats preventives (47,6% els homes i 44,9% les dones).

El 53,5% de la població de 15 anys i més es pren la pressió arterial de manera periòdica (52,5% els homes i 54,5% les dones) i el 56,9% es revisa periòdicament el nivell de colesterol a la sang (54,6% els homes i 59,1% les dones).

En resum, els homes tenen pitjors hàbits de salut i tenen més comportaments de risc en general que les dones i també realitzen menys controls sanitaris. Només en aquells comportaments que impliquen major disponibilitat de temps d'oci o lleure, els homes tenen percentatges millors, com en l'activitat física diària o el son.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Indicadors de salut

Pel que fa a la salut sexual i reproductiva, a nivell municipal, l'any 2014 van haver 682 embarassos, la distribució dels embarassos el 2014 per grups d'edat va ser:

- Les dones de menys de 20 anys van tenir 22 embarassos (3,2% del total).
- El grup de dones de 20 a 34 anys van tenir 417 embarassos (61,2% del total).
- Mentre que les dones de 35 i més anys van tenir 243 embarassos (35,6% del total).

Distribució dels embarassos, naixements i avortaments voluntaris per grups d'edat en les dones residents al municipi. 2014

Edat	< de 20 anys	20 a 34 anys	35 i més anys	Total
Embarassos	22	417	243	682
Naixements	7	330	206	543
IVE	15	87	37	139
% Naix	31,8%	79,1%	84,8%	79,6%
% Ive	68,2%	20,9%	15,2%	20,4%

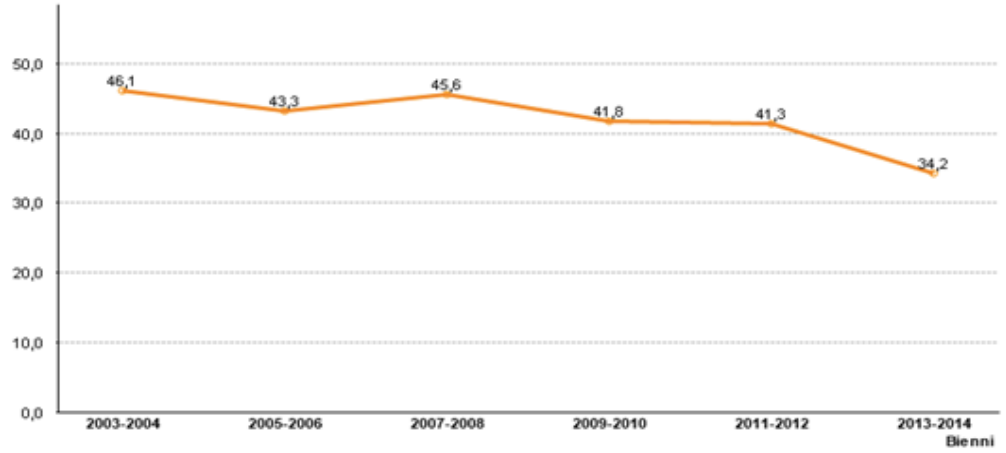
Font: Registre de Naixements de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) i Registre d'Interrupcions Voluntàries de l'Embaràs del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat. Elaboració pròpia.

Pel que fa a la natalitat i la fecunditat, l'any 2014 la taxa bruta de natalitat va ser de 8,3 nascuts vius per cada 1.000 habitants, amb 543 nadons (una variació de 6,5% de nadons respecte al 2013). Pel que fa als naixements l'any 2014 cal destacar:

- Es van donar principalment en dones de 30 a 34 anys (34,6% dels naixements) i de 35 a 39 anys (30,8% dels naixements), mentre que en 2004 van ser en dones de 30 a 34 anys (39,5% dels naixements) i de 25 a 29 anys (25,2% dels naixements).
- El 22,1% dels naixements correspon a mares de nacionalitat estrangera.

L'any 2014 la taxa general de fecunditat fou de 35,6 nascuts vius per 1.000 dones en edat fèrtil (dones de 15-49 anys). Aquesta taxa segueix una tendència descendent en els darrers anys, com s'observa a continuació:

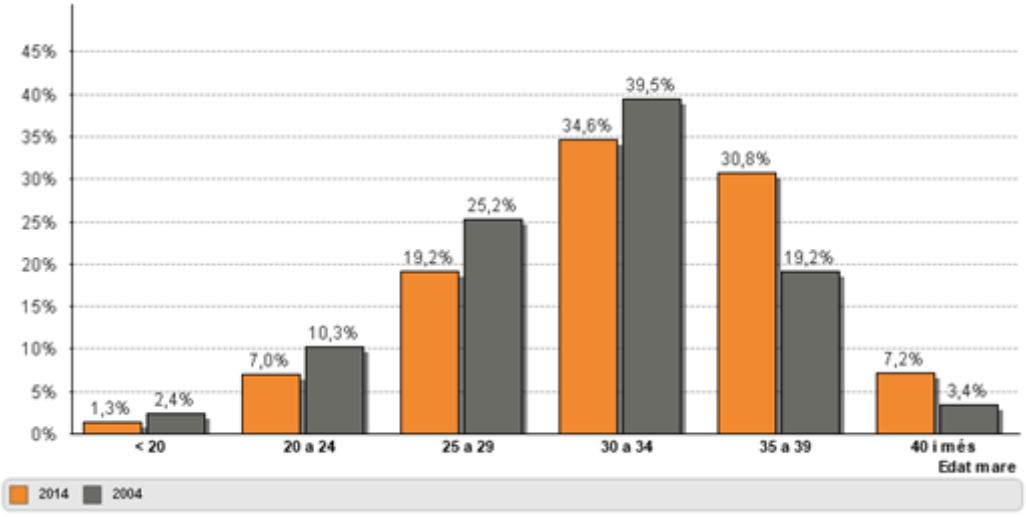
Evolució de la taxa general de fecunditat (dones 15-49 anys)



Font: Registre de Naixements de l'INE i Estimacions Postcensals de Població de l'IDESCAT.

Altres dades de fecunditat en 2014 són que el nombre mitjà de fills, Índex Sintètic de Fecunditat, per dona, al municipi, va ser de 1,25 i l'edat mitjana de maternitat l'any 2014 fou de 31,74 anys. Hi ha una tendència a l'augment de l'edat de les mares. L'augment de l'edat de les mares té relació amb varis factors, entre altres amb les desigualtats de gènere en el món laboral, la manca de serveis públics de cura i la manca de corresponsabilització dels homes, en parelles heterosexuals, que fa que les dones retardin la maternitat per assegurar-se, o facilitar-se la vida laboral i una carrera professional, i a la vegada aquesta vida laboral es presenta precària, discontínua i mal pagada, el que no permet tenir fills.

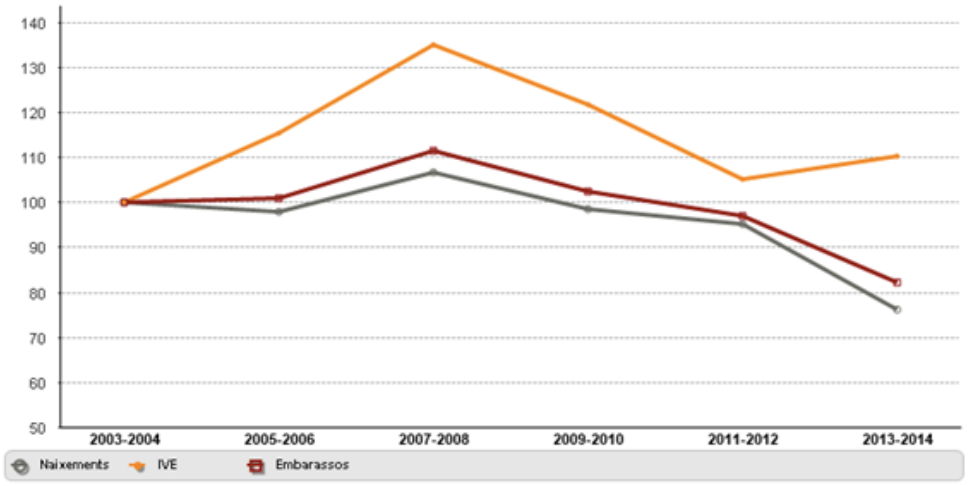
Distribució de naixements segons edat de la mare, en dos períodes. 2014 & 2004



Font: Registre de Naixements de l'Institut Nacional d'Estadística (INE). Elaboració pròpia.

L'evolució del nombre d'embarassos i naixements, tal com s'observa a continuació, segueix una tendència descendent.

Evolució del nombre de naixements, avortaments voluntaris i embarassos de les dones residents al municipi en base 100



Font: Registre de Naixements de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) i Registre d'Interrupcions Voluntàries de l'Embaràs del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat. Elaboració pròpia.

A nivell d'Interrupcions voluntàries de l'embaràs (IVE), l'any 2014 la taxa general d'IVEs va ser de 11,1 interrupcions per 1.000 dones de 15 a 44 anys amb 139 IVE (una variació de -19,7% d'IVES respecte al 2013). El pes més important d'IVEs en 2014 va ser en els grups d'edat de 20 a 24 anys (taxa de 17,8 IVEs per cada 1.000 dones del mateix grup d'edat) i en el de 25 a 29 anys (taxa de 17,3 IVEs per cada 1.000 dones del mateix grup d'edat). Al 2014, 15 d'aquestes dones (10,8%) ja havien realitzar un avortament voluntari anterior.

Pel que fa a la població adolescent, les dones d'entre 12 i 19 anys van presentar al 2014 una taxa d'embarassos de 8,9, una taxa d'IVE de 6,0 i una taxa de natalitat de 2,8, totes elles per cada 1.000 dones d'entre 12 i 19 anys.

En relació a l'evolució general de la mortalitat i l'esperança de vida, l'any 2014 van haver 518 defuncions (50,8% homes i 49,2% dones), una variació de -10,8% respecte a l'any 2013. El 84,7% de les defuncions es van produir en els majors de 64 anys. En el període 2013-2014, la mortalitat va ser significativament més elevada en els homes que en les dones.

Durant el període 2013-2014, l'esperança de vida en néixer va ser de 82,75 anys (79,57 en homes i 85,87 en dones) mentre que al 2003-2004 va ser de 79,15 anys, amb un increment relatiu del 4,55%.

Segons el llistat de les 73 principals causes, en el bienni 2013-2014 els principals motius de defunció per gènere, exclosos els no classificats, van ser:

- En els homes: Malalties Isquèmiques del Cor amb 55 defuncions i Tumor Maligne de Tràquea, Bronquis i Pulmó amb 44 defuncions.

- En les dones: Malaltia d'Alzheimer amb 44 defuncions i Malalties Cerebrovasculars amb 41 defuncions.

A nivell de taxa de mortalitat evitable, observem que la taxa de mortalitat evitable per homes (13,83%) és superior a la de les dones (7,91%), sent en ambdós casos aquelles morts evitables susceptibles d'intervenció per polítiques sanitàries intersectorials les que majors índex tenen.

Taxa bruta de la mortalitat evitable en HOMES. 2013-14 i 2003-04

Causes defunció evitables	TBME 2003-04	TBME 2013-14	Defuncions 2013-14	% defuncions 2013-14
Susceptibles Intervenció per Polítiques Sanitàries Intersectorials	10,81	8,49	54	61,4%
Susceptibles Intervenció pels Serveis d'Assistència Sanitària	11,87	5,35	34	38,6%
Mortalitat evitable total	22,68	13,83	88	100,0%

Font: Registre de Mortalitat de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) i Estimacions Postcensals de Població de l'IDESCAT. Elaboració pròpia.

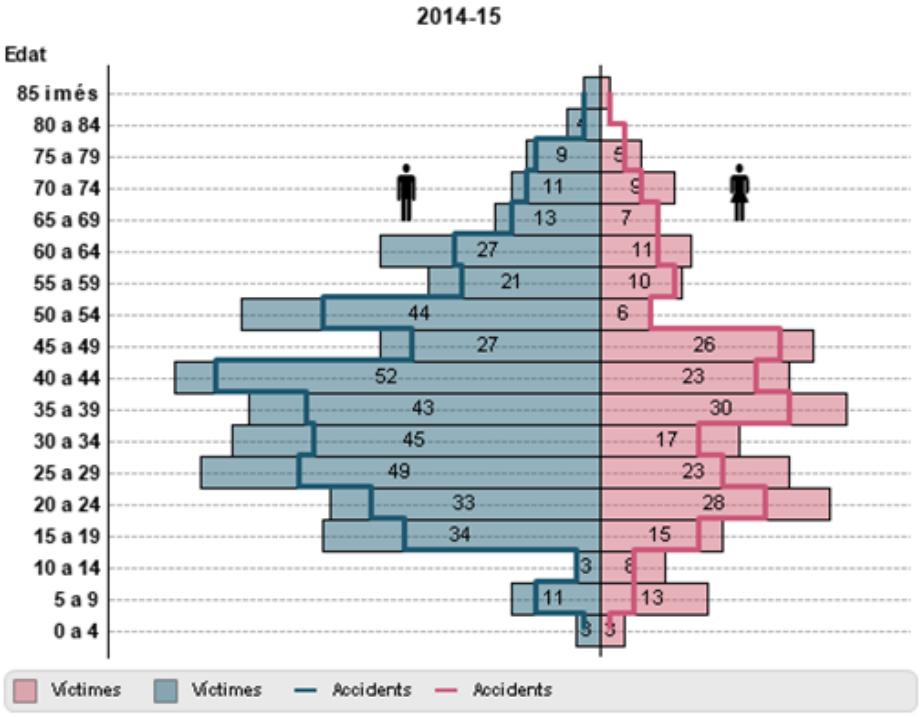
Taxa bruta de la mortalitat evitable en DONES. 2013-14 i 2003-04

Causes defunció evitables	TBME 2003-04	TBME 2013-14	Defuncions 2013-14	% defuncions 2013-14
Susceptibles Intervenció per Polítiques Sanitàries Intersectorials	3,76	4,78	32	60,4%
Susceptibles Intervenció pels Serveis d'Assistència Sanitària	6,33	3,13	21	39,6%
Mortalitat evitable total	10,10	7,91	53	100,0%

Font: Registre de Mortalitat de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) i Estimacions Postcensals de Població de l'IDESCAT. Elaboració pròpia.

A nivell d'accidentalitat, en el període 2014-2015 es van produir al municipi 542 accidents de trànsit amb víctimes. De les 711 víctimes ocorregudes en el període 2014-2015, la distribució per gènere va ser: el 62,9% en homes i el 36,3% en dones (en el 0,8% no es va disposar de la dada sexe. Les víctimes per accident de trànsit es van donar principalment en el cas dels homes en el grup d'edat de 40 a 44 anys (52 víctimes), i en el cas de les dones en el grup d'edat de 35 a 39 anys (30 víctimes). El 74,1% de les víctimes (711 víctimes en el període 2014-2015) es donen en els conductors i el 6,3% en els vianants, com s'observa en el següent gràfic.

Piràmide d'accidentalitat i víctimes, segons edat i sexe. 2014-15



Font: VNG inclusió, 2017

Ús dels serveis sanitaris i grau de satisfacció

Segons l'Enquesta ESCA (2017), a nivell català, el 93,4% de la població general ha visitat un professional de la salut el darrer any (90,1% els homes i 96,5% les dones). Les persones que han visitat amb més freqüència un professional de la salut són els més joves (96,6% els de 0-14 anys) i els més grans (96,6% els de 65-74 anys i 97,7% els de 75 anys i més). No s'observen diferències per classe social ni pel nivell d'estudis.

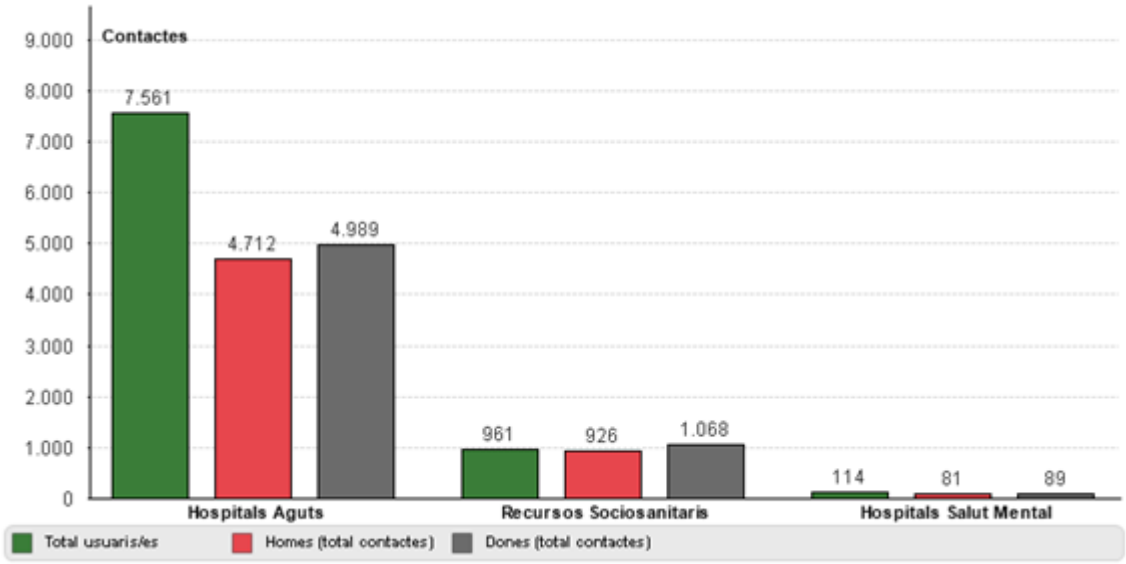
Pel que fa als servei d'urgències, el 34,0% de la població general ha visitat un servei d'urgències el darrer any (32,0% els homes i 35,8% les dones). Aquest percentatge és més elevat entre la població de 0 a 14 anys (41,9%) i en la de 75 anys i més (36,5%), en els grups socioeconòmics més desfavorits (36,5%) i entre les persones amb estudis primaris o sense estudis (34,2%).

Cal dir que el 28,0% de la població general disposa de doble cobertura sanitària, pública i privada (25,8% els homes i 30,1% les dones). Són les dones qui més en tenen, sovint per serveis relacionats amb la salut sexual i reproductiva. El percentatge disminueix a mesura que els grups són de més edat (18,1% els majors de 74 anys) i és inferior en les classes socials més desfavorides.

Pel que pertoca als recursos hospitalaris utilitzats, a nivell municipal, les dades indiquen que el principal recurs utilitzat és l'hospital d'aguts seguit dels recursos sociosanitaris, sent les dones qui han utilitzat més tots els recursos. L'any 2015, 7.561 residents del municipi (un 11,5% de la població) van utilitzar els recursos d'hospital d'aguts (46,6% homes i un 53,4% dones); 232 residents del municipi (un 0,5% de la població) van utilitzar els recursos d'hospital de dia (53,9%

homes i un 46,1% dones); 325 residents del municipi (un 0,49% de la població) van utilitzar els recursos de salut mental (46,2% homes i un 53,8% dones) i 961 residents del municipi (un 1,46% de la població) van utilitzar els recursos sociosanitaris (41,2% homes i un 58,8% dones).

Distribució dels usuaris segons recurs hospitalari utilitzat i sexe. 2015



Font: Registres del CMBD-HA, CMBD-SMH i CMBD-RSS del Servei Català de la Salut. Elaboració pròpia.

Per tant, les dones utilitzen més els serveis de salut, tant públics com privats, de tot tipus, amb una diferència d'entre un 3,8% i un 17,6%, depenent del servei, i solen ser en la majoria dels casos qui acompanya als serveis de salut a les persones malaltes.

Els únics serveis on la majoria de les persones ateses són homes són els serveis residencials de salut. A la residència de salut mental de Vilanova i la Geltrú, de 46 persones ingressades al 2018, 11 són dones i, en les comunitats terapèutiques hi ha majoria d'homes. En el servei individualitzat que s'ha obert per atenció a persones en situacions de drogodependències sí acudeixen més dones. Es considera que les dones doncs són més autònomes en la pròpia cura.

A nivell català, la satisfacció de les persones usuàries dels serveis sanitaris públics és del 90,0%, sense diferències per sexe.

A Vilanova i la Geltrú, en els grups de discussió i les entrevistes, emergeix la preocupació entorn l'atenció al part, on hi ha cert descontentament amb algunes professionals i l'assistència rebuda, tant durant les classes prepart com durant el part, tot i els canvis realitzats en els darrers anys en la forma d'atenció, tal com s'exposa a continuació:

> *"Del personal sanitari d'aquí, veus de tot. Jo a nivell de comadrones tinc molt mala experiència, hi ha una persona aquí, que ja vam anar a la seva cap a queixar-nos, perquè feia unes classes de preparació al part que eren racistes i sexistes. Era bastant greu, i és la primera persona que t'està fent atenció i*

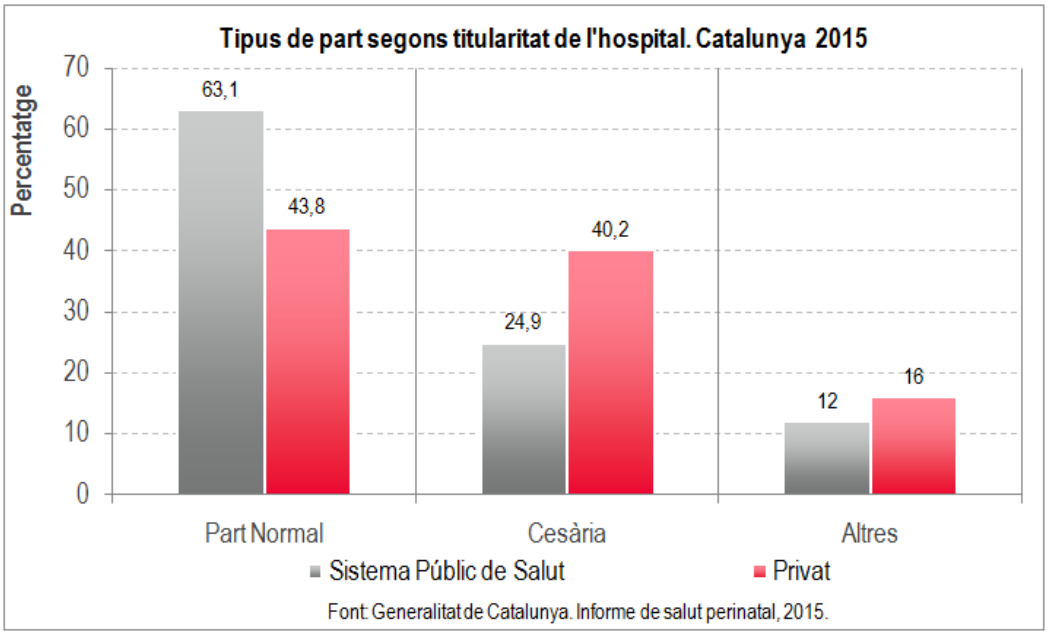
explicant com educar, és que no podem anar així. En el seu dia un grup de mares ens vam rebel·lar."

(GD_ entitats feministes)

"A nivell de salut, per exemple, amb el tema això, del part, hi ha tal desconeixement i tanta vulnerabilitat en aquell moment que sí. A mi perquè em va canviar la ginecòloga en aquell torn, sinó m'haguessin fet una cesària, quan va ser un part vaginal. Jo sempre ho dic que tinc la bona experiència perquè va haver un canvi de ginecòloga, sinó m'hagués rajat i xim pom."

(GD_ entitats feministes)

L'any 1985, l'OMS feia un seguit de recomanacions sobre els parts (Declaració de Fortaleza, publicada a LANCET 1985) on declarava que cap país hauria de tenir un volum de cesàries superior al 15% del total de parts. A Catalunya aquest percentatge pràcticament es duplica. El percentatge és alt en el sistema públic, que gairebé supera en 10 punts la recomanació de l'OMS. Però és a les clíniques privades on aquesta pràctica es dispara, arribant fins al 40%. Aquest fet ha estat assenyalat per organitzacions i expertes, que assenyalen que aquest percentatge tan elevat pugui ser degut a causes no mèdiques.



Estereotips de gènere en les pràctiques de les professionals de la salut

Les persones participants en els grups de discussió i les entrevistes tenen la percepció que hi ha una persistència d'actituds i pràctiques sexistes en el treball d'algunes persones professionals, així com en la concepció de la salut i en els materials utilitzats:

- Hi ha malalties o simptomatologia similar que s'interpreta i es diagnostica diferent segons si la presenta un home o una dona.
- S'invisibilitzen o es psicologitzen malestars femenins.
- Es medicalitzen i es patologitzen processos naturals de les dones.
- Socialment, la càrrega de la cura de les persones malaltes recau en les dones.
- Hi ha un gran desconeixement sobre morbiditat diferencial.

Tal com es comenta en els següents literals:

> *"Continua la paraula histèria, i quan els hi passa a ells és estrès posttraumàtic, per favor. Quan van venir els soldats de la guerra fets caldo, bueno això… Però això continua així, la regla, no? Els desarreglos hormonals, com si no hi haguessin desarreglos hormonals a l'altra banda. La menopausa, com si no passés res a l'altra banda, què menopausa, si és normal, un dia em va venir la regla i un dia se'n va anar."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)*
>
> *"Hi ha un biaix clarísssim, hi ha una adjudicació de dependència emocional a la part femenina, i una dependència toxicològica a la part masculina, que són drogues, 'és que és valiente". Es tracta diferent, com si no fos un buit que tingués cadascú, com 'és que ell s'arrisca', i ella 'és una pesada depenent', la mirada aquesta és molt lletja, perquè continua col·locant-te en un lloc."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)*
>
> *"Les dones que consumeixen alcohol o altres drogues tenen un major estigma que els homes."*
>
> *(GD_àmbit de la salut)*
>
> *"Jo crec que passarà el mateix que passa a tot arreu: els infarts de les dones que són diferents als dels homes, les dones es diagnostiquen més del cap, malalties que s'invisibilitzen."*
>
> *(GD_entitats feministes)*
>
> *"A pediatria hi ha més mares que pares, tot i que hi ha una tendència a l'alça a que acompanyin pares. No obstant, es percep com a certa negligència que no vinguin mai les mares, però no a la inversa."*
>
> *(GD_àmbit de la salut)*

Aquesta percepció concorda amb els estudis i publicacions que s'han fet sobre la matèria (Valls-Llobet, 2006; Valls-Llobet, 2009; Artarzcoz, 2005; García Calvente, Ruiz Cantero, Lozano, Borrell, i López Sancho, 2015).

Aquesta persistència d'estereotips de gènere en salut també es trasllada pel que pertoca a la valoració de la professió. Es percep que la feminització de la professió, sobretot de les

professionals metgesses de capçalera, ha comportat una desvaloració de la professió per part de les persones usuàries, tal com s'il·lustra en el següent literal:

> *"Et trobes la majoria de dones que estan a urgències en precari. Abans et trobaves el senyor metge, que li portava conyac i pernil, i ara des de que són metgesses, al contrari, 'què m'està dient aquesta'. S'ha revertit, s'ha abaixat el sou, ens hem sobrerepresentat allà i s'ha infrarepresentat l'èxit."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)*

Per tal de pal·liar les desigualtats de gènere en salut derivades del manteniment d'estereotips i de la manca de coneixement sobre la morbiditat amb perspectiva de gènere, les persones participants en els grups de discussió i les entrevistes plantegen la necessitat de fer formació específica sobre desigualtats de gènere en salut a les persones professionals:

> *"I una altra vegada, jo me n'aniria a la formació específica abans que entressin, per saber lo de l'atac de cor, que és tan bèstia. Només es diu les reaccions masculines de perill. És un altre tipus de coneixement, hi ha metges que ho neguen i és una evidència, encara estem aquí, no? Encara estem aquí, un món d'exclusions. És la formació de la mirada, de mirar un cos que és això."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)*

> *"S'hauria de fer en el Mir o la carrera, al final són temes de formació. Al final per mi també, torna a ser com els mestres, és donar el màxim de formació i de recursos perquè la gent es pugui plantejar. Perquè jo ho veig, depèn del personal sanitari que m'he trobat ostres, superbé, amb molt bona voluntat de formar-se i de canviar, 'no ho sabem tot i no tot és així'. I es poden fer les coses diferents però bé clar, jo recordo les meves dues filles han vingut a l'inici de cul, doncs bé això serà una cesària, quan a l'Hospital de Sant Pau s'estaven fent parts de cul, no? Ostres, no esteu fent tot el que es pot perquè jo pugui parir, a vegades també és bona voluntat i formació."*
>
> *(GD_entitats feministes)*

Obligacions legals àmbit de la salut

Respecte l'àmbit de la salut, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes insta a prevenir i tractar les malalties que afecten especialment les dones; prevenir i tractar les malalties que tenen un impacte diferencial en les dones; i garantir una detecció precoç de les situacions de violència masclista com a fenomen que afecta en gran mesura a la salut de les dones. També incideix en tenir cura especial de les dones que viuen soles i en precarietat econòmica. D'altra banda, promou que es duguin a terme investigacions científiques sobre la morbiditat diferencial entre dones i homes, que tinguin en compte les diferències biomèdiques entre sexes i també les diferències i els condicionaments socials, culturals i educacionals que afecten la salut, aplicant paràmetres no androcèntrics, entre d'altres.

La Llei Orgànica Estatal 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes assenyala en l'article 27 que les polítiques, estratègies i programes de salut integraran les diferents necessitats de dones i homes en la seva formulació, en el seu desenvolupament i en la seva avaluació, així com també tindran en compte les mesures necessàries per a abordar-

les adequadament. També explicita que les administracions públiques han de garantir que el dret a la salut sigui igual per a dones i homes, evitant que diferències biològiques i estereotips socials provoquin discriminacions cap a les dones. A més a més, la llei assenyala que les administracions públiques han de portar a terme les accions següents: afavorir la promoció específica de la salut de les dones i prevenir la seva discriminació; fomentar la investigació científica que atengui les diferències entre dones i homes en relació a la protecció de la seva salut, especialment en relació al seu accés i a l'esforç diagnòstic i terapèutic, tant a nivell clínic com assistencial; la consideració de l'assetjament sexual i per raó de gènere dins del context de protecció, promoció i millora de la salut laboral; la integració del principi d'igualtat en la formació del personal al servei de les organitzacions sanitàries, garantint la detecció i l'atenció de la violència de gènere; la presència equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i de responsabilitat professional del conjunt del Sistema Nacional de Salut; i, per últim, l'obtenció i el tractament de les diferents dades segregades per sexe sempre que sigui possible.

Principals conclusions en l'àmbit de la salut

- **Es detecta un estat de salut pitjor en les dones que en els homes, tant física com mental.** Les dones perceben la seva salut pitjor que els homes. Les dones que tenen més possibilitats de tenir un mal estat de salut autopercebuda són les dones de classe social baixa. Les dones tenen una prevalença més alta de problemes crònics i discapacitats. El 12,4% els homes i 16,5% les dones de 15 anys i més pateix alguna discapacitat o limitació permanent i una de cada deu persones té manca d'autonomia personal, és a dir, necessita l'ajuda d'altres persones per dur a terme activitats habituals de la vida diària a causa d'un problema de salut, 7,0% els homes i 12,3% les dones. A nivell de salut mental, la mala salut mental es produeix en major freqüència entre dones que entre homes, afectant-les a elles gairebé el doble que a ells (10% davant del 5,3%). Els trastorns alimentaris i les malalties autolítiques tenen major prevalença en nenes que en nens. Les dones consumeixen més medicaments que els homes (54,8% els homes i 69,8% les dones). Tot i això, els serveis residencials de salut hi ha major quantitat d'homes que de dones, en la residència de salut mental de 46 persones al 2018, 11 són dones i, en les comunitats terapèutiques hi ha majoria d'homes. En el servei individualitzat que s'ha obert sí acudeixen més dones. Es considera que les dones són més autònomes en la cura.
- **Hi ha morbiditat diferencial entre homes i dones, però es detecta desconeixença per part dels professionals. Manca formació específica sobre desigualtats de gènere en salut a les persones professionals.** La morbiditat dels homes està relacionada amb malalties de l'aparell circulatori (pressió alta i colesterol elevat), seguit de malalties de l'aparell locomotor (mal d'esquena lumbar o dorsal i artrosi, artritis o reumatisme); mentre que entre les dones és a la inversa, en primer lloc se situen les malalties de l'aparell locomotor (artrosi, artritis o reumatisme i mal d'esquena lumbar o dorsal i cervical), seguit de malalties de l'aparell circulatori (pressió alta). A més, les dones pateixen en major percentatge que els homes de depressió (3,6% dels homes i 8,8% de les dones) o d'ansietat, de migranyes o de mals de cap freqüents, d'anèmia i d'al·lèrgies cròniques. Un 40,6% les dones tenen problemes de salut crònics o de llarga durada davant un 34,6% els homes. Els nens pateixen amb més freqüència de bronquitis de repetició que les nenes (13,1% i 9,4%,

respectivament) mentre que les nenes pateixen amb més freqüència de problemes crònics de la pell (9,8% els nens i 11,5% les nenes).

- **Els hàbits de salut són pitjors en els homes.** Els homes tenen pitjors hàbits de salut que les dones i tenen més comportaments de risc en general que les dones (pitjor dieta, més sobrepès, més consum de tabac, alcohol i altres drogues, més mobilitat amb cotxe, etc.) i també realitzen menys controls sanitaris. Només en aquells comportaments que impliquen major disponibilitat de temps d'oci o lleure, els homes tenen percentatges millors, com en l'activitat física diària o el son. L'únic tòxic en què les dones són majors consumidores és en antidepressius i ansiolítics. Hi ha dos grups que es perceben com a preocupants en relació al consum de tòxics: les dones grans o de la tercera edat amb el consum d'alcohol per la seva invisibilització, i el consum d'alcohol i altres drogues greu en persones adolescents i joves, per la manca de serveis especialitzats.

- **Manquen controls, consultes i visites d'homes en els serveis de salut.** La majoria de dones fan controls i revisions periòdiques de la seva salut sexual i reproductiva (nou de cada deu dones de 50 a 69 anys es fa periòdicament una mamografia i gairebé vuit de cada deu dones de 25 a 64 anys, una citologia vaginal); en canvi, hi ha una manca de controls, consultes i visites dels homes. La percepció de l'ASSIR per part de la població com un servei per a les dones no ajuda a que els homes acudeixin i preguntin en relació a la seva salut sexual. Hi ha una desresponsabilització dels homes sobre la salut sexual i reproductiva que sobrecarrega les dones. Pel que fa a altres controls, un 52,5% els homes i 54,5% les dones es pren de forma periòdica la pressió arterial, un 54,6% els homes i 59,1% les dones es revisa el colesterol, un 47,6% els homes i 44,9% les dones han fet alguna vegada una prova de sang oculta en femta amb finalitats preventives. Les dones utilitzen més els serveis de salut (90,1% els homes i 96,5% les dones han visitat algun professional l'últim any), tant públics com privats, amb una diferència d'entre un 3,8% i un 17,6%, depenent del servei.

- **Existeix més mortalitat masculina.** L'esperança de vida en néixer és major en dones que en homes, 79,57% en homes i 85,87% en dones. En els homes les principals causes de mort són malalties isquèmiques del cor i tumor maligne de tràquea, bronquis i pulmó i en les dones malaltia d'Alzheimer i malalties cerebrovasculars. La taxa de mortalitat evitable per homes (13,83%) és superior a la de les dones (7,91%). A nivell d'accidentalitat, de les 711 víctimes ocorregudes en el 2014-2015, la distribució va ser: el 62,9% en homes i el 36,3% en dones.

- **La satisfacció de les persones usuàries dels serveis sanitaris públics és del 90%, sense diferències per sexe. Només s'expressa preocupació entorn l'atenció al part, on hi ha cert descontentament**.

- Hi ha una **persistència d'actituds i pràctiques sexistes en el treball de les persones professionals,** així com en la concepció de la salut i en els materials utilitzats: simptomatologia similar s'interpreta i es diagnostica diferent segons si la presenta un home o una dona; s'invisibilitzen i es psicologitzen malestars femenins; es medicalitzen i es patologitzen processos naturals de les dones; socialment, la càrrega de la cura de les persones malaltes s'espera que l'assumeixin les dones, i hi ha un gran desconeixement sobre morbiditat diferencial.

- **Es percep una desvaloració de la professió sanitària amb incorporació massiva dones.** La feminització de la professió ha comportat una desvaloració de la mateixa.
- **L'evolució del nombre d'embarassos i naixements segueix una tendència descendent.** La taxa bruta de natalitat va ser de 8,3 nascuts vius al 2014. El nombre mitjà de fills i filles, Índex Sintètic de Fecunditat, per dona, al municipi va ser de 1,25 i l'edat mitjana de maternitat fou de 31,74 anys. Hi ha un augment de l'edat de les mares. El 22,1% dels naixements correspon a mares de nacionalitat estrangera. La tendència d'Interrupcions voluntàries de l'embaràs (IVE) és descendent. L'any 2014 la taxa general d'IVEs va ser de 11,1 interrupcions per 1.000 dones de 15 a 44 anys amb 139 IVE (una variació de -19,7% d'IVES respecte al 2013). El pes més important d'IVEs va ser en els grups d'edat de 20 a 24 anys i en el de 25 a 29 anys.

6.2.5. Àmbit d'acció social i cicles de vida

Desigualtats segons moment del cicle vital

Al llarg de la diagnosi, s'han anat analitzant, per cada àmbit, diferències i desigualtats de gènere diverses durant el cicle vital de les persones. Així doncs, en aquest apartat s'encabiran només aquelles que no es podien encabir en cap altre àmbit, obviant aquelles ja incloses, per no generar repeticions.

L'etapa infantil és el moment en què moltes persones exploren el seu gènere i és el moment on es donen els primers aprenentatges socials respecte la diferència sexual i els estereotips de gènere. La transmissió d'aquests valors es realitza mitjançant microviolències quotidianes que acaben naturalitzant el binarisme i l'heterocentrisme[17] en l'imaginari dels infants i que impossibiliten que les nenes explorin la seva masculinitat i els nens la seva feminitat. A Vilanova i la Geltrú, també es detecta aquesta naturalització i normalització del binarisme i l'heterocentrisme en espais i aprenentatges dels infants i, ja des d'abans del naixement, i una socialització diferenciada entre nens i nenes, tal com s'exposa a continuació:

> *"Ja des de l'embaràs, s'hauria de treballar per evitar aquest binarisme, per exemple, no sabent el sexe del nadó i encabint la possibilitat d'un sexe neutre. Ara mateix fem nens i nenes."*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*

> *"A vegades hi ha famílies que reforcen molt les diferències de gènere entre els nens i les nenes. En les nenes tot és molt rosa. Cal treballar amb les famílies."*
>
> *(GD_ persones adultes LGBTI)*

En relació amb l'adolescència i la joventut, es percep la necessitat de revisar tots els espais infantils i juvenils municipals amb una perspectiva de gènere per obrir possibilitats de ser dels

[17] Heterocentrsime: el reforç que s'observa, per part de moltes institucions socials, de determinades creences sobre el suposat paral·lelisme entre sexe, gènere i sexualitat, el qual es dóna per fet. Algunes d'aquestes creences són: la idea que les persones es classifiquen en dues categories complementàries diferents: home i dona; que les relacions sexuals i conjugals només són normals si es donen entre persones de sexes diferents; que les relacions íntimes entre persones del mateix sexe no tenen valor sexual; [o] que a cada sexe li corresponen un rol natural a la vida.

infants, trencant amb els estereotips de gènere, i treballar amb les famílies per desmuntar la socialització de gènere.

A nivell juvenil, estudis realitzats en l'àmbit català (Moreno, 2015), conclouen que només existeix igualtat d'oportunitats en la transició educativa a l'edat adulta i, per tant, que persisteixen les desigualtats de gènere en la transició laboral, domiciliar i familiar. Les dones joves tenen un nivell educatiu més elevat que els homes joves, però estan pitjor situades dins del mercat laboral. Tenen més treballs temporals, pitjors categories professionals ,menys salari i menys jornades completes. Les dones joves s'emancipen una mica abans que els homes joves però el treball domèstic i familiar està desigualment distribuït per raó de gènere. La persistència d'aquesta divisió sexual del treball dins l'àmbit domèstic és el que limita les possibilitats d'una millora a nivell laboral de les dones i una disminució de les desigualtats de gènere, que en principi seria esperable donada la millora del nivell educatiu de les joves. En aquest sentit, tal com diu Moreno (2015) *"s'evidencien els límits de la capacitat transformadora d'un sistema educatiu construït sobre un substrat sociocultural on persisteix la divisió sexual del treball. […] El projecte vital dels joves s'articula entorn de la transició laboral, mentre que el projecte vital de les joves s'edifica segons la transició laboral i familiar*. *La combinació no és fàcil i sovint el pes de la transició familiar condiciona la transició laboral malgrat l'èxit en la transició educativa. Tot plegat s'evidencia quan les dades mostren la influència que el cicle de vida (a partir del fet de tenir fills) exerceix en tots els àmbits analitzats: educació, treball remunerat, treball domèstic i temps lliure* (p.136)". Vilanova i la Geltrú segueix la mateixa tendència.

Pel que pertoca a la vellesa, ens trobem en un context on l'augment de l'esperança de vida provoca un augment de l'envelliment de la població, i així també ho constaten les dades de Vilanova i la Geltrú, on l'índex d'envelliment és de 116% per cada 100 infants, sent l'índex d'envelliment de les dones és de 131% i dels homes 94% a Vilanova i la Geltrú. Les principals diferències de gènere en la vellesa són:

- Les dones presenten major esperança de vida, però tenen pitjors condicions de vida.
- Les dones perceben més pensions que els homes, degut a una major quantitat de dones que homes en aquestes franges d'edat, però les pensions que perceben els homes són de major quantitat, 1200 euros de mitjana vers 700 euros que perceben les dones. La menor recepció d'ingressos deixa en situacions de major vulnerabilitat a les dones i amb pitjors condicions per poder-se proveir de serveis.
- Després de la viduïtat, les dones es mostren més autònomes que els homes.
- Es presenten índexs de depressió més alts en dones que en homes.
- Tot i en situació de dependència, que afecta més dones que homes, les dones exerceixen més de cuidadores.
- Les dones tenen una vida social més activa.
- Els homes es mostren menys demandants d'atenció que les dones, en part perquè ho deleguen a les dones la seva cura i perquè dins la masculinitat hegemònica l'autocura queda exclosa, com ja hem esmentat anteriorment.

A part d'aquestes diferències, a Vilanova i la Geltrú, es posen sobre la taula també altres necessitats de la gent gran, sobretot l'augment de la percepció de la ciutat com a perillosa, els problemes d'accessibilitat i mobilitat dins la ciutat i dins els propis habitatges, i l'aïllament social,

que en alguns casos comporta problemes de salut mental, que ja han estat explorats en altres apartats amb més profunditat. Es proposa treballar per fer la ciutat amigable per la gent gran, tal com s'exposa a continuació:

> *"Yo también puedo hablar como persona mayor. La accesibilidad, no es tanto la accesibilidad, si hay acceso, sino el poco espacio que tiene para la gent gran. Hay una cosa como muy invasora de la ciudad hacia las personas mayores, salir a la calle es un riesgo. El ruido es una cosa invasora, ruidos, eh, yo vivo enfrente de la Paperera, es decir, cruzar esa esquina es de alto riesgo para una persona mayor, es decir, así como no hay, no sería como una cosa, viene con la edad, el sentimiento de inseguridad, pero también se podría trabajar de alguna forma."*
>
> *(GD_grup de dones)*
>
> *"Jo el que volia dir és que hi ha un programa de la OMS del 2007, sobre ciutats amigables de la gent gran. Jo no sé si Vilanova, moltes ciutats (Tarragona, Manresa, Barcelona..) hi són i és per detectar tot aquest t'estimo molt. El fet de fer llocs on la gent pugui anar a orinar o per exemple, fer llocs que la gent gran necessita anar la lavabo i poder posar urinaris públics o banys públics o potser no, perquè la gent els embruta o els destrossen, però que a partir de certa edat pugui haver un accés als lavabos dels bars o a certes coses. En posar per exemple els bancs una mica més alts, perquè quan s'aixequin sigui més fàcil alçar-se, no? Fer ciutats amigables que podia ser interessant. També es beneficiarien els nens."*
>
> *(GD_grup de dones)*
>
> *"Per les persones grans qualsevol mínima dificultat a nivell de transport o de mobilitat, fa que potser ja no et moguis i et vagis aïllant mica en mica."*
>
> *(GD_grup de dones)*
>
> *"També hi ha tota una part d'exclusió, hi ha una part de gent gran que no té recursos, que té molt poques pensions, molt pocs espais, que estan molt sols."*
>
> *(GD_grup de dones)*

Pel que fa a les persones grans LGBTI, són un grup social que ha guanyat visibilitat en els darrers anys i els reptes que presenten tenen a veure amb el fet que bona part dels espais i centres residencials segueixen una lògica heterosexista, fet que fa que les persones grans LGBTI tinguin por de mostrar-hi la seva orientació sexual o identitat de gènere (Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). A aquest fet se suma que aquesta generació de persones LGBTI, generalment no ha tingut descendència, i en molts casos ha trencat amb el seu entorn familiar a causa de l'LGBTIfòbia, trobant-se en una situació d'aïllament social (Quiroga et al., 2015, citat a Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). És per això que cal treballar per a reduir els estereotips LGBTIfòbics entre les persones grans i així crear serveis i espais de relació més respectuosos. També cal impulsar la formació de les persones professionals responsables que en tenen cura (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). A més a més, moltes parelles d'aquesta edat han estat

invisibles durant anys i això ha provocat un dèficit a nivell d'equiparació de drets amb altres parelles heterosexuals, també a l'hora d'accedir a les residències com a parella.

A Vilanova i la Geltrú, es confirma la tendència que a les residències i ls espais de la gent gran se segueix una lògica heterosexista, que manca formació del personal que hi treballa i que hi ha una invisibilització i una negació de les orientacions sexuals i les identitats no normatives. Es parla del retorn a l'armari a l'entrar en una residència. Els següents fragments permeten il·lustrar aquesta qüestió:

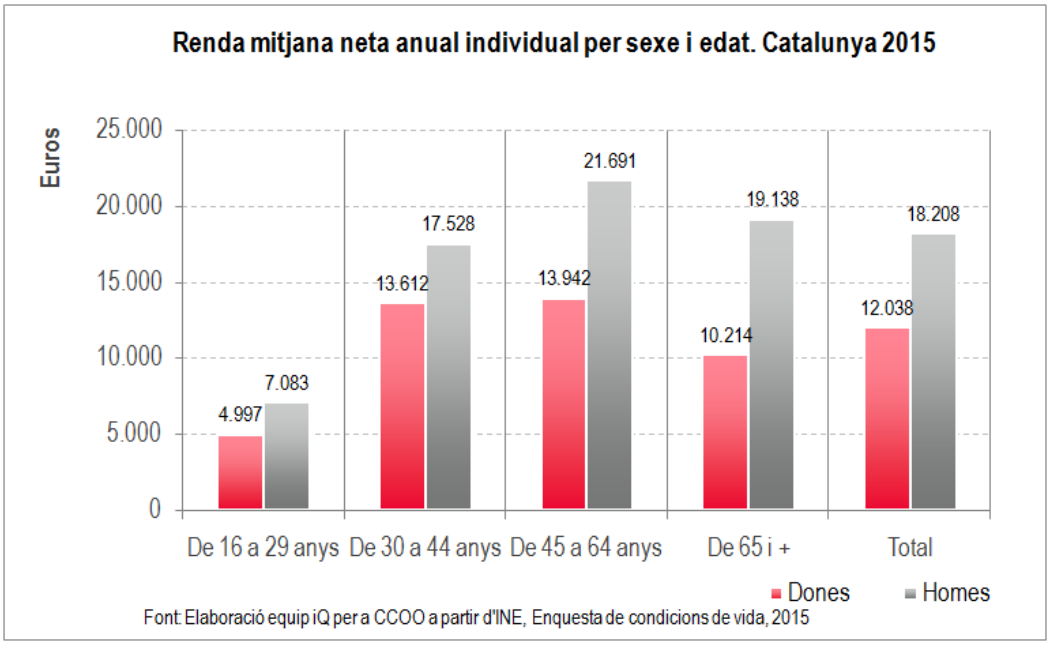
> *"Les residències de la tercera edat són heteronormatives. No pot ser que una persona gai o lesbiana no pugui ser resident. Són espais de convivència asfixiats. Els espais d'oci que generen, els programes que tenen, el fet de poder dormir amb una altra persona, etc., tot es fa des d'una lògica heteronormativa."*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*

Per últim, es comenta, en relació amb el cicle vital, que manquen espais de trobada intergeneracionals a la ciutat per trencar amb l'aïllament de la gent gran, generar espais vitals per a totes i poder aprendre les unes de les altres. En aquest sentit es remarca com a experiència positiva el Grup de Dones amb memòria:

> *"També penso que és important promoure les relacions intergeneracionals, fer espais oberts, no? Que pugui anar una residència, un sociosanitari, la gent jove. Van fer un programa molt xulo, la UPC però fa anys, que eren nois estudiants que els hi donaven crèdits per ensenyar a la gent gran a fer servir el mòbil."*
>
> *(GD_grup de dones)*
>
> *"Hi ha un programa molt xulo de dones grans que van a explicar als centres educatius com es vivia abans, coses concretes, l'escola, com es vivia el temps d'oci, oficis, etc. Però passa el mateix, que és opcional, ho demanen els centres i ho fan dones perquè és un grup de dones per la memòria."*
>
> *(GD_grup de dones)*

Feminització de la pobresa i exclusió social

Observem les dades del 2015 sobre els col·lectius que tenen menys ingressos a nivell català, ja que a nivell municipal no s'ha trobat dades, i veiem que el col·lectiu que ingressa menys diners és el de les dones menors de 29 anys, seguit del dels homes d'aquest grup d'edat. Tanmateix, en totes les edats, com il·lustra la gràfica que mostrem a continuació, existeix una bretxa de renda per raons de gènere. A mesura que es va avançant cap a la vellesa aquest bretxa augmenta, existint diferència de fins a 6.000 euros anuals de renda mitja. D'aquesta desigualtat se'n deriva una situació de dependència de les dones respecte a les seves unitats familiars, doncs l'autonomia econòmica és fonamental. Qualsevol persona necessita tenir els seus propis ingressos, siguin provinents del seu treball o de pensions públiques, i també controlar les seves rendes, per poder gaudir de llibertat i benestar. Si considerem les rendes baixes en l'àmbit individual, comprovem que gairebé una de cada dues dones i una mica més d'un de cada quatre homes, tenen rendes per sota del llindar de la pobresa (IQObservatori, 2018). Aquestes xifres s'agreugen en relació a la població immigrada, sent les dones immigrades qui amb més risc de pobresa estan.

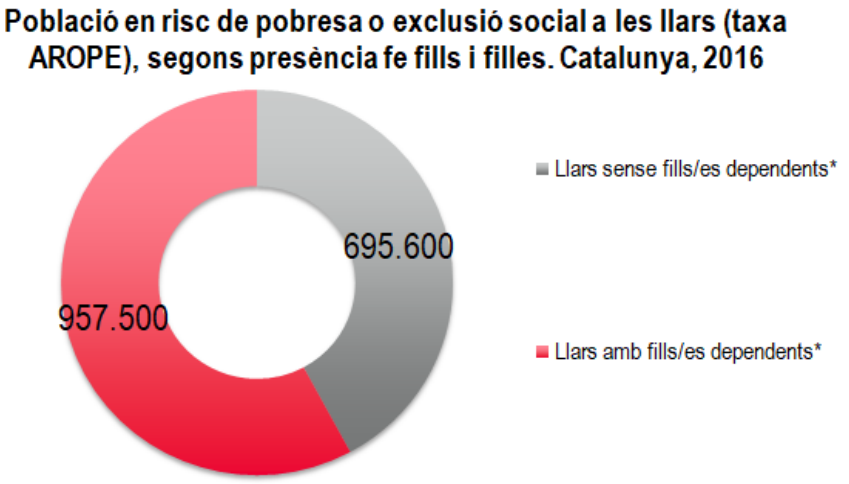


Font: Elaboració equip iQ per a CCOO a partir d'INE, Enquesta de condicions de vida, 2015

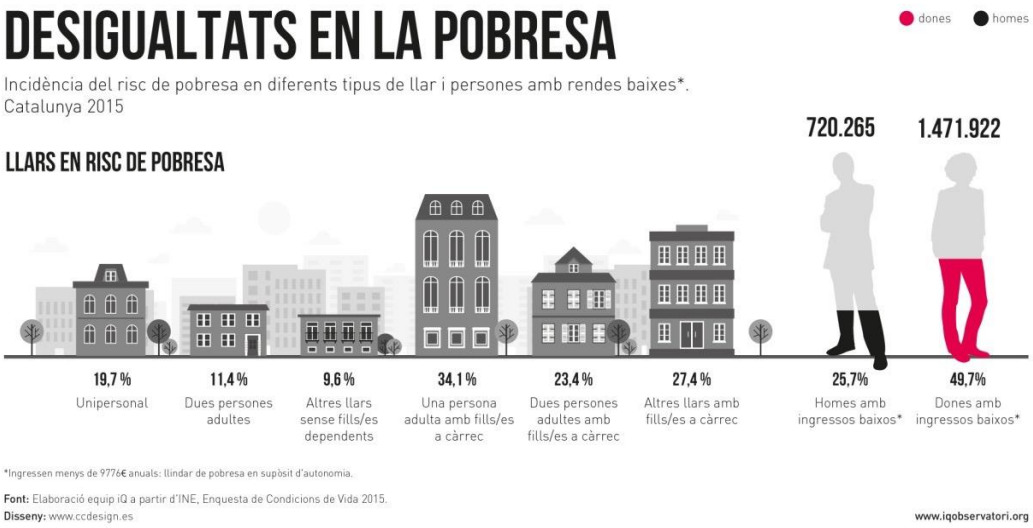
La Taxa de risc de pobresa i exclusió social mesura les llars que es troben en alguna de les següents tres situacions:

- disposar de baixos ingressos (60% de la mitjana de l'ingrés equivalent o per unitat de consum), o
- patir privació material severa, o
- haver-hi una intensitat d'ocupació molt baixa (per sota del 20%).

La gràfica mostra com les llars amb infants es troben molt més sovint en aquesta situació que les llars sense infants. Les possibilitats de ser una llar en risc de pobresa o exclusió social és deu punts superiors a la de les que no en tenen. Així doncs, l'existència de fills i filles és, doncs, un factor de risc per a l'empobriment de les llars. Aquest fet és explicable perquè els infants no aporten una renda i en canvi sí generen despeses a una llar (IQObservatori, 2018). Això explica el fenomen de la pobresa infantil al nostre país, i té a veure amb la manca de suport públic a la criança (manca reconeixement al treball de cures, una xarxa pública de serveis potent i una valoració d'aquest treball), així com amb la precarietat del mercat de treball i una visió adultista i autònoma de les persones (homoeconomicus) .

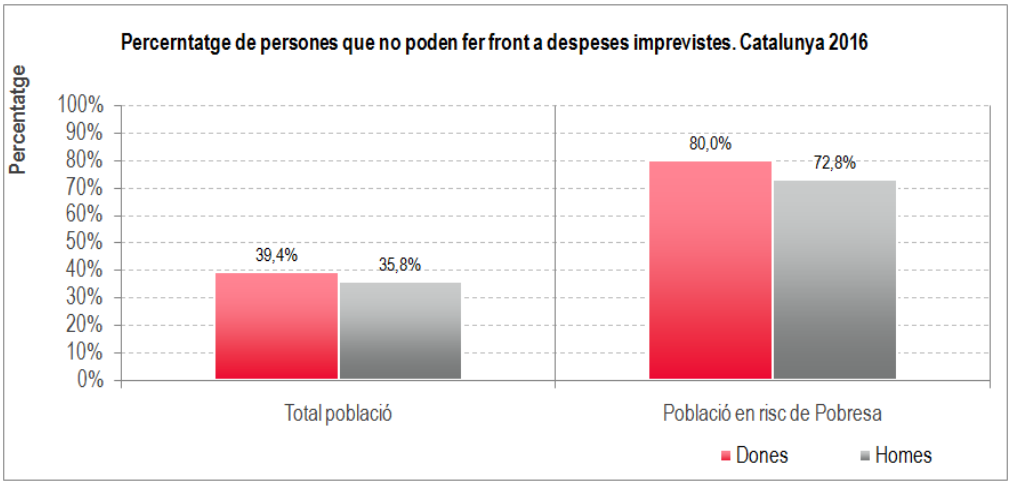


Entre les llars monoparentals hi ha més d'un terç de llars pobres, la major part de les quals són llars monomarentals. Així doncs, aquest tipus de família és la que té més possibilitats de trobar-se en situació de pobresa. La incidència de la pobresa és també molt important entre les llars amb fills i filles a càrrec diferents de les famílies amb dos progenitors (IQObservatori, 2018).



Un altre factor que ens permet mesurar la pobresa, és la capacitat de les famílies de poder fer front a despeses imprevistes. Un 37,7% del total de la població assegura que no té aquesta capacitat, sent les diferències entre homes i dones d'un 13,7%, tenint les dones més possibilitats de no poder fer-hi front. En les persones en risc de pobresa familiar, que representen el 19% de la població amb menor renda, la capacitat per afrontar imprevistos monetaris es redueix molt i la bretxa de gènere augmenta lleugerament. Les dones pobres són les que menys capacitat

tenen per fer-hi front, ja que un 80% no poden afrontar despeses imprevistes (IQObservatori, 2018).



En relació amb les dades d'alimentació de Catalunya, les persones que afirmen no poder permetre's menjar carn, pollastre o peix cada dos dies suposen l'1,7% de la població. La proporció d'homes i dones és la mateixa, tot i això la bretxa és del 6,5%.

Si analitzem les dades d'habitatge a nivell català, veiem que el 7,5% dels homes afirmen tenir problemes per pagar la hipoteca o el lloguer, mentre que el 8,3% de les dones responen el mateix, sent la bretxa de gènere del 15%. Entre les persones per sota el llindar de la pobresa segons el criteri de renda, el 22,6% dels homes afirmen tenir problemes per enfrontar els pagaments davant d'un 25,5% de les dones, sent la bretxa major que en el cas anterior, arribant al 20%. A més, el 7,2% dels homes i el 7,6% de les dones afirmen viure en un habitatge amb goteres, humitats o parts podrides.

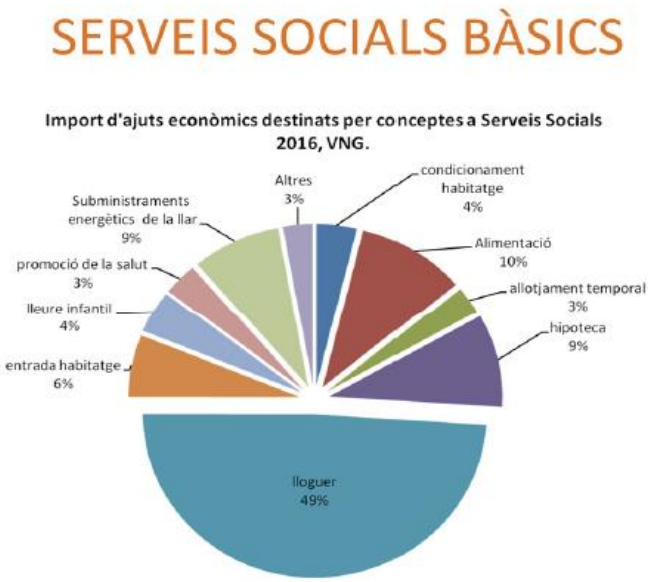
Pel que fa als indicadors relatius a la necessitat de tenir connexions i relacions socials, veiem, per una part, que les persones que afirmen tenir dificultats de suport de relacions familiars, i es consideraren desemparades, són el 4,8% dels homes i el 4,7% de les dones. La incidència del desemparament en la població així com la masculinització del fenomen augmenten entre les persones en situació de pobresa per renda, afectant un 8,2% d'homes i un 6,4% de dones (Fuente et al., 2016).

Cal tenir en compte que en casos de violència masclista, l'aïllament de les dones així com el seu empobriment, degut a la violència econòmica que sovint pateixen, poden esdevenir conseqüències d'aquesta violència, sent un factor de risc de pobresa.

A Vilanova i la Geltrú, si observem els ajuts d'urgència social[18], la majoria d'ajuts són pel suport al pagament i manteniment de l'habitatge en un 77 % de l'import. Un 49% de l'import és per pagar el lloguer, un 6% les entrades de lloguer, un 9% és per l'hipoteca, un altre 9% és per fer

[18] Els ajuts d'urgència social són mesures econòmiques directes que pretenen donar suport a la cobertura de les necessitats bàsiques de famílies i/o persones amb una situació de vulnerabilitat i que es gestionen mitjançant una comissió econòmica que es reuneix setmanalment a la regidoria de Serveis socials i que aprova o denega les demandes en funció del compliment dels criteris establerts a les bases tot i que no hi ha dades desagregades per sexe dels mateixos.

front als subministraments energètics a la llar i un 4% per petits arranjaments de l'habitatge. El 29% d'import restant aprovat, és en primer lloc, per alimentació en un 10%, i en menor mesura per a la promoció a la salut, al lleure infantil, al transport, a la formació, i d'altres. Cal tenir en compte que, a part de les ajudes d'urgència tramitades a serveis socials, a nivell d'alimentació també es perceben ajudes a través de l'Economat, així que es destina un import major en ajut a l'alimentació que el 10%.



Font: VNG inclusió, 2017

En els grups de discussió i les entrevistes es reflexiona sobre dues problemàtiques que es perceben com a importants en relació a la pobresa femenina: 1) la manca dels serveis per situacions d'alt risc adaptades a les necessites de les dones, i 2) l'augment del risc de retirada de fills i filles per pobresa, tal com se senyala en els següents literals:

> *"Nosaltres com a Frontissa hem estat atenent un cas d'una senyora víctima de violència masclista, que cobra una pensió. Però, ja ens hem trobat amb varis casos, que aquestes pensions d'alimentació, x mesos a l'any no es paguen, perquè s'espavilin, i aquesta senyora estava vivint al carrer, i no hi ha res per senyores que viuen al carrer. I nosaltres vam pagar-li un mes un pis i vam tramitar l'ajuda per la pensió. El mes de febrer i març no li van pagar. Crec que s'ha ficat d'ocupa a no sé on. I aquesta senyora ha estat mesos al carrer, tenia una cardiopatia, no sabia llegir, creiem que per dislèxia. I passa que casos molt extrems, l'exclusió és tanta, que no encaixa a nivell de serveis municipals, no hi ha manera que es pugui ajudar a aquesta gent."*
>
> *(GD_entitats feministes)*
>
> *"Aquí entrem amb el tema de retirades de tuteles que nosaltres, no era aquí, era a Ribes, el cas que hem tingut, però no és un cas únic, que al final ha recuperat la tutela però ha estat bestial, amb uns informes dels serveis socials*

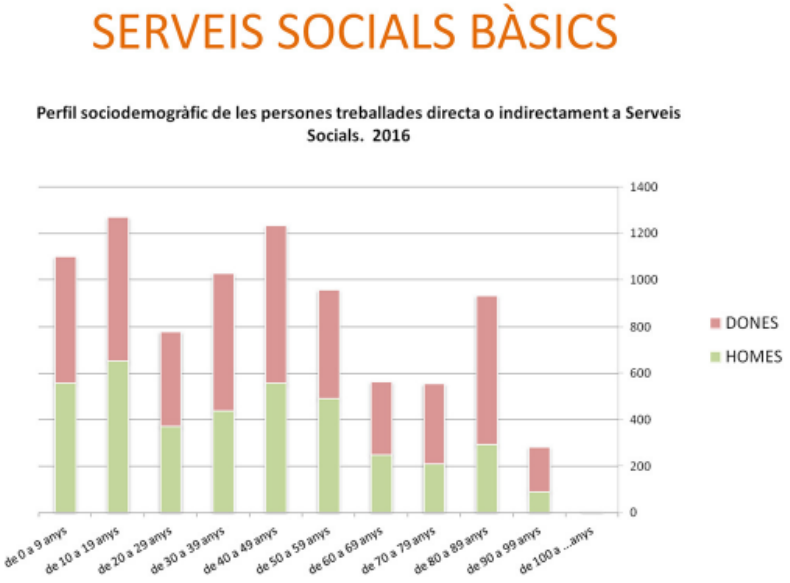
que eren mentida, i es veu que això passa bastant. La DGAIA i els serveis socials connectats amb la DGAIA. Jo ja entenc que és molta responsabilitat per algunes persones, que per un tècnic, un psicòleg han de decidir i és un nen i si li passa alguna cosa, respecte uns qüestionaris que són bastant sexistes i han de fer alguna cosa, però sembla ser que s'estan fent retirades molt abusives, i simplement per pobresa. Mare negligent, però si la mare no té diners… i és un tema que és brutal. Pensa que els centres d'acollida per menors, que són fundacions, perquè són privades, són 4000 euros per nen i més. si a sobre la criatura necessita medicació o té alguna alteració."

(GD_entitats feministes)

Ús i l'atenció a serveis socials

A nivell de serveis d'atenció primària de serveis socials (EBAPS), el gènere de les 8.729 persones ateses el 2016 al municipi, directament o indirectament, són un 55% de dones i u 45% d'homes (VNG Inclusió, 2016). Les intervencions afecten en un 25% a menors d'edat, un 9% a gent jove (tot i que com hem vist, els menors de 29 anys són qui menys ingressos tenen), un 37% a persones adultes (de 30 a 59 anys), i un 27% a persones grans (de 60 anys fins a 100 i/o més). L'edat mitjana de la persona atesa a Serveis Socials és de 42 anys, que coincideix amb la mateixa edat mitjana de la població a Vilanova.

A continuació es mostra una gràfica amb les dades que s'acaben de descriure.



Font: VNG inclusió, 2017

En aquest sentit, en els grups de discussió i a les entrevistes, es percep sobre les persones usuàries, que les dones acudeixen més als serveis per sostenir la família, doncs socialment se segueix responsabilitzant a les dones de la seva cura, i els homes acudeixen més per demandes pròpies. Tot i això, a partir de la crisi econòmica, es percep que hi ha més homes sense parella

a càrrec de fills i filles que acudeixen. Des de les pròpies treballadores de serveis socials també manca un treball per implicar els homes en casos de parelles heterosexuals. Només en els casos percebuts de complexitat es requereix que els homes participin de la intervenció, sobrecarregant a les dones de les responsabilitats familiars altra vegada, tal com es comenta en el següent fragment literal:

> *"La sensació és que atenem més dones, els homes s'exclouen. I els homes que venen és per necessitats pròpies, les dones, en canvi, venen per sostenir tota la família. Les mares són les que més demanen ajuda. Són elles les que fan totes les gestions. Fins i tot en casos de pares separats, venen a demanar ajuda per cobrir les necessitats d'ambdós."*
>
> *(GD_àmbit acció social)*
>
> *"Nosaltres mateixes, però, no demanem que vingui i s'impliquin els homes si ve la dona en nom de la família. Treballem amb ella, sense adonar-nos que l'estem sobrecarregant. Si és un cas complicat, llavors sí que venen els homes o demanem que vinguin."*
>
> *(GD_àmbit acció social)*

El tipus de problemàtiques ateses des de Serveis Socials bàsics del municipi del setembre de 2015 a l'agost del 2016, tal com s'il·lustra en el següent gràfic, són d'àmbit sociosanitari (31%), de xarxes socials (23%), de renda (20%), laboral (12%) i d'habitatge (7%), tot i que després els ajuts econòmics siguin bàsicament d'aquest últim àmbit.



Font: VNG inclusió, 2017

De l'àmbit sociosanitari, les ajudes han estat per situacions de malalties físiques cròniques (36,5%), que com hem vist en altres apartats, pateixen més les dones : Alzheimer i altres demències (6,68%), malalties mentals cròniques (5,8%) i discapacitat (5%).

En l'àmbit de les xarxes relacionals, són problemàtiques detectades per dificultats de les relacions familiars (25%), persones que viuen soles (13,6%) i famílies monoparentals o monomarentals (9%). Les tres situacions afecten més a dones que homes.

En l'àmbit de la renda, són problemàtiques per ingressos insuficients (52%), perquè no hi ha ingressos econòmics (21,3%) o per deutes (12%). Com hem vist, les dones tenen pitjors condicions laborals i majors índexs de pobresa que els homes.

En l'àmbit laboral, les problemàtiques es relacionen amb situacions d'atur sense subsidi (27%), atur amb subsidi i/o prestació (15%), manca de formació i/o orientació laboral (10%). El mercat de treball és desigual i solen ser les dones qui presenten més atur i pitjors prestacions.

En l'àmbit de l'habitatge, el 24% són problemàtiques degudes a un habitatge deficient, un 9,5% degudes a la manca d'habitatge, un 8,6% a barreres arquitectòniques, i un 5,6% a la manca de serveis i subministraments.

Donat el tipus de problemàtiques ateses i les desigualtats de gènere en tots els àmbits, esdevé lògic que siguin elles les més demandants, per les pitjors condicions de vida amb les que es troben i per la càrrega de la cura de tota la família.

Per últim, a nivell de diversitat sexual, afectiva i de gènere, les persones professionals entrevistades expressen que senten una manca de formació, de protocols, d'eines i recursos per l'abordatge. Senten la necessitat de treballar per tal de poder millorar la intervenció donada a persones LGBTI que veuen deficitària en aquests moment. Algunes professionals en els grups de discussió també reflexionen i reconeixen que sovint des dels serveis d'atenció s'està intervenint amb marcs heteronormatius, amb prejudicis i estereotips vers la població LGBTI. Això es veu des del moment de la configuració de les entrevistes que realitzen, la documentació que recullen i la mirada i el discurs de la persona professional. Són conscients que, com a professionals, no estan exemptes dels imaginaris i els estereotips socials que sovint, de forma més o menys inconscient, travessen la intervenció. Per altra banda, també exposen que s'estan generant canvis per incorporar una mirada inclusiva amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere i la diversitat familiar. Aquest marc d'intervenció heteronormatiu i la reflexió entorn el mateix s'assenyala en els següents fragments literals:

> *"Pressuposem que tothom és hetero a no ser que es demostri al contrari. Si ve una persona a serveis socials a demanar ajuda en representació de la família, pressuposem que la parella serà home o dona. Quan demanem un certificat també ens pot passar. Cada cop més intentem parlar de membres del nucli familiar o de convivència per encabir la diversitat familiar."*
>
> *(GD_àmbit d'acció social)*

> *"Amb una dona que s'ha separat, pressuposo que és home la parella, ho imagino, i sinó ho és, normalment t'ho diuen i llavors dius 'ah vale'."*
>
> *(GD_àmbit d'acció social)*

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Obligacions legals en l'àmbit de l'acció social

Respecte l'àmbit d'acció social i cicles de vida, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes insta a analitzar les desigualtats i les diferències existents entre dones i homes en els usos del temps i a aplicar polítiques que tinguin en compte de manera integral la percepció i la visió del temps. També insta a impulsar l'equilibri en la valoració i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball domèstic de cura de persones, tenint en compte el temps personal i el cicle de vida. A la vegada, obliga a aplicar polítiques actives de sensibilització, corresponsabilitat, conscienciació i capacitació destinades als homes. També promou actuar sobre les causes de la feminització de la pobresa i impulsar les mesures necessàries per a eradicar-la. Incideix en impulsar programes específics de suport integral a les famílies monoparentals. Insta a promoure mesures de conciliació de la vida personal i laboral i a establir programes de cohesió social i d'inclusió específics per als col·lectius de dones més desfavorits o subjectes a situacions de discriminació. També defensa garantir la igualtat efectiva de dones i homes grans i dissenyar programes integrals per a dones en situació de precarietat econòmica i risc d'exclusió social, especialment dones grans, minories ètniques i dones immigrants. A més a més, defensa el disseny de polítiques que facilitin l'autonomia de les persones dependents i afavoreixin l'eliminació de les desigualtats socieconòmiques i de gènere que es produeixen en la cura de persones dependents a la llar. D'altra banda, la llei també incideix en el desenvolupament de polítiques de suport a les famílies que incorporin el reconeixement de la diversitat familiar, garanteixin el dret a un entorn afectiu o familiar adequat i eliminin la discriminació per opció sexual o per transsexualitat, garantint la llibertat de decisió individual.

La Llei orgànica estatal 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull en l'article 22. Accions de planificació equitativa dels temps, la necessitat d'avançar cap a una distribució igualitària del temps entre dones i homes, explicitant que les corporacions locals per aconseguir-ho poden establir Plans Municipals d'organització del temps de la ciutat i que, sense perjudicar les competències de les Comunitats Autònomes, l'Estat podrà donar assistència tècnica en l'elaboració d'aquests plans. Relacionat també amb l'àmbit laboral l'article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral explicita que es reconeixeran aquests drets als treballadors i a les treballadores per tal que s'equilibrin les responsabilitats familiars. Per aquest motiu, l'article assenyala la concessió del permís i la prestació per maternitat així com també el de paternitat.

Part de les qüestions que integren ambdues lleis dins aquest àmbit, en la present diagnosi s'han vinculat i queden recollides a l'apartat del treball de cures i reproductiu.

Principals conclusions en l'àmbit de l'acció social i els cicles de vida

- **Hi ha una socialització de gènere heteronormativa forta en els infants i una naturalització del binarisme i l'heterocentrisme** en el seu imaginari, que impossibiliten que les nenes explorin la seva masculinitat i els nens la seva feminitat. Hi ha la necessitat de revisar tots els espais infantils i juvenils municipals amb una perspectiva de gènere i de treballar amb les famílies per desmuntar la socialització de gènere heteronormativa.

- **Existeixen desigualtats de gènere en la transició laboral, domiciliar i familiar.** A nivell juvenil, només existeix igualtat d'oportunitats en la transició educativa a l'edat adulta i, per tant, persisteixen les desigualtats de gènere en la transició laboral, domiciliar i familiar que cal abordar.
- **Es detecten pitjors condicions de vida en les dones grans.** A nivell de vellesa, les dones presenten major esperança de vida, però tenen pitjors condicions de vida; perceben més pensions que els homes, però de menor quantitat. També són més autònomes, tenen índexs de depressió més alts, exerceixen més de cuidadores i tenen una vida social més activa. Els homes es mostren menys demandants d'atenció que les dones. En la vellesa, augmenta la percepció de la ciutat com a perillosa, els problemes d'accessibilitat i mobilitat dins la ciutat i dins els propis habitatges, i l'aïllament social.
- **La major part d'espais residencials i espais per persones grans segueixen una lògica heterosexista.** Les persones LGBTI grans pateixen situacions d'aïllament social que cal abordar.
- **Manquen espais de trobada intergeneracionals** a la ciutat per trencar amb l'aïllament de la gent gran, generar espais vitals per totes i poder aprendre les unes de les altres.
- **Hi ha una feminització de la pobresa, especialment en dones migrades i en llars monomarentals.** Les dones tenen més risc de caure en situacions de pobresa i menys ingressos en totes les edats. El col·lectiu que ingressa menys diners és el de les dones menors de 29 anys, seguit del dels homes d'aquest grup d'edat. A mesura que es va avançant cap a la vellesa aquest bretxa augmenta. Un 37,7% del total de la població assegura que no té capacitat d'afrontar situacions imprevistes a nivell econòmic, sent les diferències entre homes i dones d'un 13,7%. Per les dones de poblacions migrades aquestes dades encara s'agreugen més. Les llars amb infants es troben molt més sovint en situació de pobresa que les llars sense infants. Les possibilitats de ser una llar en risc de pobresa o exclusió social, és deu punts superiors a la de les que no en tenen. Entre les llars monoparentals hi ha més d'un terç de llars pobres, la major part de les quals són llars monomarentals. Pel que fa als mínims de supervivència, no hi ha diferències de gènere en quant a l'accés a l'alimentació; sí a nivell d'accés a l'habitatge, el 7,5% dels homes afirmen tenir problemes per pagar la hipoteca o el lloguer, mentre que el 8,3% de les dones responen el mateix, sent la bretxa de gènere del 15%. Entre les persones per sota el llindar de la pobresa, la bretxa de gènere augmenta fins el 20%. A més, el 7,2% dels homes i el 7,6% de les dones afirmen viure en un habitatge amb goteres, humitats o parts podrides. Es detecta un augment del risc de retirada de fills i filles per pobresa.
- **Hi ha més situacions de desemparament dels homes, però els serveis no estan preparats per les necessitats de les dones.** De les persones que afirmen tenir dificultats de suport en les relacions familiars, i que es consideren desemparades, el 4,8% dels homes i el 4,7% de les dones. La incidència del desemparament en la població, així com la masculinització del fenomen augmenten entre les persones en situació de pobresa per renda, afectant un 8,2% d'homes i un 6,4% de dones. Se senyala també la manca dels serveis per situacions d'alt risc en el municipi adaptades a les necessitats de les dones.

- **Hi ha diferències de gènere en l'ús dels serveis socials.** Hi ha més dones que els utilitzen, un 55% de dones i un 45% d'homes. Les dones acudeixen més per sostenir la família i els homes per demandes pròpies. Sovint des de les pròpies treballadores de serveis socials també **manca un treball per implicar els homes en casos de parelles heterosexuals.** Només en els casos percebuts de complexitat es requereix que participin de la intervenció els homes, sobrecarregant a les dones. El tipus de problemàtiques ateses des de Serveis Socials bàsics del municipi són d'àmbit sociosanitari (31%), de xarxes socials (23%), de renda (20%), laboral(12%) i d'habitatge (7%). Les dones tenen pitjors condicions en tots els àmbits, cosa que fa que requereixen més aquestes serveis.
- **Manca formació en diversitat sexual, afectiva i de gènere de les persones professionals.** Les persones professionals entrevistades expressen que senten una manca de formació, de protocols, d'eines i recursos per l'abordatge de problemàtiques vinculades a la diversitat sexual, afectiva i de gènere i detecten la necessitat de millorar la intervenció donada a persones LGBTI. Des dels serveis d'atenció, s'està intervenint amb marcs heteronormatius, amb prejudicis i estereotips vers la població LGBTI.

6.2.6. Àmbit de la participació i la cultura

En general l'àmbit cultural és clau perquè pot ser un element de transformació dels valors d'una societat en favor de l'equitat i la no-discriminació o, ben al contrari, pot reforçar la invisibilitat de la diversitat, els estereotips i prejudicis de gènere. En aquest sentit, el seu anàlisi és fonamental.

Associacionisme

L'associacionisme a nivell municipal és un moviment fort, amb més de 400 associacions registrades i treballant en el territori. De les entitats registrades, que treballin en temes d'equitat hi ha: Associació de Dones La Frontissa, Jodour wa Afak, Dones d'Empresa, Dones en Xarxa, ALBA. Lactància Materna, Associació Ai Mare!, Marinada, Associació de Famílies Monoparentals del Garraf, Violeta, AMPGIL i l'Associació de Famílies Lesbianes i Gais. D'aquestes entitats, posaríem en relleu el paper de la Frontissa, com a entitat feminista que fa anys que treballa en el territori. Aquesta entitat ha fet una tasca potent a nivell d'impulsar polítiques de gènere i d'acompanyament a dones que han patit violència. Per altra banda, També destacaríem Violeta, com a única entitat LGBTI+ registrada a nivell municipal, i que treballa per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans* i intersexuals i eradicar les discriminacions i LGBTIfòbies. De les associacions no registrades en el registre municipal, és important remarcar el paper de Bullanga feminista, com a entitat feminista que està fent un treball a nivell de sensibilització, denúncia i construcció de nous models de relació potent en el municipi. A més a més, existeix el casal de dones, que ha estat un espai de treball feminista i d'aglutinació i creació de xarxa entre entitats.

En aquest sentit, Vilanova i la Geltrú, té un moviment feminista que des dels anys 70 fins avui està fent activisme, en moments amb més o menys presència al carrer i a les institucions, que ha tingut relleu generacional i que sembla que està agafant força de nou des de fa uns anys,

com està passant en altres llocs del territori català. Com apunta una de les persones entrevistades:

> *"Durant bastants anys hi ha hagut força solitud, la generació de les feministes del 70, que tiraven del carro, i demanaven més espais, reclamaven espais de debat, més sensibilització, alhora s'anaven fent les lleis, i això va crear serveis, primer programes específics, ostres que aquí hi ha dones que consten com a aturades i estan fent una feina gratis pel capitalisme i vam començar a fer plans. Hi ha un pla d'igualtat, pla transversal, etc. Hem passat per diferents etapes. També hem canviat el nom del pla, perquè ens semblava que igualtat reproduïa històries patriarcals, no volem ser igual que els homes, en el sentit d'agafar patrons masculins. […] El que sí que ha tingut és potser uns quants anyets d'història d'haver-se dedicat a fer programes d'equitat, amb pujades i baixades, de fer sensibilització a les escoles, tot plegat, a tu t'agradaria pensar, que aquesta florida de gent jove que és més o menys recent. […]. Des de l'associacionisme, la feina que van fer també de l'acompanyament a dones de violència, va anar creant vincles, dones més grans que ajudaven a dones més joves, que eren mares, i bona part dels valors que estan avui venen dallà, la fraternitat entre dones. […] Hi havia un moment en què no hi havia relleu, tu anaves fent tallers als centres educatius i semblava que no acabava de calar i ara hi ha a Vilanova i arreu, un rebrot de gent jove que agafa les idees i les agafa des de la força que dóna la joventut."*
>
> *(Entrevista personal tècnic d'Equitat)*

> *"També em sorprèn l'actitud de noies molt joves, una onada feminista com feia molt de temps que no sentia, jo no era el 8 de març, però va haver una manifestació molt xula. També hi ha totes aquestes noies que no entenen, no volen la desigualtat. A l'escola van fer una cosa molt guapa, en la meva escola són molt poques noies, son el 18% de noies. L'escola d'enginyeria de Vilanova de la UPC. Hi ha al pati arbres i van posar d'un arbre a un altre moltes cintes de color lila i posava el camí de les dones, per tot aquella complicació i el camí dels nois al costat, que no hi havia res. Són poquetes, però, fa cinc anys, les noies d'allà que hi havia no haurien fet una cosa visible, mostrar-la i deixar-la allà al pati. Jo sí que ho veig molt, aquesta reivindicació profunda."*
>
> *(GD_grup de dones)*

El suport institucional i la participació de les entitats feministes en l'elaboració de les polítiques públiques és imprescindible. No s'han pogut trobar dades de la participació de dones i les entitats feministes en les taules participatives dels diferents àmbits que promou el consistori ni la seva implicació en l'elaboració de polítiques públiques de totes les àrees. Sí que en l'elaboració d'aquest Pla i del Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere hi han intervingut.

Pel que fa a la inclusió de la perspectiva de gènere i de la diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'associacionisme, la majoria d'associacions no la tenen incorporada. La programació d'activitats de les associacions té una mancança forta en aquest sentit, i fins i tot pot esdevenir en ocasions reproductora de models sexistes, heterocèntrics i binaris. Hi ha activitats, sobretot aquelles vinculades amb la cultura popular tradicional (balls populars, balls de bastons, balls

de gitanes, per exemple), on se segueixen reproduint valors sexistes i una segregació per gènere, on les parelles són home-dona, on les actituds o les relacions de gènere poden ser de poder, on hi ha una invisibilització de les dones i on la participació de les dones és més discontinua per les càrregues del treball de cures i reproductiu, tal com s'explica a continuació:

> *"Als bastoners hi ha una visibilització clara dels homes, per exemple quan van fer el comiat, va ser públic i col·lectiu, i una invisibilització de les dones, els nostres comiats han estat molt diferents. A més, en el grup de bastoners hi ha canvis continus entre les dones, per temes de treball reproductiu i de cures, mentre que el grup d'homes es manté estable."*
>
> *(GD_ àmbit cultural i de la participació)*

> *"L'Agrupació de Balls populars Vilanova i la Geltrú, és un tronc tradicional de la cultura. Gestiona el cercavila, és una part intocable. El ball de bastons hi ha divisió entre homes i dones, els pastorets són mixtes, el ball de gitanes els nois aixequen la faldilla a les noies, que representa el que representa, o ho traiem o ho canviem… El cercavila infantil sí trenca el binarisme."*
>
> *(GD_ àmbit cultural i de la participació)*

Tot i això, algunes entitats estan fent esforços per començar a fer una aproximació diagnòstica de la seva activitat en clau de gènere i incloure una perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en el seu sí, com exposa una persona participant del cineclub en el grup de discussió de l'àmbit cultural. També hi ha entitats que arrel de visibilitzar actituds i discursos discriminatoris, sexistes i homòfobs, han treballat per eradicar-les, com s'exposa en relació als diables:

> *"En els diables, es va posar sobre la taula que s'estaven fent discursos amb insults homòfobs i sexistes. Hi ha hagut un canvi a partir de visibilitzar el problema."*
>
> *(GD_ àmbit cultural i de la participació)*

En aquest sentit, veiem que hi ha un moviment dins les entitats per repensar les pràctiques que es realitzen des d'aquesta mirada. Aquesta voluntat d'incorporació d'una perspectiva de gènere i inclusiva i no està mancada de resistències i obstacles, com exposa aquesta mateixa persona:

> *"Al Cineclub, fa 3 o 4 anys, durant el cinema a la fresca que es fa a la festa major, van voler projectar 'Rocky horror picture show' i hi va haver un rebuig per no ser una pel·lícula familiar."*
>
> *(GD_ àmbit cultural i de la participació)*

En relació al grau d'associacionisme d'homes i dones i el poder en la presa de decisions dins les associacions entre uns i altres, es percep que hi ha força paritat **en termes genèrics en la participac**ió d'homes i dones. Tot i això, es percep que la participació i implicació de les dones està travessada pel treball reproductiu i de cures, que fa que depenent del moment vital i les càrregues la seva participació sigui major o menor o més intermitent. Pel que fa als llocs de

poder, aquests han estat tradicionalment ocupats per homes, tot i que està variant. Els següents literals il·lustren aquesta situació a nivell de participació i presa de decisions:

> *"A les associacions veïnals hi ha de tot, homes i dones. Al FAC (Federació d'associacions pel Carnaval) majoritàriament són dones (7 de 9), però també hi ha molts canvis, ja que quan es comencen a tenir càrregues, canvia la participació. El Carnaval el conformen moltes entitats i depèn de l'entitat té més o menys perspectiva de gènere. A l'organització de la festa major també són més dones que homes (4 de 6). En els festivals, el Vida són 4 nois organitzant-lo, al Nowa Reagge 9 noies i 5 nois i els càrrecs estan repartits, al Tinglado són 2 noies i 12 nois i les dones són intermitents. En els bordegassos, Agrupa, Falcons: la presidenta és una dona, però es divideix per sexes…"*
>
> *(GD_ àmbit cultural i de la participació)*

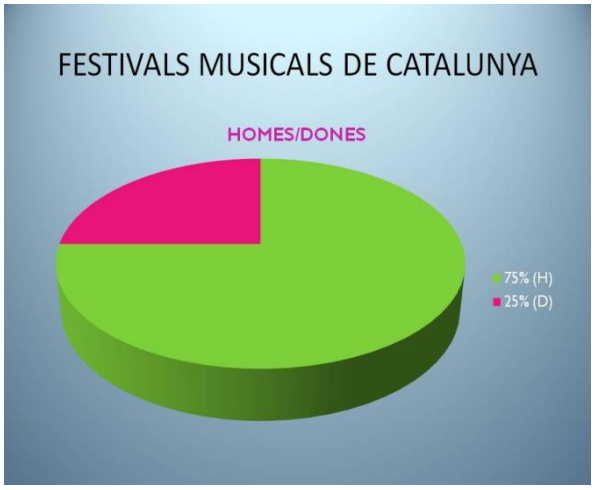
> *"En general, als homes els costa marxar dels llocs de poder de les entitats, però s'està avançant amb la incorporació de dones a les entitats."*
>
> *(GD_ àmbit cultural i de la participació)*

Per últim, en els grups de discussió i les entrevistes, es detecta una certa segregació per gènere per tipus d'associacions. Hi ha associacions, com les vinculades amb les cures, més feminitzades, i altres més vinculades amb l'esport, l'oci o el treball de mercat, més masculinitzades. Així veiem que la divisió sexual del treball i les activitats associades tradicionalment a homes o a dones també marquen el tipus d'associacionisme que desenvolupen unes i altres en algunes ocasions, com s'il·lustra en el següent fragment literal:

> *"Hi ha més de 100 entitats als centres cívics, i de tot tipus. Totes les entitats que tenen a veure amb temes de cures i malalties estan majoritàriament portades per dones (per exemple cuidadores o que pateixen malalties)."*
>
> *(GD_ àmbit cultural i de la participació)*

Producció cultural

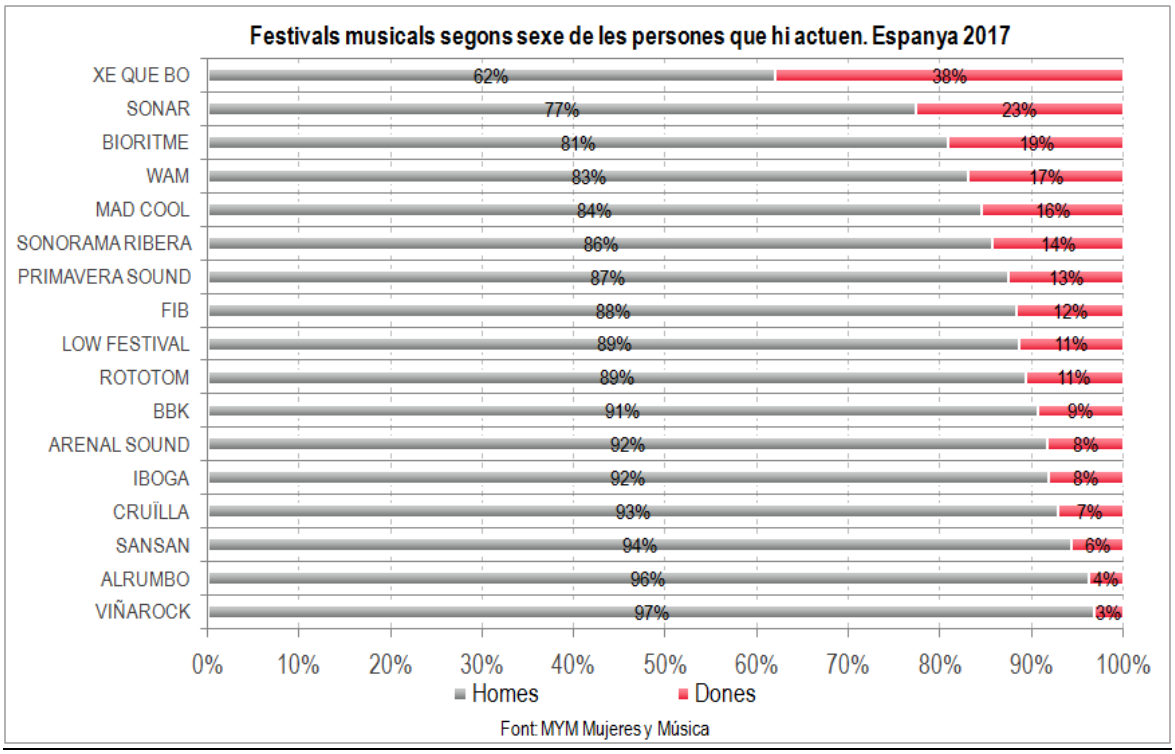
A nivell de la **programaci**ó **cultural**, observem que hi ha una masculinització de les autories i les veus dins la cultura, tant a nivell català com vilanoví. Les dades dels festivals de música de Catalunya del 2017, indiquen que estan lluny de ser paritaris, amb un 75% de persones dalt dels escenaris homes i un 25% de dones, amb gairebé el 75% de bandes masculines totalment. La majoria de caps de cartell dels festivals són bandes masculines o amb majoria d'homes. Les dones en les bandes mixtes, en la majoria de casos, fan de cantants.





Font: Observatori Cultural de Gènere, DONES ALS FESTIVALS MUSICALS DE CATALUNYA, 2017

Aquestes dades encara són més desiguals si mirem les dades dels principals festivals de música de l'Estat espanyol, arribant en la majoria de casos a més d'un 80% o 90% d'homes que hi actuen, tal com es presenten a continuació:



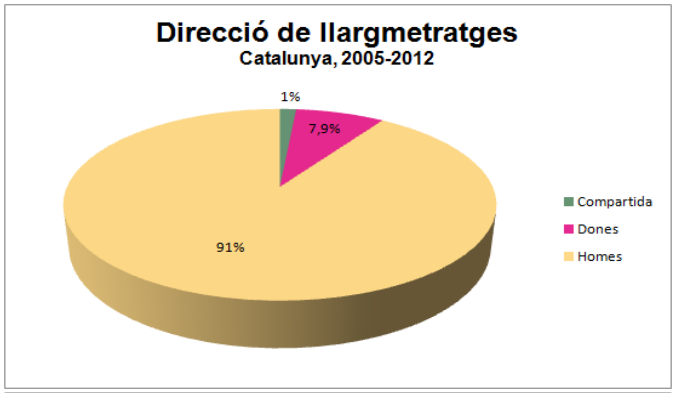
Font: IQObservatori, 2018.

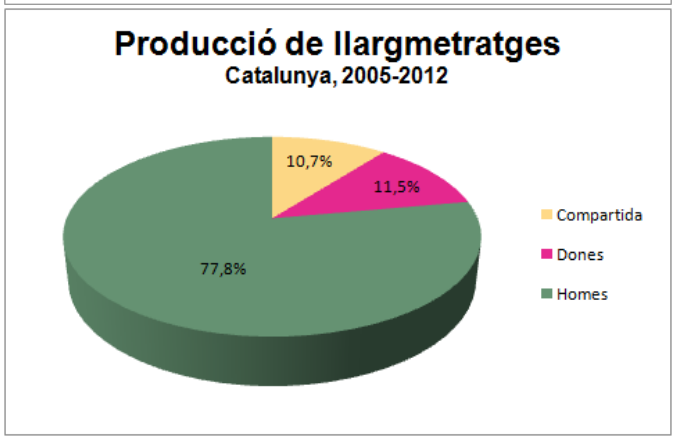
Aquesta realitat també es dóna en els festivals que es programen a nivell municipal, sent la majoria de bandes que hi toquen masculines i sobretot els caps de cartell. Tot i això, es planteja

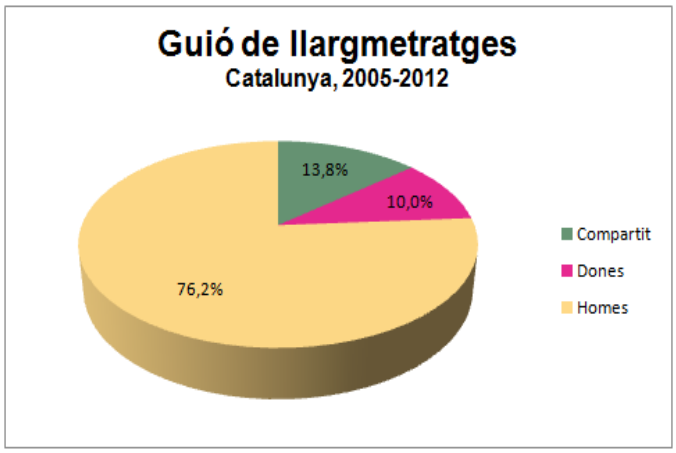
que hi ha voluntat de promoure més bandes i autores dones des d'alguns festivals. Cada cop hi ha més dones amb papers més diversos dins les entitats de música del municipi i s'espera que aquest canvi repercuteixi en més equitat en l'escena musical, tal com es comenta a continuació:

> *"Els Festivals no són paritaris. La majoria dels artistes són homes, en els grups grans hi ha homes i dones, però amb els caps de cartell es fa més complicat. Sí que hi ha voluntat en algunes entitats de promoure una major paritat, per exemple, en el festival Tinglado."*
>
> *(GD_ àmbit cultural i de la participació)*
>
> *"Entre les noves generacions hi ha més dones. En els grups locals de Vilanova i en els i les dj's, cada cop hi ha més dones, que toquen a bars i locals. És una oportunitat gran."*
>
> *(GD_ àmbit cultural i de la participació)*

Aquesta no és una realitat només en el món musical, si analitzem dades del món del cinema, ens trobem que a Catalunya del 2005 al 2012, en la direcció de llargmetratges hi ha hagut un 91% d'homes, en la producció un 77'8% i com a guionistes un 76'2%. Per tant, l'autoria dels llargmetratges està en mans dels homes majoritàriament a nivell català.

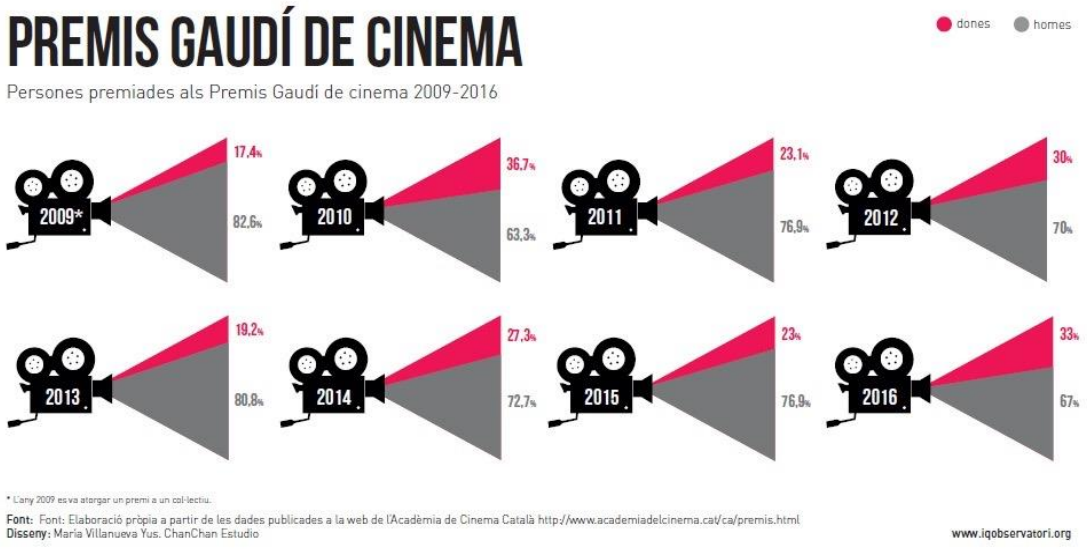






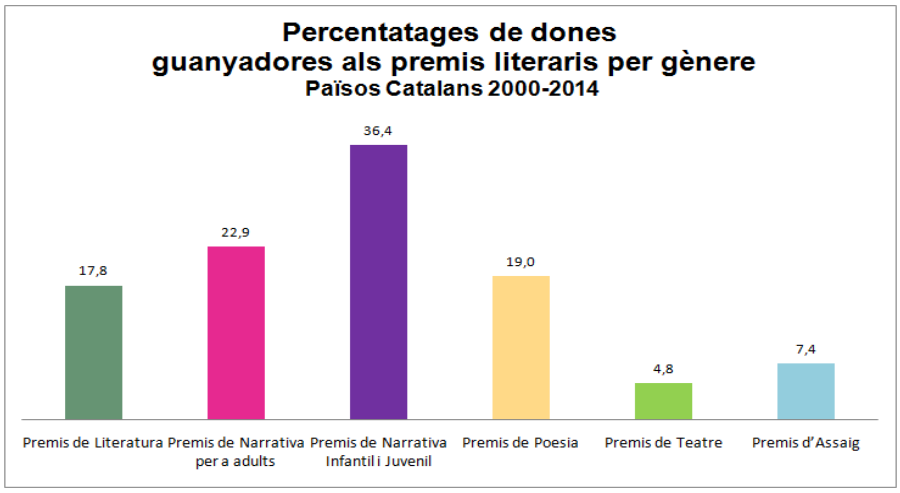
Font: Observatori Cultural de Gènere, DIRECTORES, PRODUCTORES I GUIONISTES AL CINEMA CATALÀ RECENT, 2014.

Aquestes dades contrasten amb les dades de persones que estudien cinema i audiovisuals, on hi ha més paritat, a l'Escola Superior de Cinema i Audiovisuals de Catalunya, del curs 2012/2013 fins al 2014/2015, es van graduar en total un 56% d'homes i un 44% de dones (font: Secretaria d'Universitats i Recerca). En contrast, l'any 2016, es van produir 129 llargmetratges (animació, ficció i documental) dels quals un 17,8% el van dirigir només dones, davant un 76,7% de pel·lícules dirigides només per homes. Al mateix any, els Gaudí de cinema, premiaren un 33% de dones davant un 67% d'homes. Sol ser força habitual que els premis per a les dones en el cinema recaiguin en les categories mal anomenades "menors", que són aquelles que reprodueixen els rols que tradicionalment se'ls ha assignat (la realització del vestuari, maquillatge i perruqueria, o producció) i on més dones hi ha ocupades.



A nivell de ciutat, se segueix la tendència general, i en aquest sentit, com ja hem esmentat, el cineclub de Vilanova i la Geltrú, sent conscient d'aquesta realitat, està fent una anàlisi amb perspectiva de gènere de la seva activitat per tal de poder posar fil a l'agulla per transformar-la.

Pel que fa al percentatge de dones guanyadores de premis literaris a nivell català, també veiem **u**na mancança com en la resta de sectors culturals, anant del 4,8% al 36,4% les dones que han guanyat premis, sent els premis on hi ha més percentatge de dones els associats amb narrativa infantil i juvenil seguida de la narrativa per adults.



Font: Observatori Cultural de Gènere, EL GÈNERE ALS NOSTRES PREMIS LITERARIS, 2015.

A nivell de museus, els museus i centres d'art contemporani de Barcelona tenen la mitjana d'un 14% d'exposicions individuals dedicades a dones en els últims 5 anys (font: Observatori Cultural de Gènere); en canvi, en els museus catalans les dones sovint apareixen com a representades en les obres d'art, i els nuus femenins són especialment importants.

A Vilanova i la Geltrú, es percep una mancança gran en aquest sentit, es comenta que els museus d'art del municipi estan masculinitzats, sobretot en relació a l'autoria de les obres que s'hi presenten. Tot i això, s'han fet iniciatives per pal·liar aquestes mancances, de caràcter puntual, com commemoracions el Dia Internacional de les dones treballadores, o més estables**. Els museus de nova creació sí estan incorporant la mirada de gènere,** com l'Espai Far. Els següents fragments reflecteixen aquesta percepció:

> *"Però clar, galeries d'art, museus importants continua com sempre. El 8 de març que passa, enlloc de fer una mostra d'autoria femenina, que podria ser itinerant. Encara no l'han fet mai. Han fet com els homes han pintat les dones. Ja sé que ells són bons creadors i elles bones models, però jo vull veure la seva creativitat. Per favor, fem exposicions de dones creadores, de tot, d'escriptores…totes les referències culturals tenen set femenina. Potser es podria muntar un festival específic."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)*

"Es va fer una iniciativa a nivell municipal, una mostra de dones artistes, que al final va anar cuallant i s'ho va acabar quedant un col·lectiu feminista amb molta trajectòria, la Frontissa, que ho fa cada any amb el premi DONART i aconsegueixen exposar a la sala d'art contemporani. El que estaria bé és que aconseguissin formar part de l'exposició de sempre del museu d'art contemporani, que hi hagués la sala DONART i tothom pogués veure el treball dels últims deu anys que han recollit, que no sigui efímer, quan és el premi. Si no veuràs autors masculins, no en veuràs cap, no en veuràs cap d'autoria femenina, és increïble."

(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)

"Als museus, al Balaguer, on estan les obres femenines? busca-les! és que les has de buscar, perquè si les busques les trobes."

(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)

A nivell català, en el camp de les arts escèniques, un festival com el Grec, porta, des de fa 15 anys, programant la mitjana d'un 32% d'espectacles amb dones autores, directores o protagonistes. A nivell estatal, del total d'espectacles analitzats en recintes autonòmics o estatals, en la temporada 2015-16, segons l'estudi "¿Dónde estan las mujeres?" de Clàsicas y Modernas (2017):

- El 18,4% són escrits per dones.
- El 21,9% són dirigits per dones.
- El 44% són coreografiats per dones.
- El 17,3% són versionats, adaptats o amb dramatúrgia realitzada per dones
- El 6,2% són composats musicalment per dones.
- El 5,8% són dirigits musicalment per dones.
- El 20,8% dels recintes escènics són dirigits o gestionats per dones.

A Vilanova i la Geltrú, s'ha fet un esforç, en els últims anys, per posar una mirada de gènere en la programació teatral, augmentant la programació amb perspectiva de gènere o amb presència femenina.

Les aules són plenes de noies que cursen estudis molt diversos dins les arts i les humanitats: el total de les universitats catalanes, durant el curs 2014/2015, es van titular de grau o de màster en arts i humanitats 2.015 dones, un 66% enfront un 33% d'homes.

Pel que fa a les condicions de les treballadores dins el mercat artístic i cultural, si observem les dades de persones treballadores en cultura de l'administració local a Catalunya al 2015, veiem que el nombre de dones que treballen en l'administració local, 2.941, quasi duplica el nombre d'homes, 1.617, en contrast amb les dades que havíem vist fins ara sobre l'autoria de les produccions artístiques.

Treballadors i treballadores en cultura a l'administració local, segons sexe. Catalunya, 2015					
	Homes		Dones		Total
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.
Diputacions provincials	195	29,5	466	70,5	661
Consells Comarcals	24	26,6	66	73,3	90
Ajuntaments	1.398	36,72	2.409	63,27	3.807
TOTAL	1.617	35,47	2.941	64,52	4.558

Font: Departament de Cultura, Estadístiques Culturals de Catalunya, març de 2017.

A Vilanova i la Geltrú, també hi ha una feminització de la plantilla de persones que treballen en l'àmbit de la cultura de l'administració, així com de les persones gestores dels museus municipals.

Ara bé, tot i que aquesta feminització de les persones dedicades a l'àmbit, una anàlisi detallada del mercat de treball artístic i cultural català mostra que les dedicacions parcials i temporals són més freqüents entre les dones, així com el desenvolupament de tasques administratives i de gestió, mentre que els homes realitzen més freqüentment tasques tècniques i de direcció, i gaudeixen d'un major reconeixement social (Villarroya, 2016). Aquesta realitat tradicionalment s'ha explicat per la major dedicació de les dones al treball domèstic i de cura, així com per les barreres invisibles (l'anomenat sostre de vidre) amb què es troben les dones per ascendir en la seva carrera professional fins als càrrecs de més responsabilitat. **L**es dones acostumen a rebre menys ajuts i de menor quantia per als seus projectes artístics i culturals, perceben remuneracions inferiors que els homes per la feina que fan, **t**enen més dificultats per accedir a certs sectors professionals de la indústria artística i cultural i es troben poc representades en els òrgans de govern dels equipaments culturals i en els jurats, així com en comissions d'assessorament en temes culturals (Beale i Van den Bosch, 1998; Villarroya, 2016).

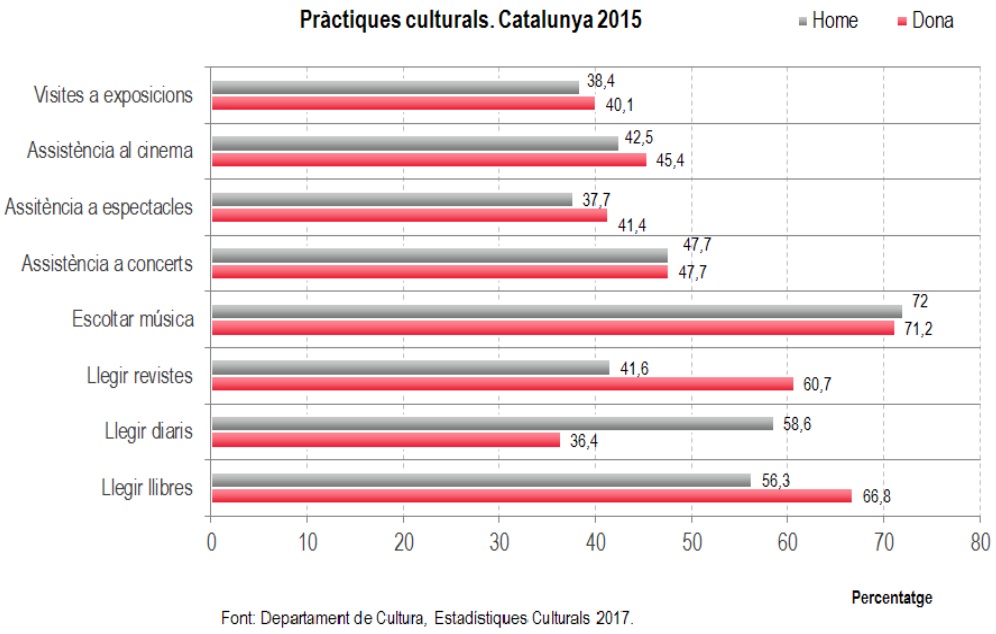
Si un dels objectius de les polítiques culturals és que la capacitat creativa i d'innovació de les societats creixi, cal que desapareguin les barreres que limiten l'accés i la participació de les dones en la vida cultural i, per tant, la diversitat d'expressions culturals i creatives.

Pràctiques de consum cultural

Les dades indiquen que les pràctiques culturals per part d'homes i de dones a Catalunya són semblants, tot i que elles s'hi decanten una mica més. Tot i això, hi ha una segregació en el tipus de pràctiques, les dones llegeixen més llibres, consumeixen més teatre, van a més espectacles de dansa, visiten més exposicions i practiquen més habilitats artístiques que els homes, els quals acostumen a anar més a concerts i al cinema que les dones (Villarroya i Ateca-Amestoy, 2015), tal com observem en els següents gràfics.

Assistència a activitats culturals, per sexe. Catalunya 2015						
	Homes		Dones		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Assistència al cine	1.619.440	54,6	1.571.925	50, 2	3.191.365	52,3
Assistència a espectacles en directe	1.096.720	37,0	1.176.975	37,6	2.273.695	37,3
Visites a llocs interès cultural	1.106.449	37,3	1.247.941	39,9	2.354.390	38,6
Assistència activitats esportives	1.192.446	40,2	769.152	24,6	1.961.598	32,2

Font: Departament de Cultura, Estadístiques Culturals de Catalunya, març de 2017.



Font: Elaboració equip IQObservatori a partir de l'INE, Enquesta de condicions de vida, 2015.

Cultura amb perspectiva de gènere

A nivell català, en general, la programació cultural no té integrada la perspectiva de gènere. És encara minoritària aquella programació que sí la té en compte, tot i que mica en mica es va fent camí i hi ha un impuls per visibilitzar aquestes mancances des de diferents sectors i transformar-les. No hi ha equitat a nivell de referents femenins, no es troben activitats que trenquin els rols, estereotips i relacions de poder de gènere i no es presenten referents positius LGBTI i en relació al gènere. Aquesta és una realitat pel que fa a la majoria d'actes culturals,

tant als cicles de cinema, als espectacles teatrals i a les exposicions, entre altres. La promoció d'una cultura inclusiva i equitativa és una eina clau per transformar l'imaginari social.

A Vilanova i la Geltrú, tot i que hi ha alguns ens culturals estan començant a fer actes per diades senyalades, com el 8 de març o el 28 de juny, o les biblioteques estan incorporant en el seu fons documental llibres amb perspectiva de gènere i per la diversitat sexual, afectiva i de gènere, se segueix la tendència general. Els següents fragments literals il·lustren part d'aquestes mancances i assenyalen alguns actes puntuals realitzats:

> *"Al teatre municipal no es programa amb perspectiva de diversitat sexual, afectiva i de gènere i al cinema només pel 28 de juny. No està present aquesta perspectiva."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)*
>
> *"A les exposicions, a les conferències, al teatre... no hi ha res LGBTI. Hi ha coses mil per fer. En totes les programacions no pot faltar mai alguna referència LGBTI. Ni que sigui videofòrum, exposicions, titelles LGBTI… A la programació no parlen mai d'aquest tema. No m'interessa llavors, només pel 28 de juny."*
>
> *(Entrevista persona entitat AMPGYL)*
>
> *"Les biblioteques de Vilanova i la Geltrú, en el marc del projecte 'Viquipèdia: dones vilanovines i geltrunenques', organitzen dues accions al llarg del mes de març amb l'objectiu de donar major visibilitat a les dones que han destacat al llarg de la història de Vilanova i la Geltrú: escriptores, periodistes, pedagogues, esportistes…"*
>
> *(GD_ àmbit cultural i de la participació)*

Un espai clau on treballar la cultura amb perspectiva de gènere són les festes majors de barri i municipals i tots els actes de cultura popular. S'ha detectat que aquestes celebracions són moments de socialització en què sovint moltes persones, sobretot dones i persones LGBTI, se senten incòmodes, excloses, discriminades o, fins i tot, agredides. És clau doncs transformar aquests esdeveniments perquè les persones se sentin lliures per relacionar-se i mostrar el seu desig, el seu afecte i la seva identitat.

Com ja s'ha comentat, Vilanova i la Geltrú, és un municipi amb una forta implementació d'entitats i associacions, i moltes d'elles són de cultura popular. Aquestes entitats i associacions organitzen activitats al llarg de l'any, que se sumen a les organitzades des de la pròpia institució. Una de les activitats de cultura popular més important del municipi és el Carnaval. Aquesta festa ha estat una de les festes més debatuda en els grups de discussió i les entrevistes, especialment pels discursos que s'hi desenvolupen, que sovint han contingut bromes i discursos homofòbics i sexistes, i pel caràcter heteronormatiu i sexista de les comparses i de part de la festa, com els balls de tarda. Aquestes són algunes de les raons per les quals hi ha persones que no se senten incloses en la festa, se senten discriminades i, a vegades, directament no hi participen. Els fragments literals que s'exposen a continuació senyalen aquesta problemàtica:

"Partim d'una situació d'homofòbia institucionalitzada: en les comparses hi ha normes concretes de vestimenta per a nois i per a noies. Les noies, per exemple, han d'anar amb faldilla com a requisit per poder participar."

(GD_àmbit de joventut i del lleure)

"En una festa transgressora, com el Carnaval, on es podrien trencar molts estereotips i actituds, se segueix sent molt tradicional a nivell de gènere. Habitualment hi ha bromes sexistes, homòfobes i transfòbiques."

(GD_àmbit de joventut i del lleure)

"Els discursos de Carnaval són heterocèntrics. Un altre tipus de llenguatge no està permès. Hi ha moltes bromes homofòbiques i transfòbiques. Hi ha una cançó que es canta de 'Maricon el que no voti'."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

"A les comparses hi ha vestimenta amb distinció per sexes de caràcter obligatori. Les noies amb faldilla i els nois amb pantaló. Hi ha problemes per anar-hi amb parelles no-mixtas a causa d'això."

(GD_ àmbit cultural i de la participació)

"Hi ha problemes perquè les tradicions estan segregades, especialment a les comparses. No hi ha una posició oficial. A un noi que va dir que aniria a la comparsa amb un altre noi, d'entrada els dansaires els van amenaçar amb que serien expulsats. Sembla que hi ha més resistència a que dos nois hi vagin junts que a que ho facin dues noies. A les gitanes aquest any van anar-hi una parella de noies."

(GD_persones adultes LGBTI)

"Va haver una denúncia, perquè dues noies que anaven juntes a la comparsa les van obligar a una ha de vestir de noi i l'altra de noia i no volien. Les comparses s'han d'obrir."

(Entrevista persona entitat AMPGYL)

Enguany s'ha fet un trencament respecte els anys anteriors, incorporant la perspectiva feminista i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en els discursos del Carnaval, que es valora com a molt positiu. Els discursos d'aquest any han estat promoguts per una entitat feminista, Bullanga feminista. Tal com exposa una de les persones participants a les entrevistes:

"Hi ha el debat del límit entre la sàtira i la discriminació. Jo m'he sentit ofès i discriminat en els discursos del Carnaval durant 60 anys. Aquest és el primer any que no."

(Entrevista personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)

Una de les resistències més grans que se senyalen, per part de les persones participants, a l'hora de modificar o proposar canvis en les pràctiques culturals, és del discurs del tradicionalisme, del "sempre s'ha fet així, és tradició". Aquest discurs té molta força alhora de generar immobilisme davant el canvi de pràctiques culturals heteronormatives i sexistes. Des d'alguns sectors crítics amb aquest discurs, es considera que aquestes tradicions van néixer en un context social determinat i que, davant els canvis i les transformacions socials, aquestes pràctiques s'han de revisar i actualitzar i, en alguns casos, han de desaparèixer, doncs són clarament discriminatòries i por respectuoses, com l'aixecament de faldilles en el ball de gitanes o els insults i bromes homòfobes en els versets. A continuació, es presenta un literal que permet exemplificar aquesta problemàtica:

> *"En l'àmbit de la cultura, hi ha una part endèmica que ve pel discurs tradicional, de forçar tradicions que no entren en el món real, que actualment no tenen sentit. Hi ha un discurs des de la defensa de la tradició heteronormativa que s'oposa al de la sensibilitat de gènere."*
>
> *(GD_ àmbit cultural i de la participació)*

Un últim element clau en relació amb la promoció d'una oferta cultural equitativa i inclusiva és la recuperació de la memòria històrica de les dones i del col·lectiu LGBTI. La memòria és un instrument clau per rescatar històries i noms del passat, posar-los en valor, recordar la repressió viscuda, la manca de drets i les violències de gènere i les experiències i estratègies de resistència que s'han generat per fer-les-hi front, així com destacar les aportacions de dones i persones LGBTI en la conquesta per les llibertats sexuals i de gènere. A Vilanova i la Geltrú, hi ha una mancança en el nomenclàtor dels carrers i places de referents de dones i LGBTI, com ja apunten algunes mocions aprovades per l'Ajuntament per canviar aquesta tendència. Tot i que hi ha algunes referències a dones i, en el seu moment, es va fer un esforç polític per posar noms de dones en un barri, la majoria de referències són anònimes a diferència de les dels homes, s'han hagut de reclamar sovint per ser incorporades i la seva ubicació sol ser en llocs de menys trànsit. En relació a projectes i actes per recuperar la memòria històrica, hi ha hagut algunes iniciatives puntuals, però manca incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal i recuperar la genealogia femenina, tal com es comenta a continuació:

> *"Una cosa bonica, que crec que sí que ha anat fent Vilanova, que ha sigut anar recuperant la memòria històrica de dones, amb allò de dones que anaven a les llars d'infants a explicar contes, una cosa intergeneracional, que crec que també posa en valor a aquestes dones i les seves trajectòries vitals. Han sigut petits bolets."*
>
> *(GD_ entitats feministes)*
>
> *"Els noms dels carrers, insisteixo. Si tu no tens al teu voltant una genealogia de l'èxit i l'amagues, la teva autoestima està en lo hondo de lo hondo, i si només els has d'imitar a ells... Jo sóc una dona, i tinc les meves referents, i han de tenir igual valor. Perquè no poso el nom d'una llevadora que va fer nàixer mig Vilanova i tens el nom d'un negrero que va pagar un tren. La majoria de plaques de dones són anònimes. Això ho he proposat, una ruta vilanovina de dones que han fet per Vilanova moltíssim. Ja no et dic carrers, perquè estan tots*

ocupadíssims, doncs una ruta, amb una placa, a la casa on va néixer, on va parir, on va ajudar a algú, però que es vegi bé i sigui de qualitat, coses simbòliques que donin visibilitat. Cuidar la genealogia, i això un municipi ho pot fer."

(Entrevista personal tècnic d'Equitat)

Obligacions legals de l'àmbit de la participació i la cultura

Respecte l'àmbit de la participació i la cultura, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes explicita que els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i promocionades que promoguin la igualtat efectiva entre dones i homes, fent efectiu el dret a la participació social de les dones, dinamitzant el teixit associatiu femení i repensant les formes de participació per abandonar els models androcèntrics, impulsant la participació social de les dones a través de les tecnologies per a superar les diferents bretxes digitals, entre d'altres.

La Llei orgànica estatal 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull, en l'article 26. La igualtat en l'àmbit de la creació i la producció artística i intel·lectual, que les autoritats públiques vetllaran per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en aquesta àrea. Així mateix, l'article explicita que totes les estructures, organismes, agències i entitats que configuren el sistema de gestió cultural han de dur a terme les següents accions:

- adoptar iniciatives destinades a promocionar específicament les dones en la cultura i combatre la seva discriminació estructural i/o difusa;
- polítiques actives d'ajuda a la creació i producció artística i intel·lectual d'autoria femenina;
- promoure la presència de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública;
- respectar i garantir la representació equilibrada dins dels òrgans consultius, científics i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural;
- adoptar mesures d'acció positiva a la creació i producció artística i intel·lectual de les dones, propiciant l'intercanvi cultural, intel·lectual i artístic, tant nacional com internacional, i la subscripció de convenis amb els organismes competents:
- dur a terme totes les accions positives necessàries per a corregir les situacions de desigualtat en la producció i creació intel·lectual, artística i cultural de les dones.

Principals conclusions en l'àmbit de la participació i la cultura

- Moviment feminista de base fort. Vilanova i la Geltrú té un moviment feminista fort, que des dels anys 70 fins a avui està fent activisme, que ha tingut relleu generacional i que sembla que està agafant força de nou. Cal aprofitar aquesta base a nivell d'Ajuntament per reforçar les polítiques de gènere i donar veu i implicar les entitats feministes en l'elaboració de les polítiques de gènere.

- A nivell d'associacionisme, falta integrar com a transversal la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere. La programació d'activitats de les associacions té una mancança forta en aquest sentit, i fins i tot pot esdevenir en ocasions reproductora de models sexistes, heterocèntrics i binaris. Algunes entitats estan fent esforços per començar a fer una aproximació diagnòstica de la seva activitat en clau de gènere i generar canvis.

- Grau d'associacionisme paritari, però segregació vertical i horitzontal per tipus d'associacions. En el grau d'associacionisme d'homes i dones, es percep que hi ha força paritat. Tot i això, es percep que la participació i implicació de les dones està travessada pel treball reproductiu i de cures. Els llocs de poder dins les entitats han estat tradicionalment ocupats per homes, tot i que està variant. Hi ha una segregació per gènere per tipus d'associacions en alguns casos. Les associacions més vinculades amb les cures, estan més feminitzades, i les vinculades amb l'esport, l'oci o el treball de mercat, estan més masculinitzades.

- La programació cultural no té integrada la perspectiva de gènere. No hi ha equitat a nivell de referents femenins, costa trobar activitats que trenquin els rols, estereotips i relacions de poder de gènere i manquen referents positius LGBTI i en relació al gènere. Tot i això, es fan actes puntuals per diades senyalades. Les biblioteques sí estan incorporant en el seu fons documental llibres amb perspectiva de gènere i per la diversitat sexual, afectiva i de gènere.

- Hi ha una masculinització de les autories, gestió i les veus dins la cultura, en tots els àmbits. En els festivals de música a Catalunya del 2017, un 75% de les persones dalt dels escenaris eren homes i un 25% dones, amb gairebé el 75% de bandes masculines totalment, amb pràcticament tots els caps de cartell amb bandes masculines o de majoria d'homes. A Vilanova i la Geltrú es visibilitza la mateixa tendència als festivals. En el món del cinema, en la direcció de llargmetratges hi ha hagut un 91% d'homes, en la producció, un 77,8%, i com a guionistes, un 76,2%. A nivells dels premis Gaudí de cinema, premiaren un 33% de dones davant un 67% d'homes. Els premis per a les dones en el cinema recauen en les categories mal anomenades "menors", aquelles que reprodueixen els rols que tradicionalment se'ls ha assignat. El cineclub de Vilanova i la Geltrú ha detectat les mateixes tendències de la presència de dones autores en les projeccions de pel·lícules fetes en el municipi i estan realitzant un anàlisi per pal·liar les desigualtats. A nivell literari, el percentatge de dones premiades a nivell català ha anat del 4,8% al 36,4%, sent els premis on hi ha més percentatge de dones els associats amb narrativa infantil i juvenil seguida de la narrativa per adults. Els museus i centres d'art contemporani del municipi estan masculinitzats, sobretot en relació a l'autoria de les obres que s'hi presenten. S'han fet iniciatives per pal·liar aquestes mancances i en els museus de nova creació s'està pal·liant aquestes mancances, però són de caràcter puntual. Els museus de nova creació sí estan incorporant la mirada de gènere, com l'Espai Far. En les arts escèniques, l'autoria de dones en l'escriptura de les representacions, la direcció, les composicions musicals i la gestió d'espais a Catalunya no supera el 21,9%, excepte en les coreografies que les dones són un 44% de les coreògrafs. En la programació teatral a Vilanova i la

Geltrú, es detecta que hi ha un augment de la presència femenina i les obres amb perspectiva de gènere, que cal mantenir i aprofundir-hi.

- Hi ha una feminització de la formació en arts. En la formació en les arts, hi ha més dones actualment que homes formant-se a nivell català. Aquestes dades concorden amb la realitat del municipi.

- Es detecten desigualtats de gènere en l'àmbit laboral de la cultura. Les dones que treballen en l'administració en cultura dupliquen el nombre d'homes. A nivell municipal, hi ha una feminització de la plantilla de l'administració de cultura i de les persones de gestió dels museus. Tot i això, les dedicacions parcials i temporals són més freqüents entre les dones, així com el desenvolupament de tasques administratives i de gestió, mentre que els homes realitzen més freqüentment tasques tècniques i de direcció, i gaudeixen d'un major reconeixement social. Les dones acostumen a rebre menys ajuts i de menor quantia per als seus projectes artístics i culturals, perceben remuneracions inferiors que els homes per la feina que fan, tenen dificultats per accedir a certs sectors professionals de la indústria artística i cultural i es troben poc representades en els òrgans de govern dels equipaments culturals.

- Pràctiques culturals similars, però hi ha segregació de gènere del tipus de pràctiques. Les pràctiques culturals per part d'homes i de dones són semblants, tot i que elles s'hi decanten una mica més. Tot i això, hi ha una segregació en el tipus de pràctiques, les dones llegeixen més llibres, consumeixen més teatre, van a més espectacles de dansa, visiten més exposicions i practiquen més habilitats artístiques que els homes, els quals acostumen a anar més a concerts i al cinema que les dones.

- Les festes majors de barri i municipals i tots els actes de cultura popular són moments de socialització en què sovint moltes persones, sobretot dones i persones LGBTI, se senten incòmodes, excloses, discriminades o fins i tot agredides. El Carnaval s'apunta com un espai a transformar en aquest sentit. Cal fer una revisió profunda d'aquest àmbit, combatent les resistències, que sovint venen del discurs del tradicionalisme.

- A nivell de recuperació de la memòria històrica, hi ha una mancança en el nomenclàtor dels carrers i places de referents de dones i persones LGBTI i en els projectes desenvolupats. Hi ha hagut algunes iniciatives puntuals, però manca incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal i recuperar la genealogia femenina. Les referències a dones que hi ha en el nomenclàtor són anònimes a diferència de les dels homes, s'han hagut de reclamar sovint per ser incorporades i la seva ubicació sol ser en llocs de menys trànsit.

6.2.7. Àmbit educatiu i del lleure

Coeducació

Els centres educatius, com a agents socialitzadors destacats, tenen un paper clau en relació amb la transmissió dels valors sobre el gènere i la sexualitat. Implementar un **model coeducatiu** implica promoure la igualtat real d'oportunitats entre homes i dones, i alhora eliminar qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). És cabdal la intervenció del conjunt de la comunitat educativa (alumnat, professorat i famílies) ja des de l'etapa infantil, tot promovent el desenvolupament integral dels infants, possibilitant la llibertat d'expressar-se sense la mediació d'estereotips de gènere i donant suport a l'alumnat amb comportaments de gènere no normatius (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

A Vilanova i la Geltrú, **implementar un model coeducatiu que inclogui la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere segueix sent una assignatura pendent.** Alguns centres han començat a fer actuacions com xerrades de sensibilització i formació i tallers dirigits a l'alumnat, l'adaptació d'instal·lacions, o canvis a nivell de llenguatge inclusiu, com la modificació de la nomenclatura de les AMPES (Associació de mares i pares d'alumnes) per les sigles AFES (Associació de famílies d'alumnes), entre d'altres, tal com se senyal a continuació:

> *"Tot i que les autores estan més integrades en contes, llibres... encara falta molt material."*
>
> *(GD_àmbit educatiu)*
>
> *"Segueix utilitzant-se majoritàriament el llenguatge amb el masculí genèric, més que un llenguatge coeducatiu."*
>
> *(GD_àmbit educatiu)*
>
> *"En algunes escoles s'han reorganitzat el tema dels patis, per exemple, però falten aspectes com els banys i les instal·lacions per incloure la diversitat trans*."*
>
> *(GD_àmbit educatiu)*
>
> *"S'ha començat a treballar més el tema de les emocions, però en canvi no s'està treballant el tema de l treball reproductiu i de cures."*
>
> *(GD_àmbit educatiu)*
>
> *"No estem coeducant a cap nivell. Hi ha el tema que està a tot arreu, dels patis del col·legi, del futbol, ara es veu que hi ha escoles que han tret porteries de futbol, aquesta seria una cosa, i als instituts."*
>
> *(GD_entitats feministes)*
>
> *"A nivell d'educació, es treballa tot el tema d'educació sexual, sobretot el tema del control de la natalitat i dels mètodes anticonceptius, però des d'una visió molt masculina. Però l'educació sexual sobre com tractar, el que volem o més*

emocional és nul·la. Durant molts anys, s'ha treballat des d'un punt de vista molt masculí, no? I hi ha poc sobre l'afectiu, de com tractar, de com són les relacions, les emocions, el que esperem, tot això, hi ha una mancança, des d'un punt de vista més de gènere."

(GD_ grup de dones)

En general però, com s'ha vist amb els exemples anteriors i es veurà a continuació en major mesura, falta transversalitzar aquesta mirada de gènere als centres educatius (en els continguts, en el llenguatge, en les imatges, en els llibres de text i en els materials emprats), tant per part de professorat, com de l'equip directiu i de les AFAs. Aquesta **absència de mirada de gènere** s'exemplifica amb la següent aportació realitzada en les entrevistes i els grups de discussió sobre les pràctiques escolars:

"Els pares són els grans absents quan hi ha problemes, allà a l'institut 'perquè la mare… perquè la mare..., bé, aquí qui ve?, la mare', 'perquè la mare té aquesta mancança i aquesta altra, i el pare què?', 'ah, no ve', i com que no venia no dèiem res. I això passa a tot arreu, que les mares són les que s'encarreguen amb mancances o sense, són elles les que es carreguen de responsabilitat."

(GD_entitats feministes)

Per aquesta raó, **la <u>formació</u> al professorat i a les famílies és imprescindible, ja que permet intervenir des d'un model coeducatiu que faciliti el trencament dels estereotips i rols de gènere i la construcció de nous models de relació**, més igualitaris, tot i que en l'anàlisi de les necessitats de formació del personal de l'administració l'àrea d'educació fos la que menys considerava la necessitat de formar-se. Així doncs, la implementació d'un model coeducatiu es necessari per a produir canvis i eradicar les mancances a nivell d'equitat de gènere que s'observen dins de l'àmbit educatiu. El primer pas és la formació, tal com s'apunta a continuació:

"La base formativa del professorat té carències de perspectiva de gènere, em dóna la sensació que és una època, que abans l'educació física no hi era a les escoles i ho suplíem els ajuntaments, es podria fer igual, com una etapa de transició, fins que la Generalitat no ho assumís."

(Entrevista al personal tècnic d'equitat)

"La formació als formadors és necessària perquè, els xavals ho tenen més clar que els professionals."

(GD_àmbit educatiu)

A la vegada, hi ha un **desconeixement** del professorat respecte **l'existència de <u>recursos</u>** per a treballar l'equitat de gènere, alhora que hi ha persones que assenyalen que falten materials, tal i com il·lustren els exemples següents:

"Ara que pel 8 de març a tothom li entren les presses per fer coses, tinc molts amics mestres als instituts que m'estan demanant a mi recursos. Perfecte perquè sabeu qui sóc i tinc coneixement, però com pot ser que aquests dies no hi hagi coses […] Però és que existeixen, perquè no és que s'hagi de fer res de

nou, ja està fet, una guia de bones pràctiques és un exemple, però és posar-ho a l'abast."

(GD_entitats feministes)

Així mateix, en les entrevistes, s'assenyala que la coeducació està present a les escoles en major mesura si hi ha alguna persona feminista conscienciada que voluntàriament treballa per a prevenir i sensibilitzar en matèria d'equitat de gènere. La inclusió de la perspectiva de gènere no hauria de dependre de la voluntat de les professionals, perquè hi ha lleis i normatives que regulen la seva inclusió i perquè esdevé imprescindible per poder donar possibilitats de ser, sentir i estimar als infants, qüestió vital pel seu desenvolupament, tal com s'apunta a continuació:

"A les escoles, si hi ha algú feminista a prop es nota amb l'alumnat, amb les activitats que surten. Si hi ha algú convençuda, conscienciada, es nota. Llavors venen, pregunten, fan treballs de recerca, etc. Sempre hi ha d'haver un motoret referent. Com que no està en la base del CV pactat, depèn de voluntats convençudes."

(Entrevista al personal tècnic d'equitat)

Per tal d'implementar la coeducació al sistema educatiu, en els grups de discussió **s'han proposat diferents estratègies o eines, relacionades principalment amb el currículum** del **professorat, i amb la inclusió de la perspectiva de gènere com a obligatòria en el CV explícit i implícit de les escoles,** tal com se senyala tot seguit:

"Hauria de canviar tot el cv, al màster d'educació de secundària. Hi haurien de tenir una línia d'això, parlant de la genealogia femenina. La gent que ha de tocar material sensible i que ha de formar, a totes les carreres, a tots els graus i a un màster de professorat hi hauria d'haver 50% dedicat a això."

(Entrevista al personal tècnic d'equitat)

"No només ha de sorgir la coeducació de gent que ho fa perquè sí, ha de dependre del centre, del claustre»

(GD_ àmbit educatiu)

Així doncs, dins els grups de discussió i les entrevistes, com ja s'ha mencionat amb anterioritat, **es considera imprescindible fer realitat la perspectiva coeducativa** de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en les pràctiques de totes les escoles del municipi, tal com s'expressa en el següent exemple:

"Des de l'escola s'ha de treballar el respecte a totes les persones. És un tema que ha de ser transversal, hi hagi nens LGBTI a l'aula o no. Cal incloure i normalitzar totes les maneres de viure (a nivell individual i a nivell familiar), s'ha de treballar tot, els diferents eixos que estigmatitzen. Ser gai no és el mateix que ser una nena, lesbiana i gitana."

(GD_persones adultes LGBTI)

En aquesta línia, és important assenyalar que a Vilanova i la Geltrú hi ha **experiències positives de trencament d'estereotips de gènere en l'àmbit educatiu**, especialment dirigits a adolescents i a professionals de l'àmbit socioeducatiu. Alguns exemples d'aquestes formacions són les propostes formatives de la Regidoria de Convivència i Equitat com, per exemple, el curs gratuït *Coeducació: Anàlisi i eines* ,dirigit a professorat de diferents cicles, monitores de lleure i esports i a estudiants o a qualsevol persona interessada. Aquest curs es va dur a terme entre el 10 i el 14 de juliol de 2017 en el Marc del Campus Universitari de la Mediterrània per tal que les persones participants poguessin desenvolupar sensibilitat cap a les discriminacions, desigualtats i violències de gènere, conèixer els conceptes relacionats amb el sistema sexe-gènere-desig i aplicar accions coeducatives en el seu context laboral.

També és rellevant el Programa d'Animació Educativa (PAE), que és una eina per facilitar als centres una tria d'activitats adequades per a treballar diferents temàtiques. El PAE recull activitats sobre gènere que es realitzen a les escoles i instituts per tal de prevenir i sensibilitzar sobre desigualtats i violències de gènere. En aquest sentit, el PAE inclou en la Programació del curs 2018-2019 activitats com les següents: «Camí de l'insti» que s'utilitza per sensibilitzar sobre micromasclistes i sobre violència masclista; «Línies borroses», que treballa la violència masclista a partir de la música i la lletra de les cançons; «A casa, qui fa què?» Per a treballar els rols de gènere dins de l'àmbit domèstic; «Com ens relacionem?, per a sensibilitzar sobre equitat de gènere; i «Per què em tractes així?», per a treballar la diversitat i la discriminació, entre d'altres.

Aquestes experiències però tenen un **caràcter voluntari per les escoles i les persones professionals**, cosa que genera desigualtats entre centres escolars. Es comenta la importància de **construir itineraris a totes les escoles, que vagin des d'infantil fins a secundària, que impliquin els diferents agents educatius, on es treballi de forma continuada per trencar amb les relacions de poder de gènere i que tingui un caràcter proactiu**, tal com es comenta a continuació:

> *"Des d'educació, es fan xerrades als instituts que intenten no repetir rols de gènere. Però clar, es fa des d'una perspectiva, però no és una perspectiva proactiva, no anem a separar entre nens i nenes, però no anem a donar la oportunitat de trencar aquest binomi. I potser es poden fer xerrades amb les famílies, aquí hi ha un potencial, però potser no incidim prou."*
>
> *(GD_entitats feministes)*

> *"Des de l'Ajuntament es fan tallers d'afectivitat, de sexualitat, d'amor, de mutilació geni tal femenina, de violència, de prevenció, però són tallers que acabem oferint. Tu vas un dia o dos, tres. Hi ha assessoria, però no és suficient i també es voluntari, si ho demanen els centres educatius, que sí que n'hi ha que ho demanen. Però són temes més puntuals que es demanen i fa un parell d'anys es va introduir un de consum de músiques i de televisió, dels vídeos de les cançons que escolten. Alguns els fem amb gent experta. Aquest el fa una noia que és compositora i coneix tota la indústria discogràfica, tot el comerç i els interessos que hi ha. Fa reflexionar i surten aquests temes."*
>
> *(GD_ grup de dones)*

"A les escoles municipals, de música, a l'escola d'art, hi podríem intervenir, en aquestes dues potes hi podríem intervenir i fer un projecte d'escoles lliures de violència. Vam poder reunir des dels 0 als 18, vam poder reunir al professorat i conscienciar-los, però falta més."

(Entrevista al personal tècnic d'equitat)

"Falten tallers a les llars d'infants, és on es treballa menys el tema."

(GD_àmbit educatiu)

Per últim, en relació a l'educació en el lleure, tal i com indica també el Pla per la Diversitat Sexual, Afectiva i de Gènere, tot i que hi ha una continuïtat en les problemàtiques i necessitats a abordar, a Vilanova i la Geltrú hi ha algun esplai amb més consciència, formació i inclusió de la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere com a quelcom transversal. Aquesta opció, però, no és majoritària i no tots els esplais s'han format i comparteixen aquesta mirada, tal com es narra en el següent literal:

"No tots els esplais tenen formació de gènere, de 4, només nosaltres, l'Esplai Drac Màgic ha treballat el gènere. Ens hem format, hem revisat les dinàmiques en els equips de monitores i també les activitats que fem."

(GD_àmbit de joventut i lleure)

Nivell educatiu

En primer lloc, les **dades sobre el nivell educatiu** d'homes i de dones a Vilanova i la Geltrú indiquen que e**l 60,47% de la població que no sap llegir ni escriure i el 61,80% de la població que no té estudis són dones**. Ambdues xifres senyalen les desigualtats de gènere presents en l'accés a l'alfabetització i a l'educació que pateixen les dones. **No obstant, les dones acaben tenint més nivell educatiu i formatiu que els homes, sent un 60,30% de les dones qui disposa d'un grau universitari i un 51% de les dones qui ha obtingut una llicenciatura i/o un doctorat**. Malgrat aquestes xifres, com ja s'ha comentat amb anterioritat, les dones no poden accedir als llocs de poder i de presa de decisions en la mateixa mesura que els homes.

D'altra banda, des de primària fins l'educació superior i de tercer grau, només en els nivells d'educació secundària obligatòria, formació professional i diplomatura, el percentatge de formació en les dones és inferior en els homes: un 48,58% té l'ESO; un 47,23% FP de Grau Mig i un 44,32% de Grau Superior i, en el cas de la Diplomatura, la té un 48,77%.

Nivell educatiu i formatiu. Vilanova i la Geltrú. 2015.

	Homes	Dones	Total
No sap llegir o escriure	370	566	936
Sense estudis	1.732	2.797	4.529
Educació primària	3.179	4.089	7.268
ESO	7.998	7.558	15.557
Batxillerat superior	3.458	3.612	7.070
FP grau mitjà	1.892	1.694	3.586
FP grau superior	2.189	1.606	3.795
Diplomatura	1.901	1.810	3.711
Grau universitari	509	773	1.282
Llicenciatura i doctorat	3.367	3.510	6.878
Total	26.595	28.015	54.610

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE

Per tant, les xifres indiquen que les desigualtats de gènere en l'educació segueixen existint, mostrant que les dones tenen menys oportunitats per a accedir-hi, tenir estudis i saber llegir i escriure. A la vegada també indiquen que les dones acaben disposant d'una formació superior als homes, malgrat les dificultats i els obstacles per raó de gènere. El següent exemple il·lustra aquesta diferència en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit educatiu:

> *"Hi ha un projecte a Vilanova que es diu el FAR, que va endreçat a nois i noies que no acaben els estudis. I als nois els enviàvem a mecànic o cambrer, que eren coses que tenien una continuïtat, i a les noies justament les enviàvem a les llars d'infants, que és una cosa que no té continuïtat, i les noies ho feien bé (...). Llavors igual que amb els nois podia haver continuïtat, aquestes noies, que difícilment es treien la ESO, es feien il·lusions amb els nens i tal, justament com l'educació de llars d'infants és un cicle superior, llavors no podien tenir continuïtat i les enviàvem a totes allà"*
>
> *(GD_entitats feministes)*

En segon lloc, **sobre la tipologia d'estudis que cursen** homes i dones, les xifres indiquen que **les dones cursen majoritàriament estudis relacionats amb les arts, les humanitats i les ciències socials i de la salut, mentre que els homes cursen estudis tècnics**, és a dir, els percentatges mostren la perpetuació dels estereotips i els rols de gènere en l'elecció dels

estudis a cursar. Així, les dones continuen escollint i realitzant estudis associats tradicionalment al rol femení de cura i d'atenció com són l'àrea de l'educació i l'àmbit de la salut i serveis socials, on un 73,35% i un 75,08% de les persones que ho estudien són dones, respectivament. I, d'altra banda, els homes continuen escollint i realitzant estudis associats tradicionalment al gènere masculí, com són les ciències i la informàtica i l'arquitectura, la construcció, la formació tècnica i les indústries, tal com veiem a la gràfica. En aquests dos àmbits, les dones són només el 26,49% i el 17,29% respectivament.

Tipus d'estudis. Vilanova i la Geltrú. 2015.

	Homes	Dones	Total
Educació	575	1.583	2.158
Arts i humanitats	734	1.071	1.804
Dret i ciències socials	1.964	3.004	4.969
Ciències i informàtica	1.393	502	1.895
Arquitectura, construcció, formació tècnica i indústries	3.866	808	4.674
Agricultura ramaderia, pesca i veterinària	190	..	263
Salut i serveis socials	531	1.600	2.131
Altres	605	752	1.357
Total	9.857	9.394	19.251

Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE

Aquesta segregació s'ha observat que **pot dificultar l'accés de les noies a carreres tècniques,** malgrat puguin estar-hi interessades. A la vegada, es detecta una **mancança a nivell municipal de recursos i d'institucions públiques que responguin a l'elevada demanda de noies que volen cursar estudis relacionats amb l'educació i amb l'atenció i les cura**. L'oferta d'aquest tipus d'estudis és de caràcter privat majoritàriament. Així ho indiquen els següents exemples:

> *"Crec que al tenir la UPF aquí Vilanova ens hem convertit amb un referent més aviat tècnic, i jo sí que almenys, quan vaig estar fent les pràctiques a l'Oficina Jove, hi havia moltíssimes noies volent fer el cicle de formació infantil que no sé ben bé si es fa. Es fa des de fa 2-3 anys. Jo sé que tot el que són cures, infermeria, educació, etc. són fora de Vilanova i és alguna cosa que hi ha molta demanda."*
>
> *(GD_entitats feministes)*

"Ara s'ha obert un grau de disseny i ha portat més noies, 44% de noies, en canvi elèctrics un 2%. Informàtica és on hi ha menys noies, i no toquen màquines. Hauries de veure una classe d'informàtica, on hi ha dues noies, de què parlen els nois? de videojocs."

(GD_grup de dones)

"A mi el que em preocupa molt és que noies que vulguin ja no vagin, perquè es trobaran elles soles en una classe amb 25 nois, o perquè pensin que en el futur ho tindran molt difícil perquè les agafin, o que no les facin perquè hi ha barreres, o que no se sentin còmodes en una entitat tan masculina."

(GD_entitats feministes)

"M'interessa la part de veure des d'una universitat tecnològica, ah, les diferències de selecció vocacional, d'orientació, de preferències, de dificultats per accedir a determinades feines. Les enginyeres, és molt aparatós, és molt visible, i també entre professors i professores, sobretot quan vas ascendint, amb les categories professionals, que es basen molt en l'èxit. Jo estic en una investigació, amb molta dedicació, les diferències es disparen absolutament."

(GD_grup de dones)

A més a més, **aquest manteniment dels estereotips de gènere** es relaciona, en els grups de discussió i en les entrevistes, **amb la falta de coeducació** a l'escola i als instituts, tal i com ho il·lustren els següents exemples:

"Anem a fer un tastet perquè tu puguis escollir. I aquí ja no es pressuposa fer aquest tastet. Perquè si tu vols fer educació infantil endavant i no ho vull qüestionar. Però és que igual en el teu imaginari no existeix la possibilitat de fer mecànica, llavors això a nivell educatiu, això…"

(GD_entitats feministes)

"En el tema de la orientació vocacional i els cursos com els PFI no estem incloent la perspectiva de gènere."

(GD_àmbit educatiu)

També manca **la presència de referents d'homes i de dones** que trenquin amb els estereotips de gènere a nivell de professions a les escoles, tant per part del professorat com per part d'altres professionals que hi participen o hi treballen. En aquest sentit, la majoria del professorat d'infantil i primària són dones, el personal de manteniment solen ser homes, el personal de neteja solen ser dones, quan es conviden persones professionals no solen trencar els estereotips de gènere, en els materials utilitzats les professions solen estar segregades per sexe, etc. Tal com s'explicita en els següents literals:

"Els professionals no diem que 'no es pot fer' però no promovem el contrari als estereotips, tampoc presentem referents."

(GD_àmbit educatiu)

"Hi ha referents de dones en temes com la conciliació, mentre que els referents homes ocupen els càrrecs directius a les escoles."

(GD_àmbit educatiu)

En aquest sentit, es valoren, en els grups de discussió, alguns esforços que s'estan realitzant per a incloure noies a la politècnica, com indica el següent exemple:

"La politècnica a vegades ha tret programes de captació de noies, perquè n'hi ha molt poques, perquè s'interessin. També posen programes particulars quan es creen les decisions de carrera, que són els instituts, on portes noies parlant dels seus estudis o de les seves il·lusions, com enginyeres o com a tecnòlogues."

(GD_grup de dones)

Violències masclistes i de gènere a les escoles

Respecte a les violències masclistes i de gènere i el seu tractament dins l'àmbit educatiu, en les entrevistes i els grups de discussió, s'han posat sobre la taula certes mancances. Així, d'una banda, es detecta una **manca de formació i de coneixements sobre violència masclista i LGBTIfòbies**, **una manca d'eines per la detecció**, així com també **de recursos als que accedir i/o derivar per part del professorat**, com il·lustren els següents exemples:

"Hi ha xerrades de violència masclista als instituts, que a nosaltres ens van permetre detectar un cas, perquè la noia va dir tot això que esteu dient m'està passant a mi, però són puntuals, són bolets. S'hauria de fer de violència masclista i d'abusos sexuals. Fer un programa de relacions lliures de violència perquè entraria tot."

(GD_entitats feministes)

"Els professors no arribem a més, no sé si existeix un protocol d'això ni si saben on anar. Un protocol de violència masclista i d'abusos sexuals s'hauria de conèixer, perquè de vegades, ho sospites, quan veus que un nen o una nena es comporta d'una manera molt agressiva, ho sospites."

(GD_entitats feministes)

"Tampoc es coneixen protocols contra el bullying LGBTIfòbic."

(GD_àmbit educatiu)

"Al final hi ha mestres que potser detecten que hi ha un indici de maltractament d'uns pares, el fill o filla no presenta cap quadro, però si a la família, i aquí hi ha un moment de paràlisi, on vaig a posar-me jo, és el que parlàvem l'altre dia, si tens indicis poder trucar a algun lloc, poder demanar assessorament, no actuar també estàs deixant que aquella situació pugui anar a més.

(GD_entitats feministes)

"Manca formació i manquen eines per a detectar les violències, especialment les més subtils. La violència i els abusos estan invisibilitzats. És necessària la formació dels professionals, no per saber-ne de tot però sí perquè puguin tenir eines que permetin detectar i derivar, per exemple, a Serveis Socials."

(GD_àmbit educatiu)

D'altra banda, també hi ha **confusió** respecte a les intervencions que s'han de fer des de l'àmbit educatiu, **al paper que ha d'assumir el professorat**:

" És necessària la conscienciació sobre les responsabilitats dels Mestres. No està clar quina ha de ser la seva intervenció. Hi ha confusió entre resolució de conflictes i la mediació i s'enfronten a problemes sense ser especialistes amb la por a enfrontar-se a aquestes situacions, el qüestionament, la desprotecció, etc. Potser seria bo que hi hagués algú al centre que observés des de fora."

(GD_àmbit educatiu)

Alhora s'exposa la necessitat que hi hagi **professorat referent al que acudir** si es pateixen aquestes agressions, discriminacions o desigualtats:

"Els nens i les nenes han de tenir referents per adreçar-se quan hi ha problemes, violència, bullying... I requereixen de tutories individuals"

(GD_àmbit educatiu)

És necessari doncs pal·liar aquestes mancances del professorat de forma urgent, doncs en els grups de discussió i les entrevistes, es posen diferents exemples de violències masclistes viscudes per l'alumnat en els centres educatius, que són necessàries abordar, i el professorat és un referent en aquest sentit. Així algunes de les agressions que es comenten són:

"A les escoles es veu la cosificació, la gordofòbia i cal treballar l'autoestima i l'acceptació del propi cos."

(GD_àmbit educatiu)

"Als 15 o 16 anys veiem les relacions tòxiques entre nois i noies que cal abordar, com també els estereotips i l'estigmatització que pateixen infants per tema de gènere i LGBTI."

(GD_àmbit educatiu)

Com mostra el Pla per la Diversitat Sexual, Afectiva i de Gènere, el paper del professorat i del conjunt del personal dels centres educatius protagonitza la principal queixa de l'alumnat LGBTI davant de les situacions de bullying LGBTIfòbic (Coll-Planas, Bustamente i Missé, 2009, citat a Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic, 2017). Bona part assenyala que el professorat no sol intervenir davant d'aquestes formes de violència, fet que augmenta encara més la sensació de desprotecció i aïllament. Aquests tipus d'assetjament es caracteritzen per ser força subtils i fins i tot invisibles, ja que es nodreixen de la vergonya de la víctima. En aquest sentit, cal que els centres educatius tinguin una posició ferma en relació amb la LGBTIfòbia i que dotin el seu professorat de recursos per fer-hi front. Aquesta inacció es deu a diversos factors: la falta de formació en el tema, la manca d'estratègies sobre com

intervenir en casos d'assetjament, la por de la reacció de les famílies si tracten aquest tema, la minimització o relativització de les violències, o la invisibilització de l'assetjament al produir-se en espais com els vestidors, el pati o les xarxes socials, on no hi solen haver figures d'autoritat. És per això que una transformació dels valors en pro de l'equitat i l'eradicació de la violència LGBTIfòbica requereix oferir una visió positiva i lliure de prejudicis de la diversitat sexual, afectiva i de gènere als centres educatius. Amb aquest objectiu, cal proporcionar al professorat i a les famílies eines per a la detecció i l'actuació en situacions de discriminació i assetjament, elements clau perquè les persones joves puguin viure la seva sexualitat, expressió de gènere i identitat de gènere amb llibertat i sense por al rebuig (Coll-Planas i Herrero, 2016).

Cal senyalar que, a nivell municipal, es descriuen **algunes situacions de faltes de respecte, discriminacions i agressions vers l'alumnat que venen per part del professorat,** més enllà de la falta de detecció i d'acompanyament de les que viuen per part del propi alumnat. Així, s'exposen situacions de discriminació i tracte inadequat per raons de sexe, gènere i orientació sexual per part d'algunes professionals, tal com s'il·lustra tot seguit:

> *"Els mestres algunes vegades, davant les queixes per aquestes agressions, o no reaccionen o les normalitzen. Altres vegades també el professorat fa comentaris discriminatoris per temes de gènere 'això són coses de noies, tu ves a jugar a futbol'."*
>
> *(GD_ persones joves LGBTI)*

Obligacions legals en l'àmbit educatiu i del lleure

Respecte l'àmbit educatiu i del lleure, **la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** explicita que la coeducació s'ha d'incorporar a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu, tant a mares i pares com professorat i alumnat. Cal donar visibilitat a les aportacions històriques de les dones; formar i capacitar a totes les persones per tal que comparteixen les responsabilitats de cura i treball domèstic; formar en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge; implantar una educació afectiva i sexual que afavoreixi la construcció d'una sexualitat positiva, saludable; i establir mesures que equiparin l'ús de l'espai i la participació escolar d'ambdós sexes. També en les universitats i centres d'ensenyança superiors, la llei obliga a la formació del professorat en coeducació. Defensa promoure la perspectiva de gènere de manera transversal i l'ús del llenguatge inclusiu, així com també potenciar el treball de les dones, el disseny i la implementació d'una política de contractació de selecció que eviti discriminacions sexistes, entre d'altres. Quant al lleure, la llei obliga que es garanteixi la formació en coeducació. Així mateix, l'article 23. Jocs i joguines, la llei promou la sensibilització i la informació sobre les joguines, el joc i llibres lliures d'estereotips sexistes i la prohibició de comercialitzar aquells que siguin vexatoris per a les dones.

La **Llei orgànica estatal 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** recull, en l'article 23. L'educació per a la igualtat de dones i homes, que el sistema educatiu inclourà entre les seves finalitats l'educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i en la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes. També inclourà, dins dels principis

de qualitat, la supressió dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre dones i homes i el foment de la igualtat entre ambdós gèneres.

Així mateix, l'article 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació explicita que les administracions educatives han de garantir la igualtat de dret a l'educació de dones i homes, evitant que comportaments sexistes i estereotips de gènere produeixin desigualtats entre ambdós gèneres. A més a més, l'article inclou que les administracions educatives han de: posar una atenció especial en els currículums i en totes les etapes educatives per incorporar el principi d'igualtat entre dones i homes; establir mesures educatives destinades al reconeixement i l'ensenyança del paper de les dones en la història; i eradicar els comportaments i continguts sexistes i els estereotips, que impliquin discriminació entre dones i homes, prestant atenció als llibres de text i als materials educatius. També obliga a integrar el principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i constant del professorat i la promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els llocs de control i de govern dels centres educatius. Per últim, estableix la cooperació amb la resta d'administracions educatives per al desenvolupament de projectes i programes dirigits a fomentar el coneixement i la difusió, entre les persones de la comunitat educativa, dels principis de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes.

D'altra banda, l'article 25. La igualtat en l'àmbit de l'educació superior manifesta que en aquest àmbit, les administracions públiques han de fomentar l'ensenyança i la investigació sobre el significat i assoliment de la igualtat entre dones i homes, així com també promoure la inclusió en els plans d'estudi d'ensenyaments en matèria d'equitat de gènere i la creació de postgraus específics i la realització d'estudis i d'investigacions especialitzades en la matèria.

Principals conclusions en l'àmbit educatiu i del lleure

- **Manca la implementació d'un model coeducatiu a nivell de ciutat**. A Vilanova i la Geltrú, implementar un model coeducatiu que inclogui la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere segueix sent una assignatura pendent, tot i que alguns centres han començat a fer algunes actuacions relacionades. Es considera indispensable treballar per a implementar la coeducació i la perspectiva de gènere, afectiva i sexual a les escoles. Ja hi ha projectes, tallers i propostes formatives que s'estan duent a terme per a integrar la perspectiva de gènere en elles, però són de caràcter voluntari. Cal construir itineraris a totes les escoles, que vagin des d'infantil fins a secundària, que impliquin els diferents agents educatius, on es treballi de forma continuada per trencar amb les relacions de poder de gènere i que tingui un caràcter proactiu.
- **Manca incorporar la perspectiva de gènere en el CV** explícit i implícit dels centres educatius.
- **Manca formació i perspectiva de gènere en el professorat i famílies.** La formació al professorat i a les famílies, tot i que les persones de l'administració que van respondre l'enquesta no ho consideressin necessari, és imprescindible per a incorporar la perspectiva de gènere. S'haurien d'establir canvis curriculars en la formació al professorat que incloguessin la perspectiva de gènere i els coneixements en matèria d'equitat de gènere, eliminant que el treball educatiu en matèria d'igualtat de gènere depengui de la voluntat del professorat.

- **Manca formació del professorat en prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes i LGBTIfòbies.** És necessari formar en violències masclistes i LGBTIfòbies al professorat per tal d'ajudar-los a prevenir i a identificar les situacions de violència, dotar-los d'eines per poder abordar-les i derivar als recursos necessaris, clarificant el seu paper, els seus deures i responsabilitats en aquests casos. Es detecten situacions de faltes de respecte, discriminacions i agressions vers l'alumnat que venen per part del professorat.
- **Manquen referents adults diversos en termes de gènere per infants i joves a les escoles**. Hi ha una manca de referents que trenquin amb els estereotips i els rols de gènere a nivell professional dins el treball de les escoles.
- **Es detecta major analfabetisme i menys estudis en dones.** El 60,47% de la població que no sap llegir ni escriure i el 61,80% de la població que no té estudis són dones, sent xifres que mostren les desigualtats de gènere presents en l'accés a l'alfabetització i a l'educació que pateixen les dones.
- **Persisteix una segregació sexual en els estudis.** Les dones cursen majoritàriament estudis relacionats amb les arts, les humanitats i les ciències socials i de la salut, mentre que els homes cursen estudis tècnics, confirmant la perpetuació dels estereotips i els rols de gènere en l'elecció dels estudis a cursar.
- **Manca una oferta educativa pública en estudis més demandats per noies al municipi. E**s detecta una mancança a nivell municipal de recursos i d'institucions que responguin a l'elevada demanda de noies que volen cursar estudis relacionats amb l'educació i amb l'atenció i les cura de caràcter públic. Els centres existents són privats.
- **Desequilibri entre un major nivell educatiu en les dones que sí tenen estudis i l'accés i l'ostentació de càrrecs en el mercat de treball**. Les dones acaben tenint més nivell educatiu i formatiu que els homes, sent un 60,30% de les dones qui disposa d'un grau universitari i un 51% de les dones qui ha obtingut una llicenciatura i/o un doctorat, tot i que això no facilita l'accés als llocs de feina de presa de decisions i de poder.

6.2.8. Àmbit de la comunicació i els mitjans de comunicació

Donat que no ha estat possible obtenir dades a nivell de ciutat, les dades disponibles que es presentaran són d'àmbit català. Es complementarà l'anàlisi a nivell local amb la informació extreta dels grups de discussió i de les entrevistes.

Comunicació dins l'Ajuntament

A Vilanova i la Geltrú, dins de l'àrea de Nova Governança i Comunicació, s'ubica la Regidoria de Comunicació que té com a missió desenvolupar, coordinar i implementar les estratègies, accions, eines i productes comunicatius, d'acord amb les directrius del govern municipal amb la finalitat de vetllar per una comunicació i relació de qualitat entre l'administració local i la ciutadania. Segons la memòria del servei del 2016 aquest organisme el composen tres caps directius (dues dones i un home) i set tècnics (sis dones i un home), sent majoria de dones dins el servei.

El servei de Comunicació realitza les tasques de difusió de les actuacions municipals a través de diferents mitjans de comunicació, tant digital com amb suport paper. Durant els darrers anys també s'ha volgut

potenciar l'ús de les xarxes socials i adequar la comunicació a aquests nous mitjans de difusió d'informació. Actualment l'ajuntament té comptes a Facebook, Instagram i Twitter. Les notícies que genera el servei de Comunicació que es difonen a través de la pàgina web www.vilanova.cat constitueixen un dels continguts més consultats pels visitants que accedeixen a la web municipal.

Respecte al contingut d'aquests mitjans de comunicació de l'Ajuntament no tenim dades globals sobre el contingut en temes de gènere per tal d'avaluar la implicació i difusió sobre la igualtat entre dones i homes. Sí observem a través de les xarxes socials que es publiquen notícies de l'àrea quan hi ha actes o comunicats. Tot i això, manca un llenguatge inclusiu a nivell de notícies i no s'observa una transversalització de la perspectiva de gènere en general. Les dues notícies que es presenten a continuació en relació amb la Festa Major mostren aquesta mancança d'un llenguatge inclusiu:



Ajuntament de Vilanova i la Geltrú
6 de agosto a las 12:49 ·

> La presa de procuració dels Pabordes 2019 dóna per tancada la Festa Major 2018. Un moment emotiu per als Pabordes entrants i els sortints, que han organitzat una festa d'allò més lluïda i participativa.
> Pabordes
> #fmvng18

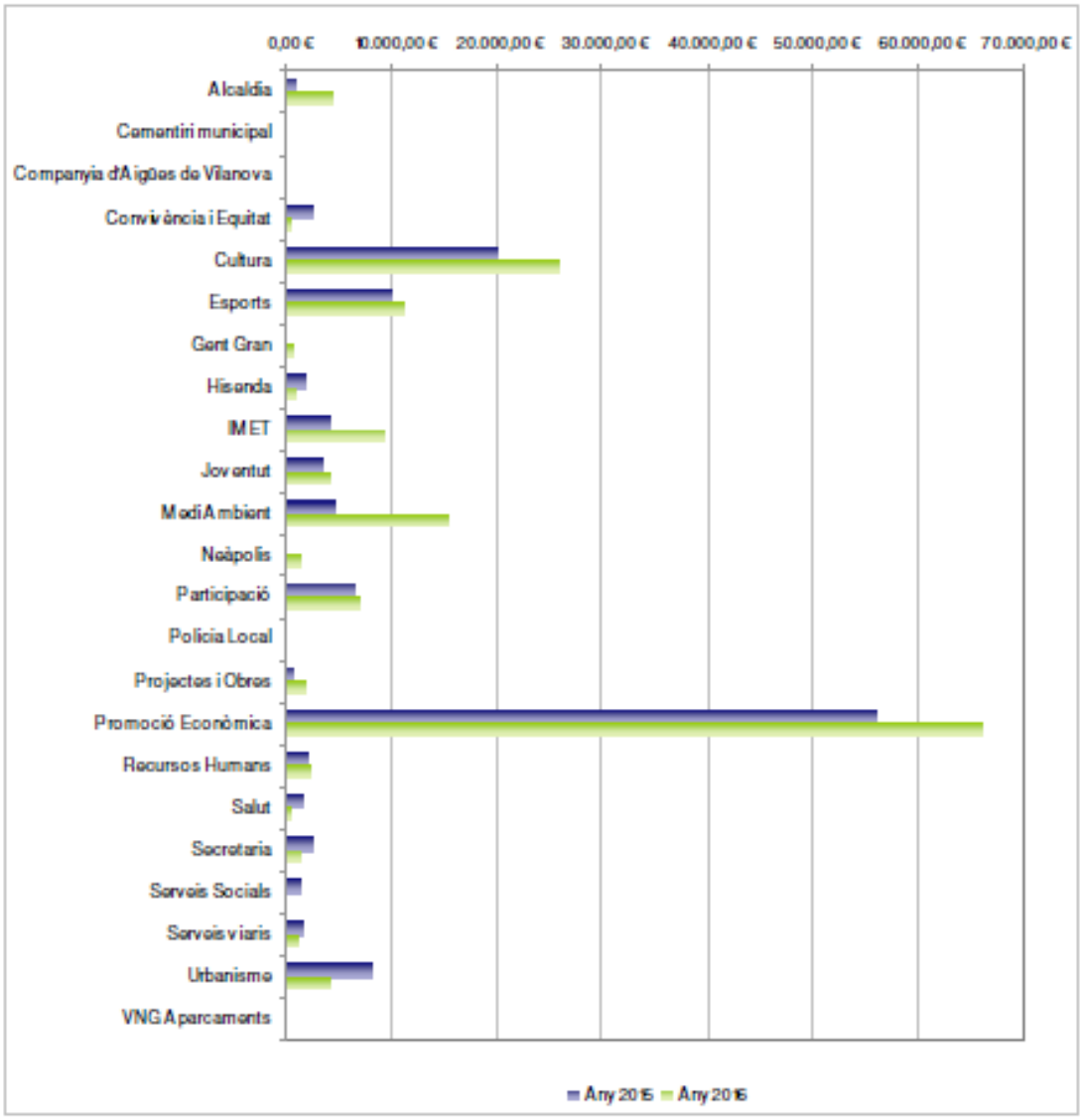


Ajuntament de Vilanova i la Geltrú
28 de julio a las 11:45 ·

> Aquí teniu el 3 de 10 que els Castellers de Vilafranca han descarregat a la plaça de la Vila en la Diada Castellera de les Neus, de la Festa Major de VNG #fmvng18

Segons la mateixa memòria del 2016, el servei de Comunicació realitza la contractació d'espais publicitaris per donar a conèixer al públic en general les activitats que realitza l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Aquesta contractació es fa en funció de les característiques particulars de cada campanya publicitària, segons les demandes i els objectius fixats pels diferents serveis municipals que intervenen. Com podem veure a la següent gràfica, l'Àrea de Comunicació ha augmentat la despesa en publicitat dins l'àmbit Convivència i Equitat, però dins la memòria no queda reflectida cap campanya relativa a l'àmbit de l'equitat.

Despeses en anuncis publicitaris dels diferents activitats de serveis de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú



Font: Idescat, a partir del Cens de població i habitatges de l'INE

Mitjans de comunicació a Vilanova

Al terme municipal de Vilanova i la Geltrú, hi ha corporacions de mitjans de comunicació que tenen una gran presència i impacte en la població. Els mitjans més destacats són:

- Canal Blau: és un canal de televisió que forma part del Consorci Teledigital del Garraf juntament amb Maricel TV.

_ **Diari de Vilanova**: Diari que ha anat canviant de nom, actualment "El Diari de la Ciutat".

_ **Eix Diari**: Diari Independent del Garraf, Alt i Baix Penedès.

No s'han trobat dades respecte als mitjans locals, però sí a nivell català, que ens permeten relacionar-los amb d'altres mitjans per veure la seva penetració segons sexe i classe social.

Penetració dels mitjans de comunicació, segons sexe i classe social. Catalunya, 2014

		Total	Alta	Mitjana alta	Mitjana	Mitjana baixa	Baixa
Homes	TV	87,7	84,3	85,9	88,6	89,8	93,5
	diaris inform. general	37,0	42,9	32,8	26,9	19,6	28,2
	revistes i suplements	10,8	18,0	13,5	9,7	5,5	6,5
	ràdio	65,5	72,6	70,5	65,3	56,1	45,7
	internet	72,5	83,1	78,1	72,9	59,4	45,7
Dones	TV	87,7	83,3	86,2	88,0	90,2	94,5
	diaris inform. general	26,2	36,1	29,9	21,8	16,2	11,0
	revistes i suplements	11,3	18,9	14,0	10,7	6,4	4,1
	ràdio	56,0	64,9	62,1	56,4	47,6	34,2
	internet	63,2	80,1	70,6	63,9	49,8	27,4
Total	TV	87,7	83,8	86,1	88,3	90,1	92,5
	diaris inform. general	31,4	39,6	31,3	24,3	17,7	17,5
	revistes i suplements	11,0	18,3	13,8	10,2	6,6	5,0
	ràdio	60,6	68,8	66,4	60,8	54,2	38,3
	internet	67,7	81,7	74,4	68,4	54,0	34,2

Font: EGM, Baròmetre de la Comunicació i la Cultura, 2014

Com podem observar, la penetració dins la població dels diferents mitjans de comunicació varia segons el sexe i la classe social. Veiem com en la TV no hi ha gaire diferències respecte al gènere, però en els altres àmbits sí. Podem destacar que la major diferència entre gèneres és en els diaris d'informació en general, la ràdio i internet, on en els tres casos les diferències ronden els 9 punts entre homes i dones, sent els homes més usuaris que les dones. Per tant, podem veure com els mitjans de comunicació tenen a Catalunya un menor grup d'usuàries. Cal tenir en compte aquesta dada per fer una valoració de com dirigir i influir en l'àmbit de la comunicació per tal que augmenti el nombre d'usuàries dones en els mitjans de comunicació locals.

En el grup de treball de l'àmbit de comunicació, es percep un interès per les representacions d'allò femení, tant amb el llenguatge com en d'altres formes visuals o simbòliques en els mitjans. Es considera que la informació que es dóna dins la comunicació d'un mitjà o d'una institució no té en compte la perspectiva de gènere i es presenten certes formes de llenguatge sexista, tal com es comenta a continuació:

> *"Cal tenir en compte el llenguatge sexista dels mitjans. No es parla igual dels homes que de les dones."*
>
> *(GD_àmbit de la comunicació)*

Hi ha un debat obert sobre la pertinença de l'ús d'un llenguatge inclusiu entre lingüistes i dins els mitjans de comunicació. No hi ha un consens ni un document marc a nivell local que obligui o reguli l'ús d'un llenguatge inclusiu, igual que succeeix a nivell d'administració local, tal com s'assenyala:

> *"El tema del llenguatge no sexista no està ben resolt. Hi ha un debat obert entre els lingüistes sobre la feminització del llenguatge."*
>
> *(GD_àmbit de la comunicació)*

Les institucions públiques i els mitjans de comunicació han fet un esforç per vetllar per la igualtat entre dones i homes i reflectir en els continguts i la projecció pública una presència equilibrada de cada sexe, evitant els estereotips de gènere i el llenguatge sexista, però sembla que no ha estat suficient. Hi ha eines com el Llibre d'Estil de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals on es recullen directrius i recomanacions que guien i orienten la feina de producció i difusió de continguts dels mitjans audiovisuals de la Generalitat de Catalunya. També les lleis regulen aquests aspectes com, per exemple, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 3 (Principis d'actuació dels poders públics), punt vuitè insta a un: "Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge: els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua". Existeixen decàlegs, com l'elaborat per l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació per una millor representació de les dones en la comunicació, on es recomana utilitzar el llenguatge inclusiu: "En la majoria de casos, l'ús del masculí genèric en el llenguatge escrit i visual contribueix a perpetuar la invisibilització de les dones. En el cas de la senyalètica, pot contribuir a

invisibilitzar-les com a usuàries de l'espai urbà o fins i tot a excloure-les com a subjectes socials. Cal parar esment en visibilitzar les dones en tots els àmbits, també des de l'ús dels llenguatges."

S'observa en els mitjans catalans, tal com senyala l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació: a) una manca de representació de les dones tenint en compte la seva diversitat, b) una sexualització de les dones i c) una reproducció de construccions de la feminitat estereotipades. Segons el grup de discussió, aquests aspectes també succeeixen a nivell local, tant pel que fa als mitjans de comunicació com dins el propi Ajuntament:

> *"No hi ha un protocol en referència a la diversitat. No hi ha formació als professionals de l'Ajuntament, ni manual en referència a la imatge corporativa. Tant la televisió com la resta de mitjans la família és típica i blanca. "A la ferreteria hi surt un home i amb llenceria una dona. Les dones estan sexualitzades a la publicitat i a la propaganda."*
>
> *(GD_àmbit de la comunicació)*
>
> *"Les xarxes socials de l'Ajuntament o la nova pàgina web d'empresa per tota la ciutadania, està plena d'estereotips. Les dones són mares, mestressa de casa... i els homes economistes, treballadors..."*
>
> *(GD_àmbit de la comunicació)*

Segons el decàleg elaborat per l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació cal treballar per una representació diversa, no estereotipada i no sexista de la societat: "Tenir en compte que el masclisme i el sexisme són un fenomen estructural. Les formes de comunicació han d'esdevenir una eina que permeti una representació de la societat més justa i acurada, on tant dones, com homes, com persones de qualsevol identitat i orientació sexual gaudeixin d'una representació creativa i diversa."

S'observa una manca de diversificació dels rols associats a la masculinitat i la feminitat i d'altres possibilitats identitàries per tal d'evitar la discriminació per gènere o orientació sexual. Cal tenir en compte que hi ha lleis que regulen aquest tipus de discriminació com la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, que garanteix els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, la qual cosa també repercuteix en com representen aquesta població en els mitjans de comunicació. Segons s'ha pogut veure al llarg de la diagnosi, a Vilanova i la Geltrú se segueix amb una lògica heterocèntrica a nivell de mitjans de comunicació i amb una invisibilització general de tots els col·lectius. No existeix la diversitat sexual, afectiva i de gènere ni hi ha presència de persones LGBTI en els mitjans de comunicació locals. Tampoc hi ha diversitat familiar. Les famílies representades o amb presència segueixen sent heterosexuals i sovint reprodueixen rols de gènere estereotipats. Només si succeeix alguna notícia relacionada amb el col·lectiu, es dóna espai i presència a persones LGBTI, però en la programació quotidiana hi ha una manca d'inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, tal com il·lustren els següents literals:

> *"Hi ha un canal públic de TV i de ràdio a Vilanova i la Geltrú, que és poc inclusiu amb temes LGBTI, no visibilitza."*

(Entrevista personal tècnic de l'Àmbit LGBTI)

"No existeixen persones LGBTI a nivell de mitjans. Només quan passa alguna cosa que té relació. Les especificitats no existeixen fins que no són notícia."

(GD_àmbit de la comunicació)

"Tant la televisió com la resta de mitjans, la família és típica i blanca. La diversitat familiar és 0. La família és tradicional en els mitjans."

(GD_àmbit de la comunicació)

Així doncs, hi ha una manca de responsabilització per oferir una imatge plural i sense estigmes del conjunt de la societat que permetria construir un imaginari divers, no restrictiu o moralitzador. Tot i aquesta invisibilització, les persones participants en les entrevistes i grups de discussió valoren que tampoc els mitjans de comunicació locals fan esment de l'orientació sexual d'una persona quan no és pertinent, és a dir, que no s'utilitza l'orientació sexual no heteronormativa d'una persona per desprestigiar o fer tertúlia. No hi ha un ús de comentaris i burles LGBTIfòbiques ni s'utilitzen imatges estereotipades del col·lectiu. Hi ha respecte cap a qualsevol opció i s'aplica una ètica professional, tal com s'apunta a continuació:

"No es parla sobre orientació sexual quan no toca. No es fa periodisme groc. Hi ha una ètica en els mitjans locals, un respecte."

(GD_ àmbit de la comunicació)

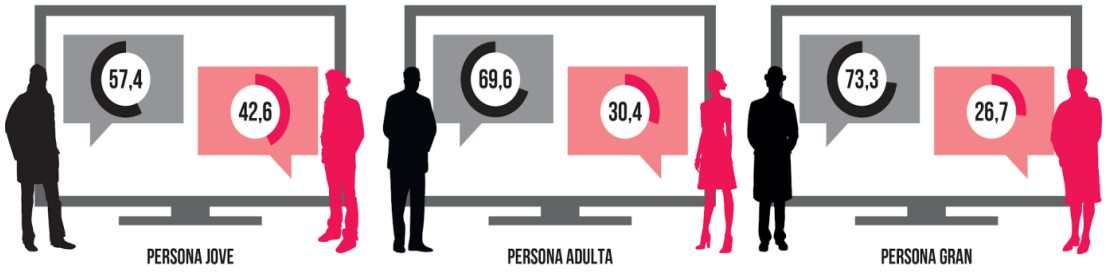
A nivell de representació de les dones, també és interessant analitzar la presència de dones dins dels mitjans com a comunicadores, professionals o expertes. Aquesta presència de les dones als mitjans és històricament menor que la dels homes, tot i ser la meitat de la població.

Les dones tenen menys presència en els mitjans de comunicació catalans en general, i aquest fet s'agreuja amb l'edat, a més edat de la dona, menys presència als espais de debat i entrevistes de les televisions catalanes, i al contrari pels homes, a més edat de l'home, més presència relativa. Aquestes dades les revela l'Informe sobre la diversitat i la igualtat a la televisió presentat el novembre de 2013 pel Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) que analitza la representació de la diversitat i de la igualtat a diversos canals televisius d'àmbit català durant l'any 2012 per tal d'examinar en quina mesura la televisió reflecteix la realitat i la diversitat de la societat catalana. Els resultats s'il·lustren en la següent infografia:

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

EL GÈNERE DE LA "VEU EXPERTA" ALS MITJANS

Percentatge d'inscrits als inserts debats i entrevistes



Font: elaboració equip IQ a partir de les dades del Consell Audiovisual de Catalunya. Informe sobre la diversitat i la igualtat en la televisió 2013.
Disseny: Cori Comajuncosa i www.ccdesign.org

www.iqobservatori.org

Amb dades més recents del 2017, les dones tenen el 27,3% del temps de paraula als informatius de les principals ràdios i televisions catalanes, segons dades d'un informe del Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) sobre la presència de les dones als mitjans audiovisuals.

En el cas de la política, la presència de les dones baixa fins al 25,4% –això implica que de cada 4 minuts de declaracions, 3 les fan els homes i 1 les dones-, tot i que en els debats polítics pugen fins al 44,1%. Els àmbits temàtics en què hi ha més paritat són l'educació (48% per a les dones) i la sanitat (45,7%), àmbits tradicionalment associats a les dones, mentre que on hi ha més desigualtat és en l'àmbit de la ciència i la tecnologia (17,2%).

Sobre la presència de dones als espais d'opinió, els diaris en paper són aquells mitjans on la presència de dones és menor, entre el 17% i el 20%, seguits de les tertúlies radiofòniques, entre un 25 i un 39% segons el mitjà, i la televisió, on veiem més disparitat en la presència de dones, des d'un 19% a un 42% segons mitjà i programa.

Presència de les dones als espais d'opinió. Catalunya, 2016		
Diaris en paper	La Vanguardia	17%
	El Periódico	17%
	Ara	20%
	El Punt Avui	19%
Mitjans digitals	Vilaweb	22%
	Nació Digital	31%
	El Nacional	9%

	Catalunya Plural	41%
Tertúlies radiofòniques	El mon a RAC1	25%
	Via lliure RAC1	26%
	El matí de Catalunya Ràdio	39%
	Catalunya migdia Catalunya Ràdio	35%
	Catalunya vespre Catalunya Ràdio	34%
Tertúlies a la televisió	Els matins TV3	42%
	Divendres TV3	35%
	Més 324 Canal 324	44%
	8 al dia 8TV	24%
	L'illa de Robinson El Punt Avui TV	21%
	El debat de La 1 TVE Catalunya	19%

Font: On són les dones, Sis mesos de recomptes, 2016.

S'observa, doncs, una manca de compromís de reflectir i promoure l'opinió de les dones, que hi hauria de ser tant per responsabilitat social i per ètica professional, com per compliment de la Llei 17/2015.

Aquesta menor presència femenina també es percep que és una realitat dins els mitjans de comunicació locals, sentint que les dones han de destacar molt més que els homes per aparèixer als mitjans, tal com comenten algunes persones dels grups de discussió:

> *"En tots els mitjans les veus centrals són d'homes, els especialistes són homes, el que més en sap d'alguna cosa sempre és un home. Cal promocionar a les dones que tenen veu."*
>
> *(GD_àmbit de la comunicació)*

> *"Les dones tenen no tenen el mateix espai ni les mateixes seccions (esports, cultura...). Cal no generalitzar, crear espais amb continguts equitatius: parlar d'esports i equips tant masculins com femenins. Hi ha una discriminació clara, s'ha de destacar molt si ets dona per aparèixer als mitjans."*
>
> *(GD_àmbit de la comunicació)*

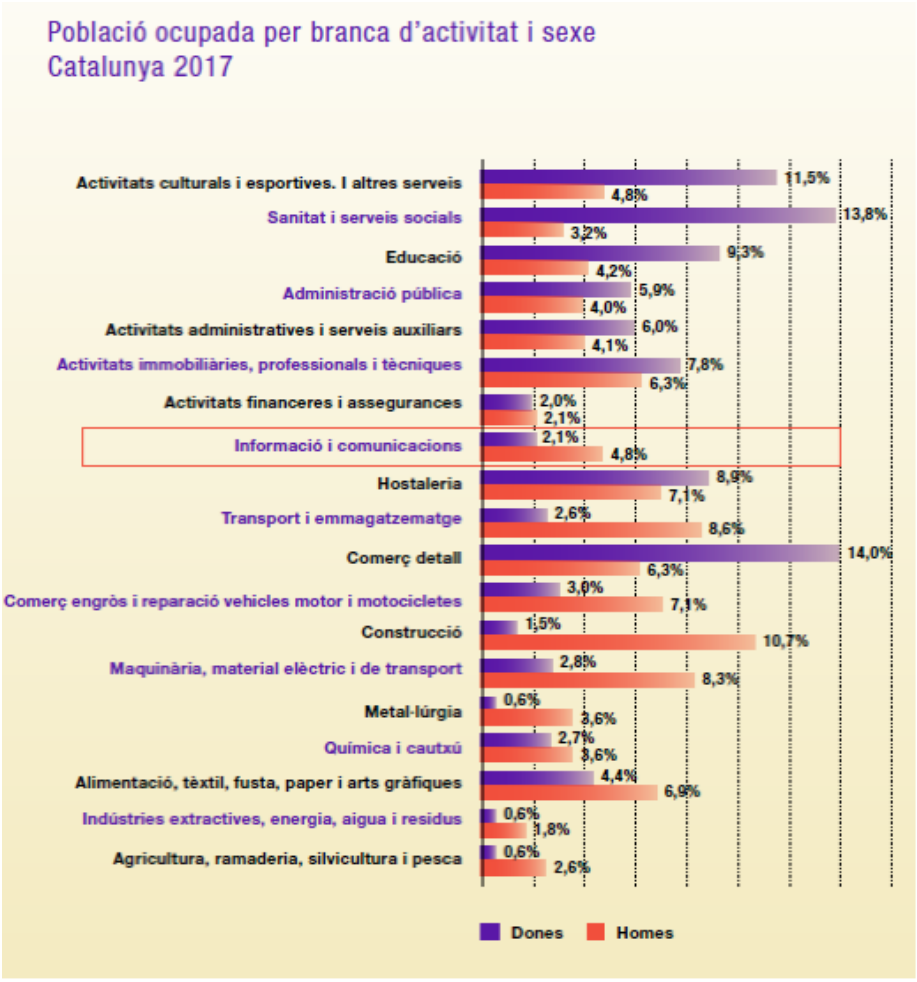
> *"Hi ha molta cultura de portada per dones però té veu masculina quan apareix als mitjans. Les dones han de treballar més per tenir veu."*

(GD_àmbit de la comunicació)

Per últim, s'observa que sovint la presència de dones augmenta en seccions o programes que estereotípicament es consideren per a dones, com poden ser programes de cuina o els apartats de successos en els diaris. Hi ha una mirada estereotipada i androcèntrica sobre on poden tenir més presència les dones, tal com s'exposa tot seguit:

> *"Hi ha seccions feminitzades i masculinitzades. Elles apareixen quan es parla de cuina i en els apartats de successos. Ells en els d'esports i en l'economia."*
> *(GD_àmbit de la comunicació)*

Pel que fa a les persones professionals dels mitjans de comunicació, tal i com mostra el següent gràfic la presència de la dona dins el sector de la informació i les comunicacions es del 2,1%, menys de la meitat dels homes ocupats en aquesta branca d'activitat, 4,8%. L'ocupació en la branca d'activitat econòmica de la Informació i comunicacions correspon en un 28% a dones i en un 72% a homes, proporció que s'ha mantingut estable en el temps tal com indica la següent gràfica:



Font: Enquesta de Població activa a 4t trimestre de 2017

Dins de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC), segons el Baròmetre del sector tecnològic a Catalunya 2016, en un apartat concret a la situació de la dona en el sector tecnològic català, valoren una escassa presència del gènere femení en el sector tecnològic donant tres possibles causes:

_ El menor interès de les dones a cursar estudis relacionats amb la tecnologia, degut a l'imaginari social que els vincula a la masculinitat.

_ La dificultat per conciliar vida laboral i personal a les feines relacionades amb el sector tecnològic.

_ L'escletxa salarial de gènere present en el sector.

En canvi, segons l'informe "Anàlisi de l'estat actual de la professió periodística a Catalunya, oportunitats en el sector i necessitats de formació. 2013", un 58,28% de les persones periodistes registrades al SOC que busquen feina són dones així com el 60% de les persones estudiants de Periodisme. Per contra, un 59% dels treballadors són homes.

> *"La major part de professionals són homes. Ho veus a qualsevol acte important a Vilanova on van a cobrir-lo. Tan la cartera de personal com d'experts que intervé està masculinitzada, no varia, tot són homes. Cal promoure a dones, incidir en mitjans de comunicació locals públics. Falta coneixement femení. Els mitjans estan masculinitzats."*
>
> *(GD_àmbit de la comunicació)*

S'observa una manca de presència de professionals dones dins l'àmbit de la comunicació tant en les TIC com a professionals del mitjans de comunicació, on encara hi ha una alta masculinització. Es valora que tant la representació de les dones, com les veus d'aquestes serien més diverses si darrere dels mitjans hi hagués una presència més equitativa de les dones.

Per últim, en relació a les professionals, es percep una sexualització de les dones professionals, sobretot a la TV, utilitzant-se com un criteri més en els processos de selecció complir amb els cànons estètics, tal s'il·lustra a continuació:

> *"A la TV el vestuari, l'estètica…Les noies són joves i molt mones. Els nois no han de ser monos. Hauria de dependre de la validesa persona com a professional, que no hi hagués un plus per estètica."*
>
> *(GD_àmbit de la comunicació)*

A Vilanova i la Geltrú, al Canal Blau Ràdio, l'Espai d'Equitat de l'Ajuntament disposa d'un espai mensual, i també es cedeixen espais en diades assenyalades en els diferents mitjans locals. Tot i això, dins el grup de treball sobre l'àmbit de comunicació, es considera que hi ha una manca de transversalització de la mirada de gènere en els mitjans locals i que falten notícies relacionades amb l'equitat home-dona en l'agenda dels mitjans de forma quotidiana. Es valora que seria important augmentar el compromís per parlar del tema en el pla informatiu i en els espais de debat, tal com es mostra en els següents literals:

> *"Aquests són temes invisibilitzats, de dies puntuals mundials o quan passa alguna cosa. No està a l'agenda dels mitjans."*

(GD_àmbit de la comunicació)

"Un cop al mes, mitja hora al mes, Canal Blau de ràdio fan un publireportatge. No debat ni feedback."

(GD_àmbit de la comunicació)

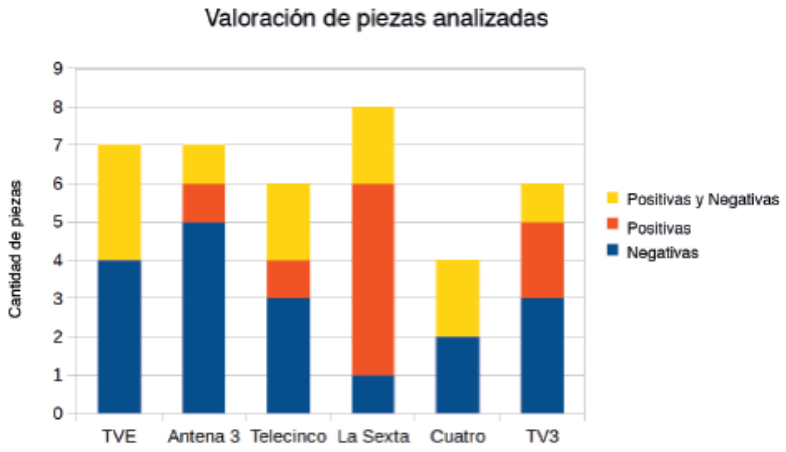
"No perspectiva de gènere, ni en els mitjans ni amb el contingut."

(GD_àmbit de la comunicació)

"Només es parla de violència de gènere quan ha passat alguna cosa."

(GD_àmbit de la comunicació)

En relació a les notícies sobre violències masclistes i de gènere, tal i com analitza l'informe "Telenoticias y violencias machistas Un análisis crítico. 2015", moltes de les notícies incorren en una descripció poc acurada al tractar el tema de la violència masclista. Podem observar en la següent gràfica una valoració de les peces informatives segons el tracte rebut:



En aquestes notícies tractades inadequadament, destaca, segons l'informe, la revictimització de dones, menors o persones properes, responsabilitzant a la persona agredida. És necessari desnaturalitzar a les dones com a víctimes naturals o imatges d'horror en tragèdies per tal de no perpetuar la seva condició de víctimes. Com diu la Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista, cal tractar la violència masclista com una manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, que es produeix a través de diversos mitjans i en diferents àmbits. És fonamental senyalar la importància del tractament de les notícies relacionades amb les violències masclistes en els mitjans, la necessitat de tractar-les com una violació dels drets humans i fer-ne un tractament informatiu acurat, així com trencar amb la naturalització de les dones com a víctimes. Per aquest motiu el Col·legi de Periodistes de Catalunya recomana seguir de manera escrupolosa el Codi Deontològic i les recomanacions específiques que en aquesta matèria s'han elaborat des de diferents col·lectius com per exemple les Recomanacions per al Tractament de la Violència Masclista als Mitjans de Comunicació del 2009, realitzat per persones expertes d'institucions, del Consell de l'Audiovisual de Catalunya

i professionals de la comunicació com membres de l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya, de l'Observatori de les Dones en el mitjans de comunicació.

Obligacions legals en l'àmbit de la comunicació i els mitjans de comunicació

Respecte l'àmbit dels mitjans de comunicació, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes defensa: la no difusió de continguts sexistes que justifiquin o banalitzin les violències contra les dones o incitin a practicar-les; l'evitació dels estereotips sexistes; la participació activa de les dones i la presència paritària de dones i homes; l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge; i la difusió d'activitats polítiques, socials i culturals promogudes per dones o destinades a dones en condicions d'igualtat i que també afavoreixin l'apoderament. També promou aquesta llei la reparació del dèficit de reconeixement que pateixen les dones, incorporant-ne en qualitat d'expertes i, la prohibició d'anuncis publicitaris que presentin les dones com inferiors o com a objectes sexuals, entre d'altres.

La Llei orgànica estatal 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull, en l'article 28. Societat de la Informació, que tots els programes públics de desenvolupament de la Societat de la Informació incorporaran en el seu disseny i execució el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de forma efectiva. L'article també expressa que el govern promourà la plena incorporació de les dones a la Societat de la Informació a partir del desenvolupament de programes específics, que promourà els continguts creats per les dones i que garantirà que aquells mitjans d'informació i de comunicació subvencionats amb diners públics informin de continguts no sexistes des d'un llenguatge inclusiu.

L'article 36. La igualtat en els mitjans de comunicació social de titularitat pública obliga als mitjans de comunicació a vetllar per la transmissió d'una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes en la societat, promovent el coneixement i la difusió del principi d'igualtat entre dones i homes. L'article 37. Corporació RTVE explicita que aquesta té com a objectius: reflectir adequadament la presència de dones en els diferents àmbits de la vida social; utilitzar el llenguatge de forma no sexista; adoptar codis de conducta que tendeixen a transmetre el contingut del principi d'igualtat; i col·laborar amb les campanyes institucionals dirigides a fomentar la igualtat de gènere i eradicar la violència dels homes cap a les dones. També fa explícit que la Corporació RTVE ha de promoure la incorporació de les dones a llocs de responsabilitat directiva i professional, alhora que ha de fomentar la relació amb associacions i grups de dones per a identificar les seves necessitats i interessos en l'àrea de comunicació. D'altra banda, l'article 38. Agència EFE assenyala que aquesta ha de vetllar també pel principi d'igualtat entre dones i homes i per l'ús del llenguatge no sexista, tenint els mateixos objectius de RTVE mencionats anteriorment.

La llei també disposa de l'article 39. La igualtat en els mitjans de comunicació de titularitat privada que explicita l'obligació de tots els mitjans de comunicació de respectar la igualtat de gènere, evitant qualsevol tipus de discriminació. Les administracions públiques han de promoure l'adopció per part dels mitjans de comunicació d'acords d'autoregulació que contribueixin al compliment de la llei sobre igualtat entre homes i dones.

L'article 40. Autoritat audiovisual insta a les autoritats encarregades de vetllar perquè els mitjans audiovisual compleixin les seves obligacions adoptin les mesures oportunes per a assegurar la igualtat de gènere. En un sentit semblant, l'article 41. Igualtat i publicitat assenyala que aquella publicitat que comporti una conducta discriminatòria d'acord amb la llei es considerarà publicitat il·lícita.

Principals conclusions en l'àmbit de comunicació

Vilanova i la Geltrú segueix les tendències generals a nivell de desigualtats de gènere de l'àmbit català:

- No hi ha hagut campanyes amb temes d'equitat des de comunicació. Tot i una plantilla feminitzada en el servei de comunicació de l'Ajuntament i una major inversió en publicitat de l'àrea d'equitat, no es té constància de cap campanya relativa a l'àmbit de l'equitat, excepte les notícies d'actes o comunicacions puntuals.
- Manca un llenguatge inclusiu comú en la comunicació del consistori i no s'observa una transversalització de la perspectiva de gènere. En alguns casos, es percep la reproducció d'estereotips de gènere en la informació i comunicació de l'Ajuntament.
- La penetració en els mitjans divergeix entre homes i dones, sent els homes qui més hi accedeixen. En els diaris, a la ràdio i a Internet és on les diferències són més grans, fins a un 9%.
- Els mitjans de comunicació reprodueixen el llenguatge sexista i les imatges i representacions estereotipades de les dones. No es té en compte la seva diversitat i predomina l'ús del cos de les dones com a objecte. Hi ha una manca de diversitat en els rols associats a la masculinitat i la feminitat i amb d'altres possibilitats identitàries.
- Hi ha una lògica heterocèntrica a nivell de mitjans de comunicació, manca la diversitat familiar i persisteix una invisibilització general de tots els col·lectius LGBTI.
- Les dones tenen menys presència en els mitjans de comunicació, i aquest fet s'agreuja amb l'edat. Les dones tenen un 27,3% del temps de paraula als informatius. En el cas de la política, la presència de les dones baixa fins al 25,4%. Els àmbits temàtics en què hi ha més paritat són l'educació (48,0% per a les dones) i la sanitat (45,7%), àmbits tradicionalment associats a les dones, mentre que on hi ha més desigualtat és en l'àmbit de la ciència i la tecnologia (17,2%). En els grups de discussió es té la percepció que la tendència dels mitjans locals és la mateixa. Sobre la presència de dones als espais d'opinió, els diaris en paper són aquells mitjans on la presència de dones és menor, entre el 17% i el 20%, seguits de les tertúlies radiofòniques, entre un 25 i un 39% segons el mitjà, i la televisió, on veiem més disparitat en la presència de dones, des d'un 19% a un 42% segons mitjà i programa. Les dones han de destacar molt més que els homes per ser aparèixer en els mitjans de comunicació. La presència de dones augmenta en seccions o programes que estereotípicament es consideren per dones.
- Manquen professionals dones en els mitjans i les que hi ha estan sexualitzades. Hi ha una absència de professionals dones dins l'àmbit de la comunicació, tant en les

TIC com de professionals del mitjans de comunicació. Les dones són un 28% de les professionals del sector de la informació i les comunicacions davant un 72% d'homes, tot i ser un 58,28% de les persones periodistes registrades al SOC i un 60% de les persones estudiants de Periodisme. Hi ha una sexualització dels cossos de les dones periodistes, sobretot en la Televisió.

- Falten notícies relacionades amb temes d'equitat home-dona i manquen a l'agenda dels mitjans temes de gènere. Falta millorar el tractament de les notícies relacionades amb les violències masclistes, sobretot per evitar la revictimització i donar-los el caràcter que correspon.

6.2.9. Àmbit de les violències masclistes

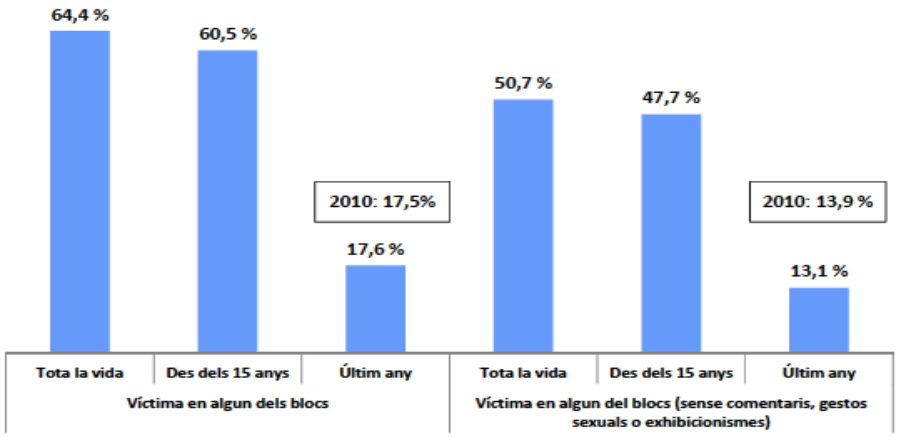
Incidència de les violències masclistes per part de no parelles, parelles i exparelles

Les dades presentades a continuació són d'àmbit català, per manca de dades municipals sobre incidència de la violència i perquè es considera que poden ser extrapolades a la realitat municipal.

Si observem les últimes dades sobre la **incidència de les violències masclista (VM) a Catalunya del 2016,** la incidència és alta, **afectant a dos terços de les dones catalanes en algun moment de les seves vides o en més d'un.** En aquestes dades, s'inclou tant aquella violència perpetrada per homes amb els quals les dones no tenen ni han tingut cap relació de parella, coneguts o desconeguts, com per homes amb els quals havien tingut una relació de parella o la tenen, com aquells fets que es van patir fins els 15 anys. Al gràfic que presentem a continuació, veiem que el **64,4% de les dones catalanes han patit com a mínim un fet al llarg de la seva vida, un 17,6% de les quals durant l'últim any**. Si excloem els comentaris, gestos sexuals o l'exhibicionisme, estaríem parlant del 50,7%, segons dades de l'Enquesta de violència masclista a Catalunya 2016.

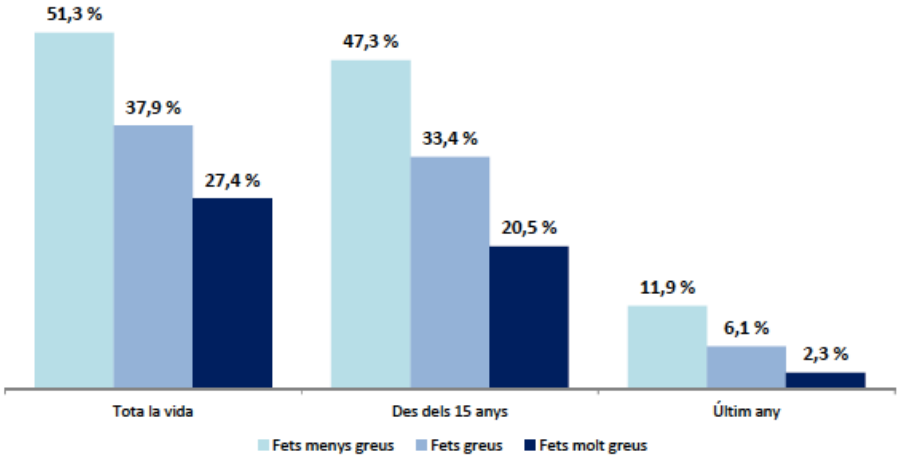
Victimització general

Dones que han patit com a mínim un fet en algun dels blocs
Base: totes les dones de Catalunya de 16 anys i més



Victimització general

Dones que han estat víctimes, segons la gravetat dels fets patits
Base: totes les dones de Catalunya de 16 i més anys



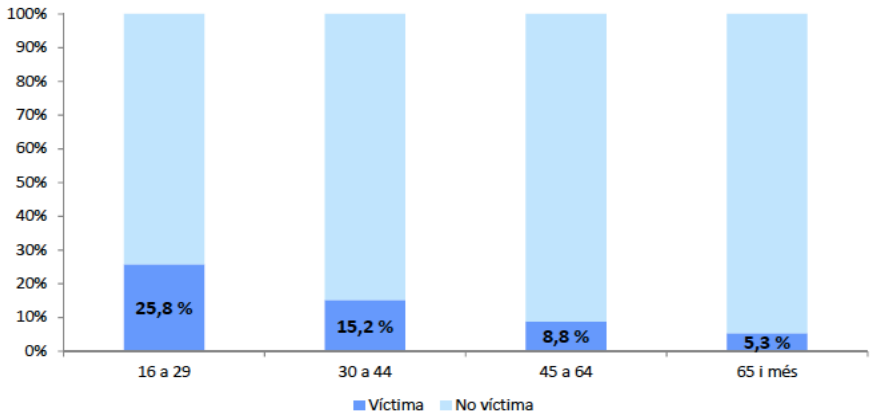
Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

A nivell de gravetat dels fets patits, 1 **de cada 4 dones ha patit algun fet especialment greu al llarg de la seva vida.** Tal com s'observa en la gràfica, d**e les dones que han estat víctimes, un 65,3% han patit fets greus o molt greus al llarg de tota la vida**, i un 8,4% l'últim any.

Pel que fa a l'edat en què es pateix la violència, **la meitat de les persones que pateixen violència masclista són joves, entre 16 i 29 anys,** seguides per les persones que se situen entre 30 i 44 anys. La violència en la joventut té els índexs més alts d'incidència, tot i que la gravetat dels fets augmenta amb l'edat.

Victimització general

Per grups d'edat: Víctimes d'algun fet en algun dels blocs (no parella, exparella i parella). Últim any
No inclou: comentaris, gestos sexuals ni exhibicionismes.
Base: total de dones del grup d'edat



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

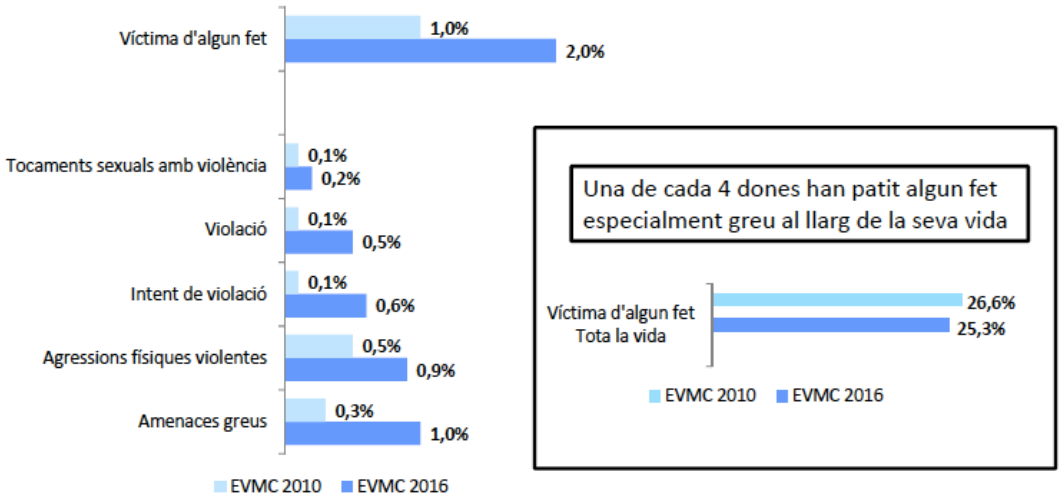
En els grups de discussió i les entrevistes realitzades també emergeix la preocupació pel tipus de relacions que estableixen les persones joves i la violència que sovint hi és present, tal com s'expressa a continuació:

> *"A mi el tema que em preocupa més entorn la desigualtat és el tema de les relacions entre nois i noies, sobretot amb els més joves. Penso com es podrien canviar algunes relacions tòxiques relacionades amb el domini de les noies, mentre ets novia, quan vols deixar de ser-ho... Tinc filles jovenetes i històries que m'han explicat de nenes de la seva edat, al mateix cole, que elles mateixes no entenen. És que li diu això i la controla amb el mòbil, això ho trobo horrorós. Això sí que no sé com. I no és una broma, les anul·la. És un patiment terrorífic i assetjament i a vegades acaba amb agressions reals i assassinats, i no és una cosa que ens inventem. I que encara que no arribi aquí, és una agressió brutal i que té unes seqüeles, de poder tenir una parella home i gaudir-ho. I sorprenentment passa molt."*
>
> *(GD_grup de dones)*

Pel que pertoca a **la violència de major gravetat**, l'últim any, **les violències més freqüents per ordre han estat: les amenaces greus, les agressions físiques violentes, l'intent de violacions, i les violacions i tocaments sexuals amb violència**. En tots els casos, s'han duplicat o triplicat com a mínim les dones que han estat víctimes de fets especialment greus respecte el 2010.

Victimització general

Dones que han estat víctimes d'algun fet especialment greu . Últim any
Base: totes les dones de Catalunya

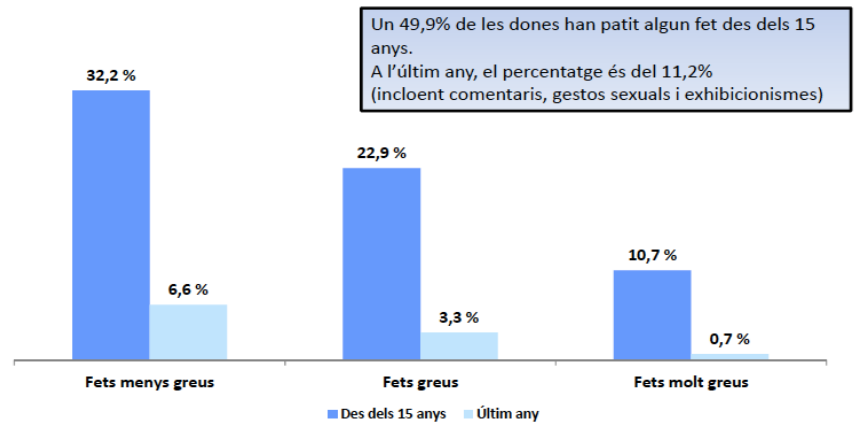


Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

En relació amb **la violència realitzada per part de persones que no són les parelles, gairebé la meitat de les dones catalanes han patit algun fet,** un 49,9%, i un 11,2% en l'últim any. Si observem la gravetat dels fets, **1 de cada deu dones ha patit fets especialment greus i 3 de cada 10 fets greus o molt greus**.

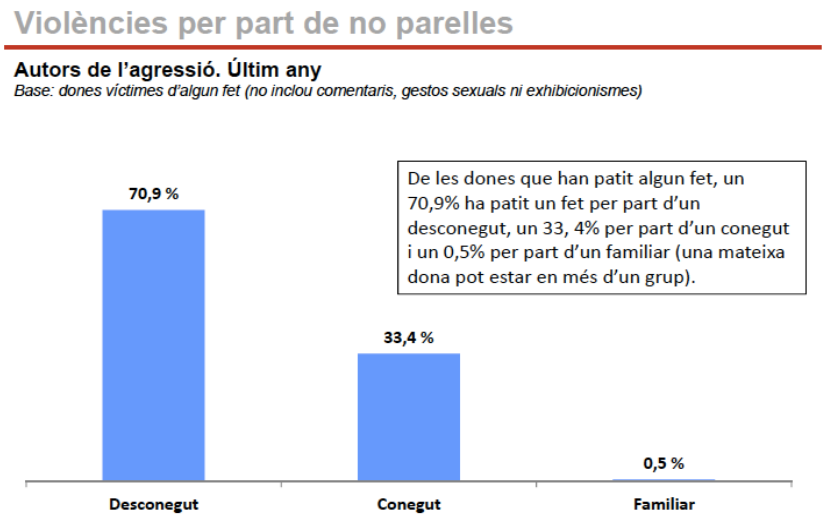
Violències per part de no parelles

Víctimes segons la gravetat dels fets, des dels 15 anys i l'últim any
Base: totes les dones de Catalunya de 16 i més anys



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

Les **persones autores d'aquests fets són en un 70,9% dels casos persones desconegudes i** un 33,9% persones conegudes.

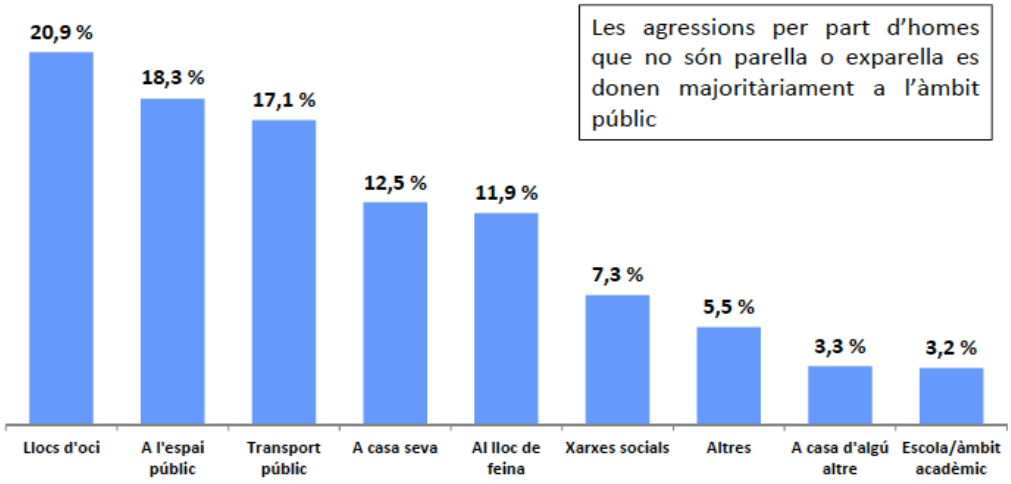


Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

Aquestes **agressions es donen en la majoria de casos en l'espai públic**, en un 51,3% s'han donat en llocs d'oci, a l'espai públic o al transport públic, seguits d'espais quotidians com la pròpia llar (12,5%) o el lloc de feina (11,9%).

Violències per part de no parelles

Llocs on passen les agressions. Últim any
Base: dones víctimes d'algun fet



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

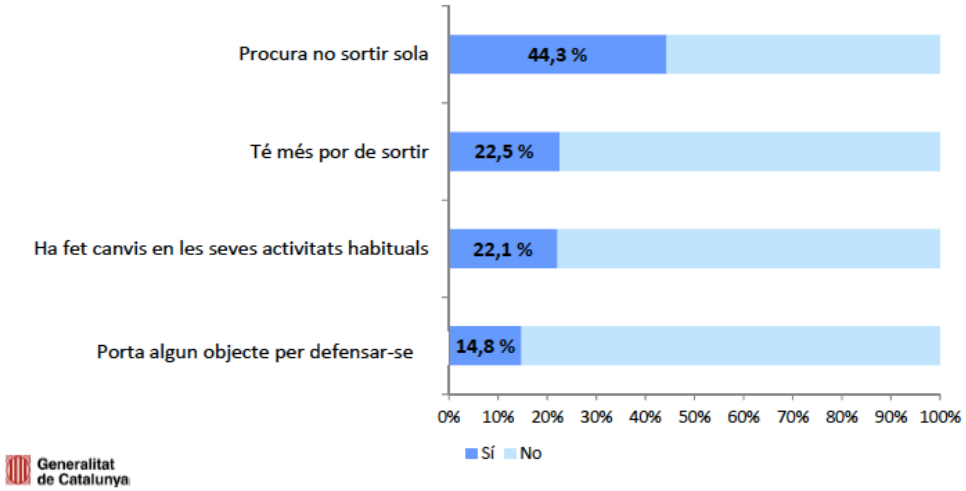
Les principals conseqüències d'aquestes violències per ordre de freqüència són: procurar no sortir sola, tenir més por de sortir, canviar les activitats habituals i portar algun objecte per defensar-s**e.**

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Violències per part de no parelles

Conseqüències de l'agressió per les dones que han patit algun fet. Últim any
Base: dones víctimes amb una afectació "Molt" o "Força" i una valoració de 5 a 10

Pregunta: A partir d'aquests fets que ha patit ha tingut conseqüències com....



Generalitat de Catalunya

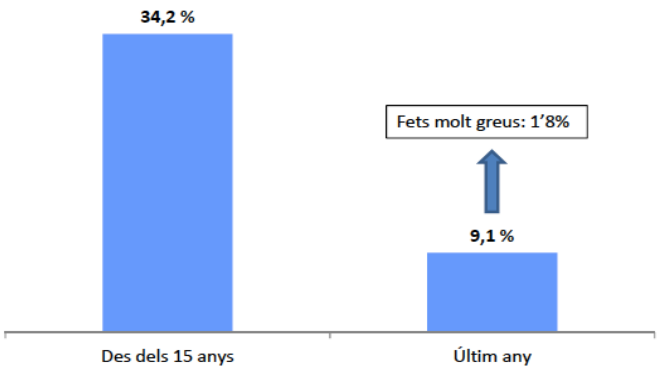
Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

Les dones que han patit com a mínim 1 fet violent per part d'una exparella i/o parella actual home al llarg de la seva vida a nivell català són 1 de cada 3 dones.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Violència per part de parelles actuals i/o exparelles

Dones que han patit com a mínim 1 fet per part d'una exparella i/o de la parella actual
Base: dones que tenen o han tingut parella o exparella des dels 15 anys

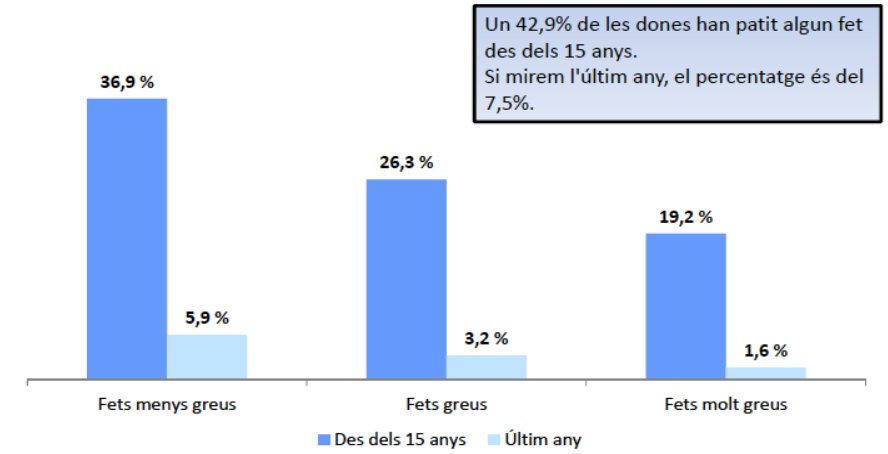


Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

En el cas d'exparelles heterosexuals, **1 de cada 5 dones ha viscut un fet molt greu i més de la meitat un fet greu o molt greu al llarg de la seva vida.**

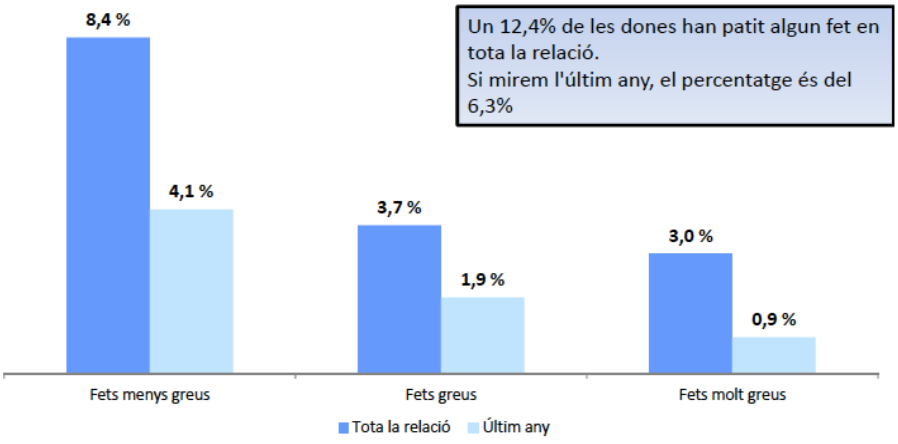
Violència per part d'exparelles

Víctimes segons la gravetat dels fets. Des dels 15 anys i l'últim any
Base: dones que han tingut exparella



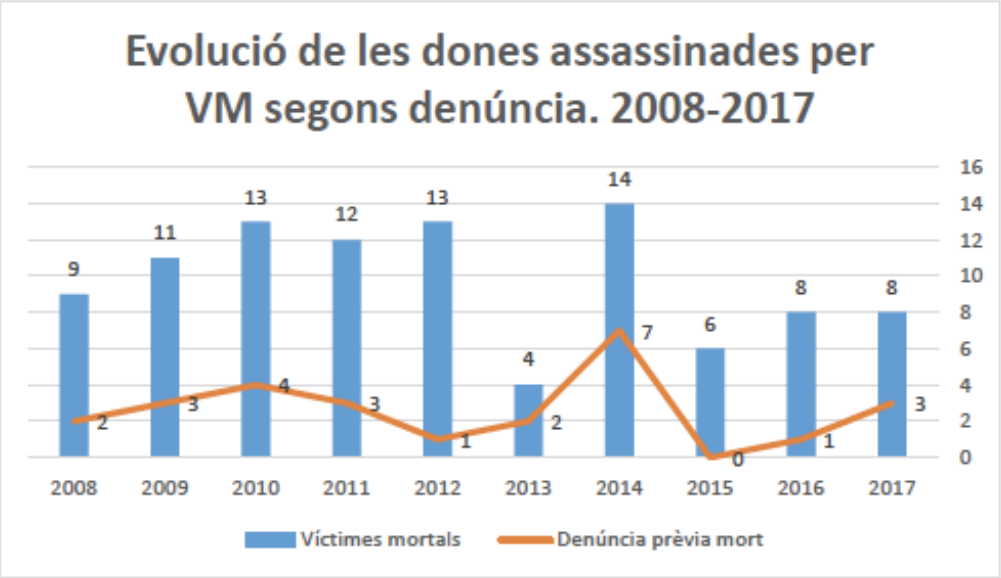
Violència per part de parelles actuals

Víctimes segons la gravetat dels fets. Durant tota la relació i l'últim any
Base: dones que tenen parella



En el cas de les parelles actuals heterosexuals, 1 de cada 6 dones ha viscut un fet molt greu i una mica menys de la meitat un fet greu o molt greu.

Si parlem d'assassinats, el nombre de **dones assassinades a Catalunya per violència masclista en l'àmbit de la parella ha estat de 8 dones assassinades al 2017, de les quals 3 havien interposat denúncia prèviament.** L'evolució de les morts es pot observar en el següent gràfic. L'edat mitjana d'aquestes dones en els darrers 6 anys és de 41 anys, i la mitjana d'edat de l'any 2017 ha estat de 45 anys.

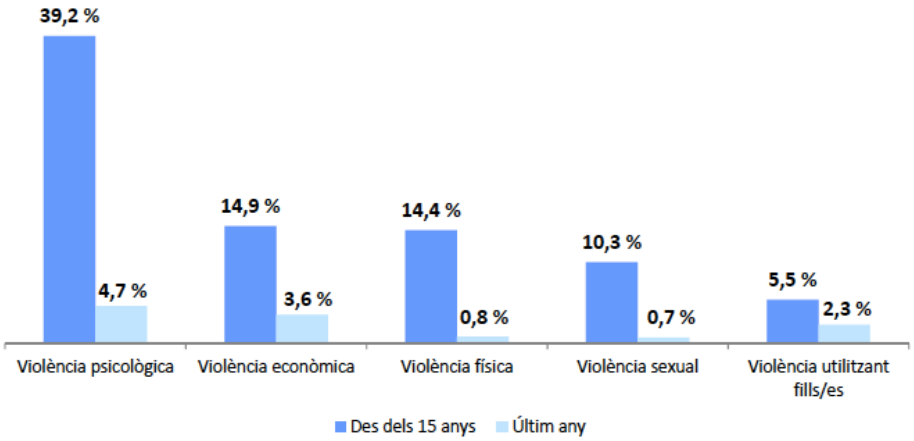


Font: Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya

El tipus de violència viscuda més freqüent, tant per parelles actuals com per exparelles homes, és la violència psicològica. Aquesta aniria seguida de la violència econòmica, després la física, la sexual i, per últim, l'ús dels fills i filles per exercir violència, tal com es mostra en els següents gràfics:

Violència per part d'exparelles

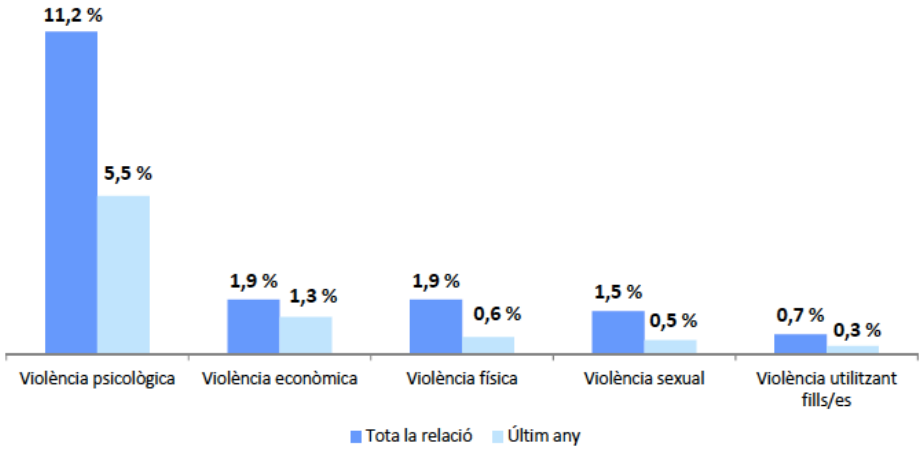
Víctimes segons el tipus de violència patida des que tenia 15 anys i l'últim any
Base: dones que han tingut exparella



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

Violència per part de parelles actuals

Víctimes segons el tipus de violència patida des de l'inici de la relació i l'últim any
Base: dones que tenen parella



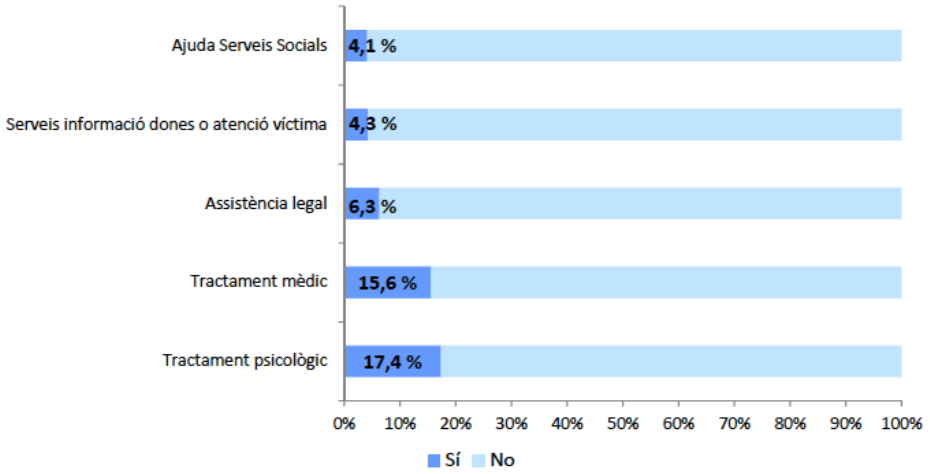
Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

Pel que fa a les **conseqüències de l'agressió per part d'exparelles i parelles actuals homes, el principal servei requerit per les dones ha estat el psicològic**. En el cas

d'exparelles, el segon servei ha estat l'assistència legal seguida del tractament mèdic; en canvi, en el cas de parelles actuals, el segon servei ha estat el tractament mèdic seguit del legal.

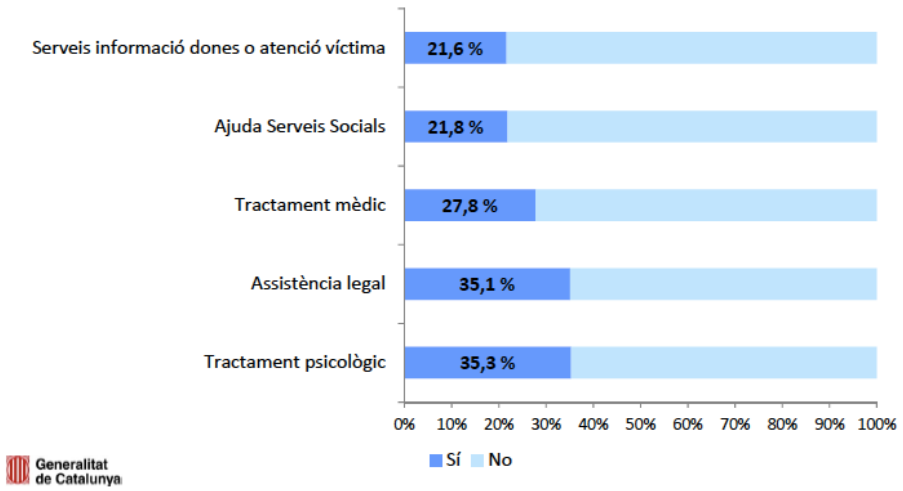
Violència per part de parelles actuals

Conseqüències de l'agressió per les dones que han patit algun fet. Últim any
Base: dones víctimes amb un grau d'afectació de 5 a 10
Pregunta: A causa d'aquest tipus de fets o agressions va utilitzar després.....



Violència per part d'exparelles

Conseqüències de l'agressió per les dones que han patit algun fet. Últim any
Base: dones víctimes per part d'exparelles
Pregunta: A causa d'aquest tipus de fets o agressions va utilitzar després....



Generalitat de Catalunya

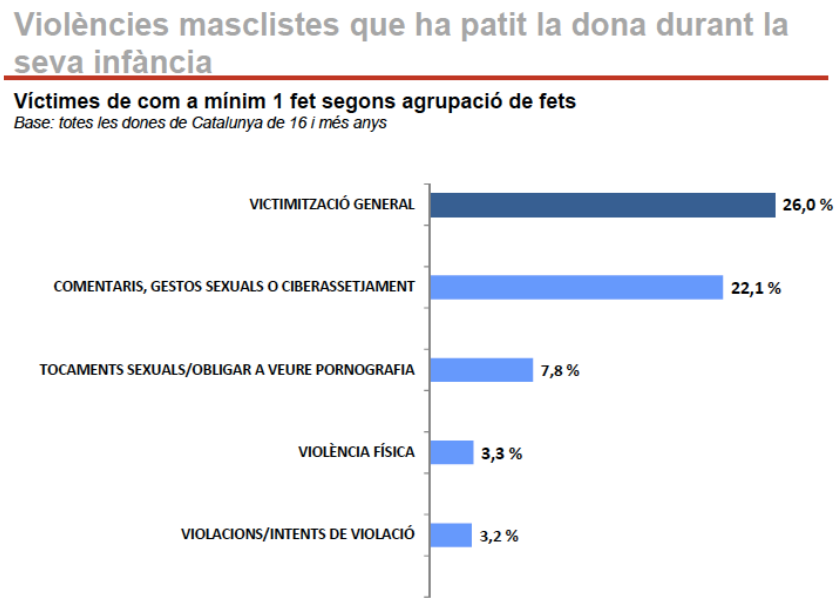
Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

Pel que fa a les **violències en parelles amb una o més persones LGBTI,** cal dir que les violències en l'àmbit de la parella en relacions no heterosexuals han estat poc estudiades i són molt invisibilitzades, cosa que en dificulta la detecció i intervenció. El projecte europeu "*Coral Project*" (Donovan, Barnes i Nixon, 2014) ens informa que l'abús de poder en les relacions sexo-afectives homosexuals és una problemàtica important. El **66% de les persones enquestades en el marc d'aquest projecte diuen haver viscut com a mínim una situació abusiva en els últims 12 mesos dins les seves relacions afectives i l'11% han experimentat terrorisme íntim** (Johnson,2006). La f**orma més freqüent és el dany emocional** o psicològic (insults, acusacions d'infidelitat, amenaces, etc.) i aquest resta invisibilitzat i minimitzat, en canvi el dany físic és el més fàcil d'identificar, però és menys freqüent. Segons aquest estudi després del dany emocional, l'altra forma de violència més freqüent és la sexual.

A Vilanova i la Geltrú, es genera la reflexió en alguns grups de discussió sobre la manca de treball vers aquesta qüestió. Es considera que falta més promoció i protecció de la salut en parelles no heteronormatives en tots els sentits, que inclogui la construcció de models de relacions sexo-afectives no violentes i la prevenció de les violències en l'àmbit de la parella. També s'identifiquen diferències de gènere en parelles homosexuals, tal com s'esmenta a continuació:

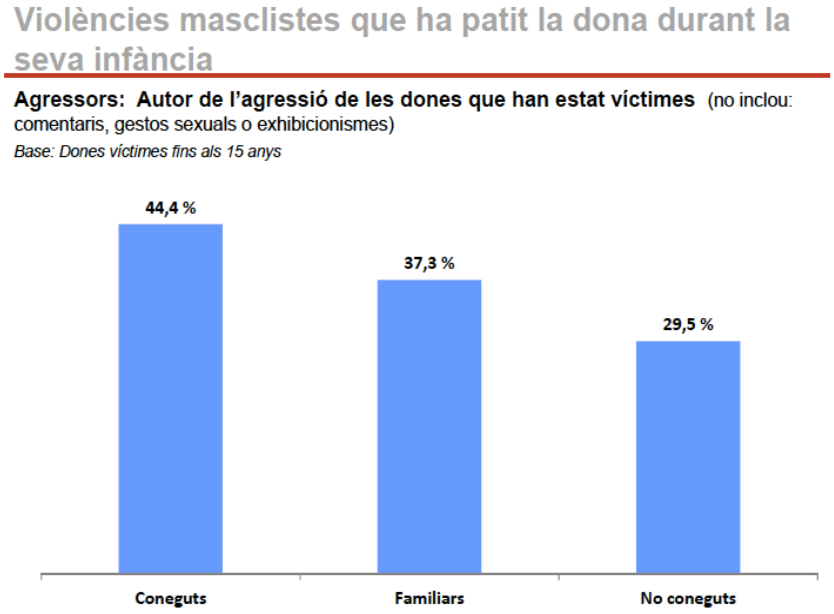
> *"Hi ha una obertura de les dones joves cap a orientacions sexuals fluides o bisexuals. Els homes tenen una orientació sexual més tancada, sigui quina sigui, major gelosia i exerceixen més control."*
>
> *(Grup de discussió àmbit de la salut)*

Sobre les **violències masclistes que han patit les dones durant la infància, cal dir que 1 de cada 4 dones de 16 anys i més de Catalunya ha viscut una situació de violència**, un 22,º% comentaris, gestos sexuals o ciberassetjament, un 7,8% tocaments sexuals o obligació de veure pornografia, un 3,3% violència física i un 3,2% violacions.



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

Les **persones autores d'aquests fets són en quasi un 70% persones de l'entorn,** un 44,4% persones conegudes i un 37,3% familiars, tal com es mostra al següent gràfic.

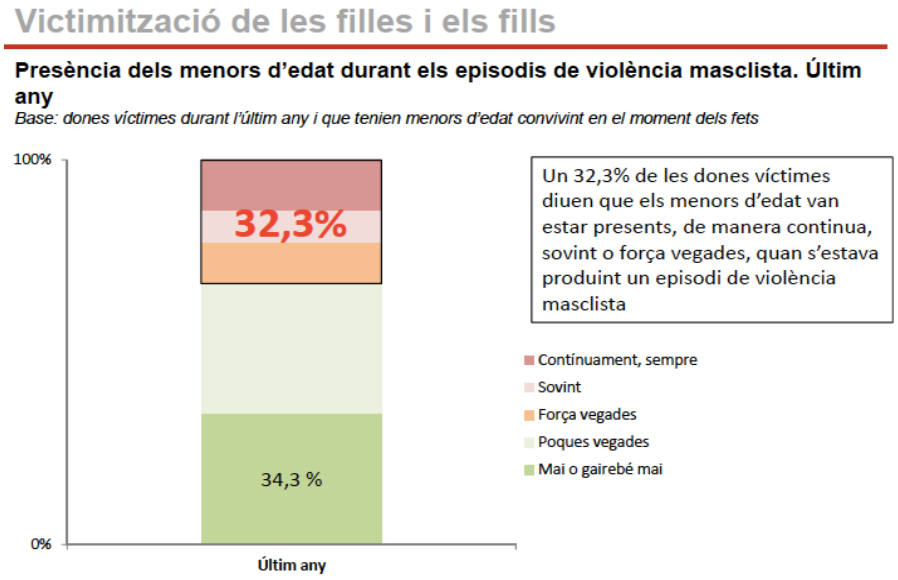


Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

En relació amb aquesta problemàtica, en els grups de discussió i les entrevistes es comenta la **necessitat de formar a les persones professionals que estan en contacte amb infants** (pediatria, professorat, educadores, persones de serveis socials, etc.) **per poder identificar, detectar i intervenir** davant d'aquestes situacions. També es posa sobre la taula el tabú i el silenci que hi ha sobre aquesta problemàtica i que comporta conseqüències negatives a l'hora de poder ajudar les persones que les viuen, tal com es comenta en el següent literal:

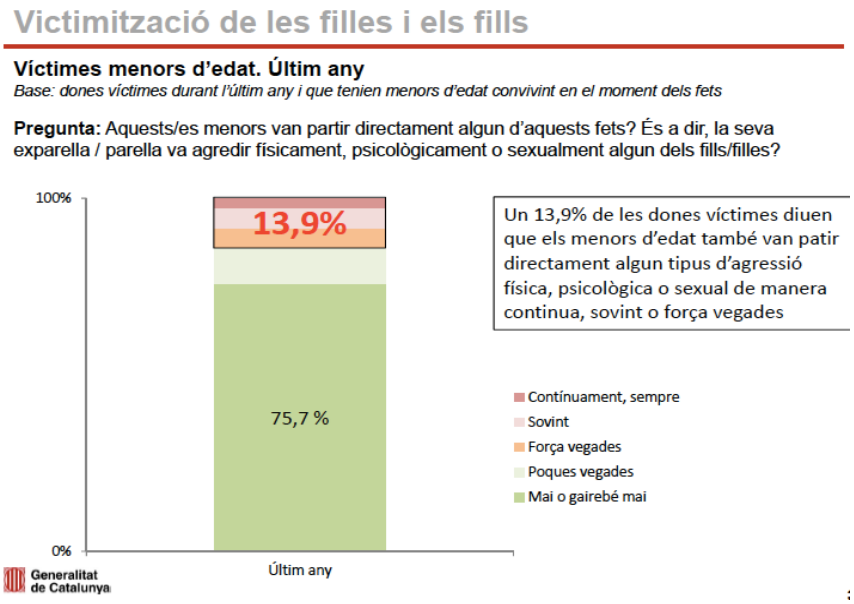
> *"[Parlant de la manca d'obligació de formació sobre abús sexual infantil del personal de pediatria] Posar dades sobre la taula i mira-t'ho bé, perquè és molt maco fer campanyes al carrer, és bonic, necessari, imprescindible, però tu ets conscient que el 90% dels abusos sexuals són a casa, per un germà, pel pare, per un cosí, això és lo més habitual. Com pots dir que no necessites formació si és la majoria de casos que estan passant? Però aquestes dades s'obvien, sembla que és tabú, no? Després passa també tot el què hem vist, que hi ha una acusació d'abús per part del pare i la mare contra la filla, també 80% dels casos, clar. No viuen a mart aquestes dones, viuen aquí, i estan tan influenciades com ell pel sistema. No ens les carreguéssim a elles. S'ha de conservar el macho alfa sinó la vida s'acaba. I es culpa la filla, perquè ells funcionen així, mentida, ens han fet creure que funcionen així."*
>
> *(Entrevista al personal tècnic d'Equitat)*

Per últim, pel que fa als fills i les filles víctimes de violència masclista, observem que **el 32,3% de les dones víctimes que tenien fills o filles menors d'edat diuen que aquests van estar presents de manera continuada, sovint o força vegades quan s'estava produint un episodi de violència masclista**. Aquests menors són reconeguts com a víctimes de violència en tots els casos, hagin presenciat o no la violència. Tot i aquest reconeixement no tots els municipis tenen serveis per atendre'ls. En el cas de Vilanova i la Geltrú, hi ha un servei per infants conduit per psicòlogues.



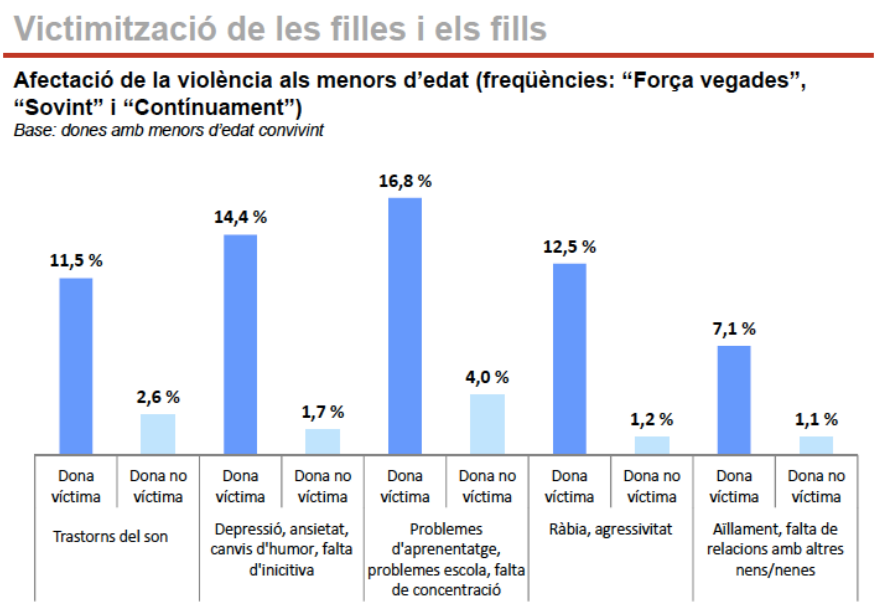
Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

A més a més, **1 de cada 4 menors ha patit directament algun tipus d'agressió física, psicològica o sexual** i un 13,9% d'aquests infants de manera continua, sovint o força vegades.



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

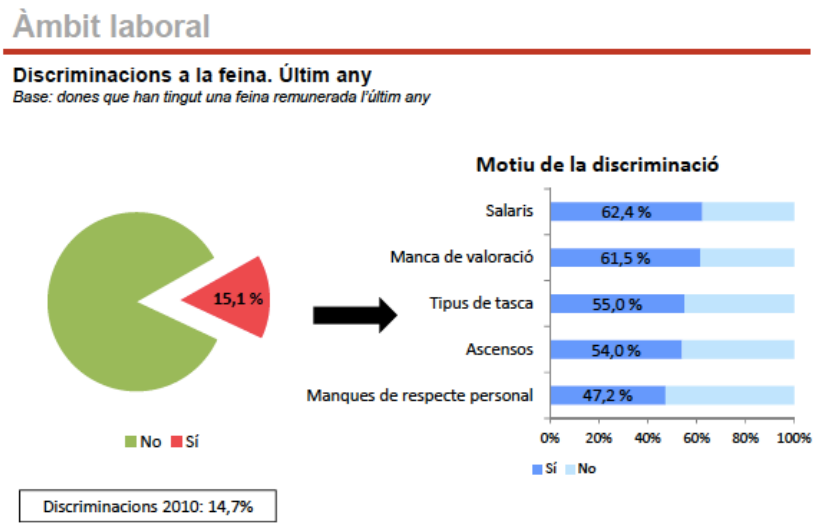
Les principals afectacions de la violència en els menors d'edat on la violència en la parella és freqüent per ordre són: els problemes d'aprenentatge, problemes a l'escola i falta de concentració (16,8%), la depressió, ansietat, els canvis d'humor i la falta d'iniciativa (14,4%), la ràbia i l'agressivitat (12,5%), els trastorns del son (11,5%) i l'aïllament social (7,1%).



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

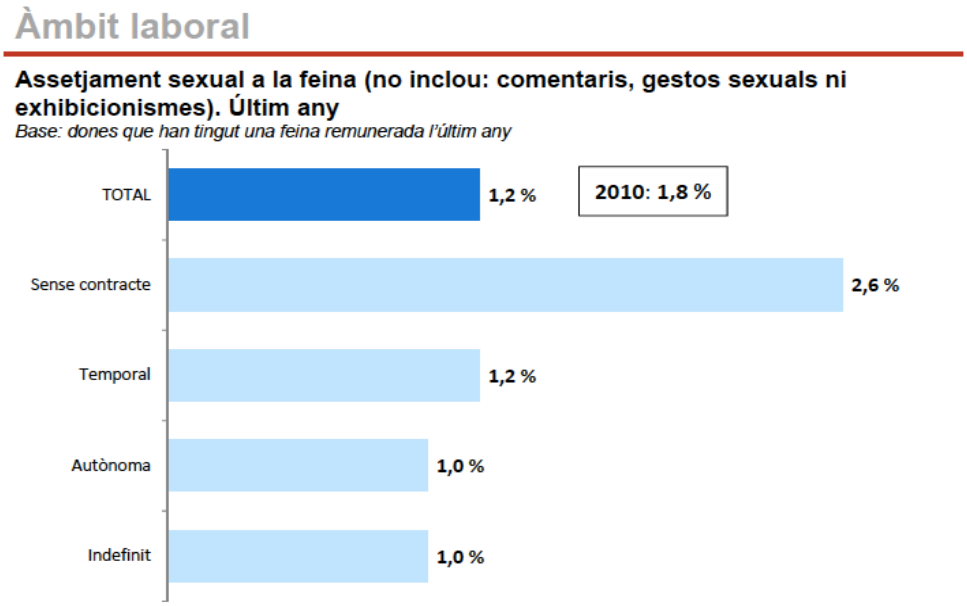
Discriminacions i assetjament en l'àmbit laboral

Durant l'últim any, segons les dades de l'Enquesta de Violència masclista a Catalunya del 2016**, la incidència de les dones que han tingut feina remunerada l'últim any i que s'han sentit discriminades ha estat d'un 15,1%.** Els principals motius han estat el salari, la manca de valoració, el tipus de tasca, la promoció professional i les manques de respecte.



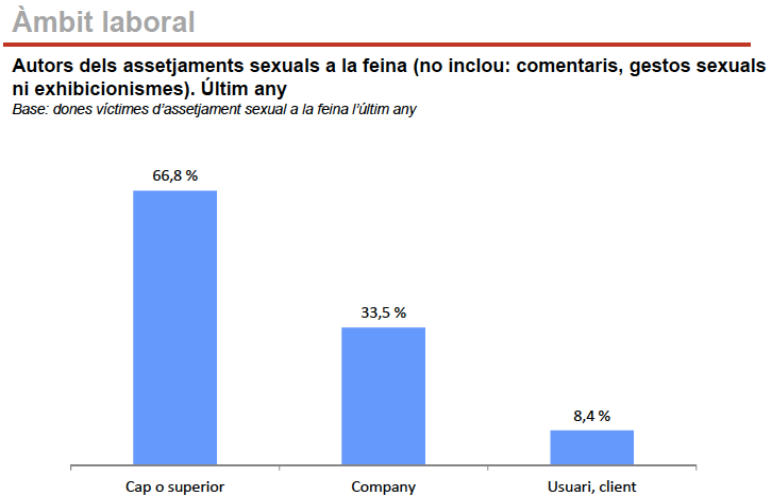
Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

Pel que fa a l'assetjament sexual, **en l'últim any, un 1,2% de les dones ha patit assetjament sexual a la feina,** sense incloure comentaris, gestos sexuals ni exhibicionismes, **sent més del doble aquesta incidència en el cas de les dones sense contracte**.



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

En 2 de cada 3 casos els autors dels assetjaments sexuals són caps o superiors, i en 1 de cada 3, un company de feina.



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

Pel que fa a la **discriminació i l'assetjament vers persones LGBTI**, **més d'un 30 % de les persones LGBTI s'han sentit discriminades a la feina per bromes dels seus companys i companyes, han experimentat traves en la promoció professional o obstacles per a relacionar-se directament amb els clients, segons un estudi d'àmbit estatal** (López, 2013, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016). A causa d'això, una bona part de les persones LGBTI afirmen que **amaguen la seva orientació sexual, la seva identitat de gènere o el seu estat serològic a la feina** i, en el cas d'algunes persones trans*, abandonen el lloc de treball per poder realitzar la transició (FRA, 2014). Cal tenir en compte, a més, que amagar aspectes importants de la pròpia identitat pot implicar una pressió que no permeti desenvolupar el potencial al lloc de treball. A més a més, sol portar a evitar la interacció amb les altres persones de feina per tal d'evitar situacions que puguin revelar aquell aspecte que es vol amagar, fet que reverteix negativament tant en el rendiment com en el benestar en l'entorn laboral (Coll-Planas i Herrero, 2016).

Aquesta tendència també es confirma en el cas de Vilanova i la Geltrú, on es narra que sovint es perceben els espais laborals com a no segurs per part de la població LGBTI, sobretot a l'entrar en una nova feina i no conèixer el clima i les persones que hi treballen. Es detecten situacions de discriminació per orientació sexual o identitat de gènere. Les situacions més comuns són les "bromes" o els comentaris despectius o ridiculitzadors, i l'ús de l'orientació sexual o la identitat de gènere no normatives per humiliar o fer mal a una persona LGBTI quan hi ha un conflicte. Tot i que, també es narren situacions d'assetjament laboral i, fins i tot, d'acomiadament per raó d'orientació sexual. Els següents literals il·lustren les situacions més greus comentades:

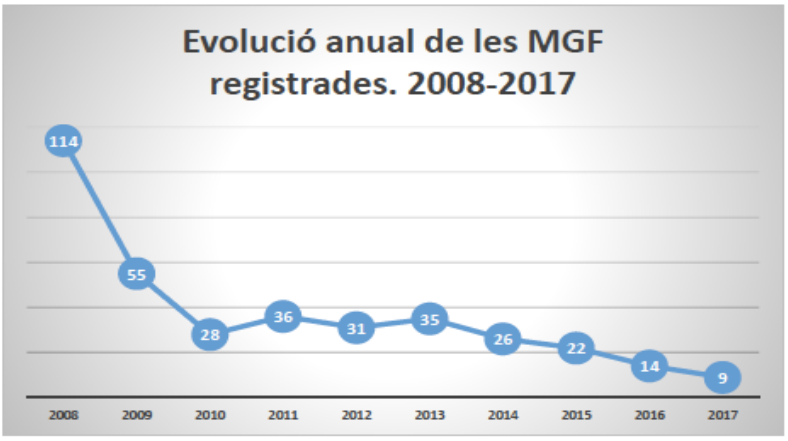
> *"A l'administració no solen passar aquestes coses, però en les empreses privades poden argumentar qualsevol cosa per fer fora a algú quan realment és per homofòbia."*
>
> *(GD_persones adultes LGBTI)*
>
> *"Hi havia una noia que van intentar fer fora de la feina per ser homosexual. Va aconseguir ser readmesa per denúncia judicial."*
>
> *(GD_persones adultes LGBTI)*

Segons les participants dels grups i les entrevistes, un dels factors que augmenta el risc de discriminació o de rebre violències és la distància entre la persona i els mandats de gènere.

Violències en l'àmbit comunitari

Hi ha tres tipus de violències masclistes a l'àmbit comunitari que són especialment rellevants, segons la normativa catalana: les mutilacions genitals femenines, els matrimonis forçats i les LGBTIfòbies en l'àmbit comunitari.

Pel que fa a les **mutilacions genitals femenines** (MGF), observem **una tendència descendent de les mutilacions genitals femenines a Catalunya, passant de 114 al 2008 a 9 al 2017**.



Font: Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya, 2017

La reducció de MGF pot deures, en part, al treball de prevenció realitzat des de diferents ens i institucions des de fa uns anys a Catalunya i a la generació de protocols d'intervenció. A Vilanova i la Geltrú, algunes persones que estan treballant per la prevenció dins la pròpia comunitat ratifiquen la sensació que aquí el nivell de MGF és molt baix. Aquestes persones apunten que el **treball necessari de prevenció cal fer-lo en els països d'origen**:

> *"Aquí se está trabajando, pero aquí casi nadie hace aquí, todo está allí, en África. Hay que hacer algo, ir allí, sensibilizar y decirle que eso ya está, que no se puede. El gobierno de allí dice que está intentando pero no, no es que haya dicho que lo ha prohibido totalmente, pero dice de no hacerlo. Si lo prohíbe quien le va a hacer caso, es el gobierno. Sus hijos, y sus tradiciones, son sus tradiciones y cuando se hace nadie se entera, tienen sus médicos, sus cortadores...En una semana ya se cura. Se hace, se va y se explica que cuando tienen bebés es complicado y que cuando tienes la regla eso huele, porque a veces se retiene por eso y huele mal y la gente no quiere. O cuando una mujer tiene hijos y se muere porque le han hecho mutilación genital, muchas son mujeres jóvenes cuando tienen el primer bebé, el bebé vive pero la mujer no. ¿Por qué? Porque viene gente de aquí a explicarlo, así el gobierno también está viendo la cosa, que es verdad, pero los pueblos no saben, no escuchan la radio ni la tele, no lo saben."*
>
> *(GD_grup de dones)*

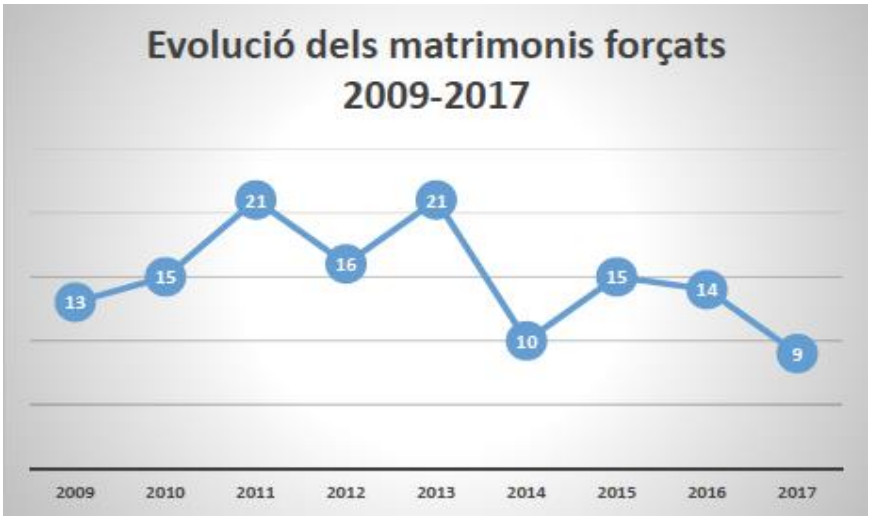
S'exposa que aquest treball també esdevé imprescindible per les pròpies famílies i infants i adolescents d'aquí, per no ser rebutjats per les seves comunitats en els països d'origen i per evitar que es practiquin MGF per part de familiars o altres persones quan viatgen a aquests països. En el següent literal s'explica aquesta situació:

> *"A veces quieres que tus hijos vayan a ver sus abuelos y tal y tú estás aquí claro. Tú aunque les digas, el abuelo dice 'tú como estás en Europa quieres coger tradiciones de Europa' y la coge y le hacen sin que te enteres, sin tu autorización. Ellos dicen 'qué autorización! Ellos son mis nietos y ellos te han criado a ti' y dicen 'tú no tienes porque darme autorización, es mi nieta y yo hago lo que quiero, tu no tienes que opinar'. Hay este problema. Tienes que ir tú porque si tú estás no lo hacen, pero no los puedes mandar."*
>
> *(GD_grup de dones)*

En els grups de discussió, també es reflexiona sobre com ha d'estar orientat aquest treball des de l'àmbit de la cooperació, sent un treball que s'enfoqui tenint en compte les necessitats, els ritmes i els constructes culturals del país i fent un treball horitzontal i no impositiu, que a vegades no ha estat la manera en què s'ha treballat, tal com s'expressa:

> *"Si vas a explicarles pero no les das nada, nada. Tienes que ir, explicarles y darles algo: que los niños estudien, compramos sus cosas, sus ropas...Si están contentos los padres, si les das algo para vivir sus hijos bien y que coman bien, esto está bien. Si no dicen, este de que va, que viene aquí para mandarme. Si le damos ropa, o dos sacos de arroz, o lo que necesitan ellos, un pozo de agua, a lo mejor ellos pueden cambiar, porque ven que quieres ayudar. No ven que una mujer se muere cuando tiene los bebés, porque además allí las operaciones son complicadas, igual no hay cerca un hospital."*
>
> *(GD_grup de dones)*
>
> *"Jo crec que una cosa molt important és donar a canvi o generar una relació de confiança, perquè si és una persona experta de fora, uf. No pot ser només punitiu, sinó que has d'oferir recursos, o benestar, que l'altre model val la pena. A Vilanova hi ha protocol. Hi ha un marc de la Generalitat."*
>
> *(GD_grup de dones)*

En relació amb **els matrimonis forçats** a Catalunya, les dades del Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya indiquen un **lleuger descens l'últim any respecte anys anteriors i una tendència descendent des de l'any 2014.**



Font: Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya, 2017

A Vilanova i al Geltrú, no s'expressa en cap grup de discussió ni entrevista una preocupació per aquesta problemàtica. Caldria acabar d'aprofundir si és un tema rellevant a nivell municipal, doncs no hi ha dades en aquest sentit ni cap programa dedicat. Tot i això, tenint en compte que és una problemàtica que es pot donar en qualsevol lloc, és important comptar amb els dispositius adequats de prevenció, detecció i intervenció.

Pel que fa a les **LGBTIfòbies a nivell comunitari** es destaquen tres violències: **les LGBTIfòbies en l'esport, el bullying LGBTIfòbic i les violències contra les famílies LGBTI**.

En les **pràctiques esportives** **més masculinitzades** **l'homofòbia és molt present** per a desqualificar l'adversari o per a criticar les dones esportistes mitjançant insults lesbofòbics. En aquesta mateixa línia, la pràctica d'esports associats a la feminitat per part d'homes està sovint estigmatitzada (Regidoria de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). Fruit d'aquest imaginari, moltes persones LGBTI, sobretot els homes gais i bisexuals, consideren que l'àmbit esportiu no és un espai segur. En aquest sentit, es detecta una diferència notable entre les experiències de les dones lesbianes i bisexuals i les dels homes gais o bisexuals. Les noies destaquen més experiències positives en esports grupals, sobretot en aquells on hi ha un alt percentatge de noies obertament lesbianes i bisexuals. En un estudi internacional sobre homofòbia a l'esport, un 64% de les persones participants consideraven que l'homofòbia era més forta en l'àmbit esportiu que en la resta d'àmbits socials (Regidoria de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016). Més concretament, s'assenyalen les grades dels camps esportius i les classes d'educació física com els espais més LGBTIfòbics (Regidoria de Feminisme i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona, 2016).

A Vilanova i la Geltrú, les LGBTIfòbies en el món de l'esport segueixen la tendència general, exposant en les entrevistes i grups de discussió situacions incòmodes o discriminatòries entre companyes d'equip, per part de persones d'altres equips, per part d'entrenadores i professorat d'educació física i per part de l'afició. Majoritàriament aquestes situacions es donen contra dones que practiquen esports associats al gènere masculí, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere, contra homes que practiquen esports associats al gènere femení, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere, contra homes gais, bisexuals o trans* que practiquen esports masculinitzats, i en menor mesura contra dones lesbianes, bisexuals o trans* que practiquen esports femenins. Es destaca en les entrevistes que cal formar entrenadores i mestres d'educació física per tal de fomentar valors d'equitat, per implementar la coeducació en l'esport, i generar mesures contra les LGBTIfòbies. Els següents literals il·lustren les LGBTIfòbies en el món esportiu:

> *"En el futbol, a les grades hi ha una minoria que genera conflictes, baralles i que criden insults homòfobs, i en el bàsquet també passa."*
>
> *(GD_àmbit de l'esport)*
>
> *"Quan els companys perceben que algú és gai, se l'ignora o se l'insulta. Es fan comentaris estil 'no t'apropis a la dutxa', 'no te agaches que te violaran', 'te estarás poniendo las botas', etc."*
>
> *(GD_persones joves LGBTI)*
>
> *"Els entrenadors i entrenadores haurien d'estar formades en la no discriminació. També els mestres d'educació física haurien de fomentar els valors de l'equitat i el cooperativisme. S'ha donat el cas d'algun delegat i entrenador amb comentaris sexistes o homòfobs. A més, el llenguatge femení no està normalitzat ('I play like a girl, that's why I'm faster')."*
>
> *(GD_ àmbit de l'esport)*

Les **manifestacions d'LGBTIfòbia als centres escolars** constitueixen un problema greu en el sistema educatiu del conjunt dels països europeus (FRA, 2009). **Les víctimes solen ser estudiants LGBTI, així com els fills i les filles de famílies LGBTI i alumnes que no s'adeqüen a les normes de gènere. Cal afegir que el professorat LGBTI passa per grans dificultats a l'hora de viure obertament la seva identitat i orientació sexual**, la qual cosa també impedeix que pugui ser un referent positiu proper per a l'alumnat.

Pel que fa a **l'assetjament escolar LGBTIfòbic vers l'alumnat**, estudis amb una base mostral més àmplia com "Homofobia en las aulas" (COGAM, 2013) basat en 5.272 respostes d'alumnes de l'ESO, mostren que el 31,91% de l'alumnat percep discriminació en el seu centre educatiu i el 41,48% considera que el professorat fa poc o res quan hi ha un cas d'assetjament. Així doncs, els infants i joves s'enfronten contínuament a manifestacions de LGBTIfòbia, augmentant el percentatge en casos d'infants transgènere. **Un 60% de les persones homosexuals de la Unió Europea declara haver patit comentaris o conductes homofòbiques al centre escola**r (FRA, 2009). A nivell d'estat espanyol, diversos estudis conclouen que:

- els centres educatius no són segurs per als infants i joves LGTB;
- existeix un índex elevat d'assetjament escolar per homofòbia i transfòbia; i
- un percentatge alt de noies i molt major de nois pateix violència psicològica i/o física a causa de la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere en l'àmbit educatiu.

La quotidianitat i continuïtat de l'assetjament fa que les víctimes ocultin la seva orientació sexual o identitat de gènere, que empetiteixin, perdin la capacitat de prendre decisions, vivint un permanent sentit d'impotència i falta d'horitzó vital i entrin en una espiral emocional, on viuen angoixa, ansietat, depressió, desesperança i culpabilitat. El 43% de persones que viuen aquestes situacions han tingut idees suïcides i un 17% ho ha intentat (Generelo i altres, 2012). Aquests assetjaments poden tenir com a conseqüència, d'una banda, l'increment de l'absentisme, la disminució del rendiment escolar i l'abandonament prematur dels estudis, i de l'altra, l'aïllament social, uns nivells inferiors de benestar personal i d'autoestima i un increment del risc autolític (FRA, 2009; Takács, 2006, citat a Coll-Planas i Herrero, 2016).

A nivell català, un dels pocs estudis realitzats sobre assetjament escolar LGBTIfòbic és l'estudi fet a l'Institut Bellvitge per part de l'Observatori contra la Homofòbia (Carrer, Cifuentes i Rodríguez, 2014). Els resultats van en la línia de les dades que s'han presentat a nivell europeu i estatal. Cal destacar dos resultats que permeten conèixer més a fons el funcionament d'aquest tipus d'assetjament: per una banda, que si bé és cert que un 41,3% de l'alumnat percep un tracte normalitzat, només un 12,5% de l'alumnat percep un bon tracte al col·lectiu LGTBI, davant el 46,2% que percep un tracte negatiu; per altra banda, la majoria de l'alumnat manifesta haver presenciat o escoltat alguna agressió o discriminació LGTBIfòbica. Les agressions verbals són les que més prevalen. 8 de cada 10 alumnes han escoltat insults o comentaris pejoratius en relació amb l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere, i cal destacar que un 24 % de l'alumnat ha escoltat o presenciat alguna pallissa. Per tant, si bé el percentatge de persones que han comès o han estat víctimes de discriminació és menor, crida l'atenció l'alt nombre de joves que han presenciat aquestes situacions, la qual cosa genera una sospita d'una possible passivitat, silenci i normalització d'aquestes conductes en l'entorn educatiu (Carrer, Cifuentes i Rodríguez, 2014).

A Vilanova i la Geltrú, en els grups de discussió i les entrevistes, es relaten situacions d'agressions en el context escolar, d'insults i d'assetjament LGBTIfòbic que s'han donat en el municipi dins i fora dels centres escolars, tal com s'exposa a continuació:

> *"'Marimacho, lesbiana': que aquests termes es facin servir com a insults fa que costi més acceptar-se a una mateixa després."*
>
> *(GD_ persones joves LGBTI)*
>
> *"En una ocasió vaig haver de denunciar unes amenaces molt greus que uns companys li van fer a la meva filla a través del telèfon. S'ha proposat sancionar al company amb treballs a la comunitat, i des de l'Ajuntament s'ha parlat que pugui donar suport en temes d'igualtat. Un altre nen també va fer amenaces d'agressions físiques."*
>
> *(GD_persones adultes LGBTI)*

En aquest sentit, com ja s'ha comentat dins l'àmbit educatiu, és vital que les persones adultes referents i responsables d'aquests infants i adolescents tinguin eines per detectar i intervenir davant aquestes situacions. agafin aquesta responsabilitat i es posin les piles

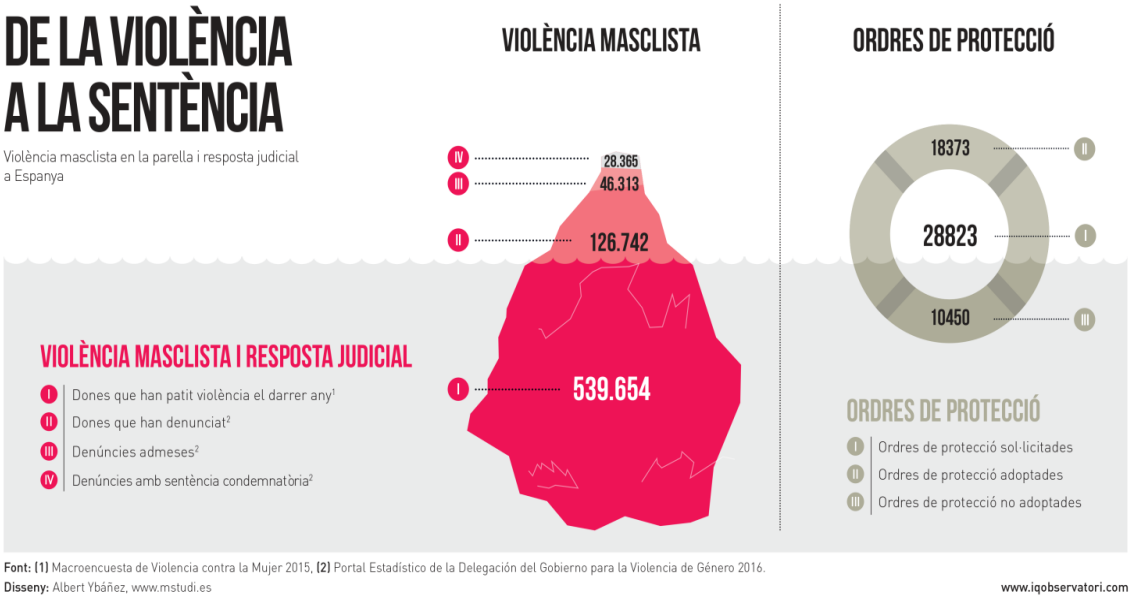
Pel que fa a les **violències i microviolències quotidianes que sovint reben les famílies LGBTI i els seus fills i filles,** els següents literals mostren les dificultats que algunes famílies han tingut al municipi. Aquestes es relacionen principalment amb traves legals o burocràtiques, mals tractes a nivell d'administració i fora de la mateixa, i microviolències i LGBTIfòbies:

> *"No és només que hi hagi traves a nivell legal, el tipus d'atenció que et donen moltes vegades en espais de registre, burocràcia, etc. és hostil com a família."*
>
> *(GD_persones adultes LGBTI)*
>
> *"A nivell de DGAIA, s'utilitza en el conflicte, l'homofòbia com excusa per atacar la família d'acollida per part de la família d'origen. Vam tenir un cas, de 'cómo puede ser que a estas dos les den a mi hijo y a mi me lo quiten, para ellas es un capricho porque podían tenerlo'. Quan hi ha casos on la retirada és més definitiva, per canalitzar tota aquesta ràbia que es genera, s'utilitza l'argument del rebuig per temes lesbofòbics cap a la família d'acollida."*
>
> *(GD_àmbit d'acció social)*

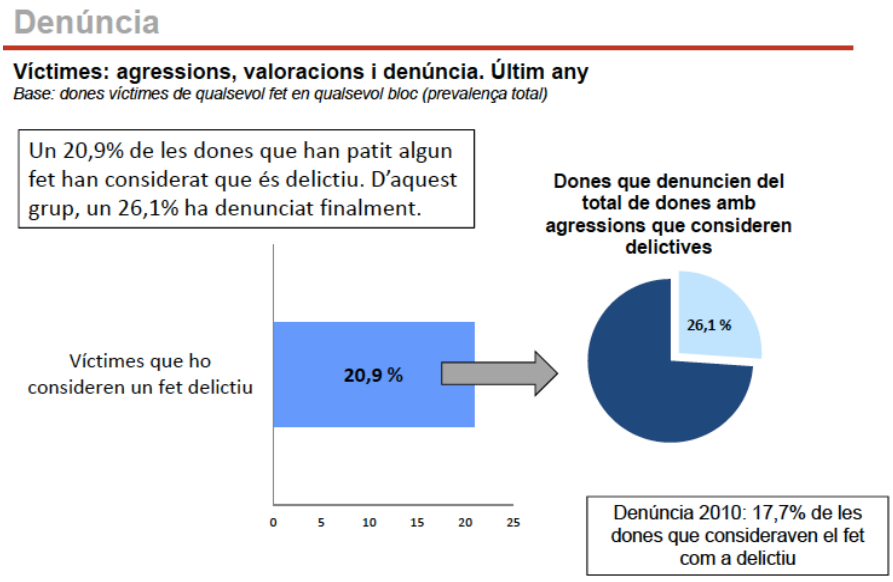
Ús i satisfacció amb els serveis d'atenció a les violències

A nivell judicial, l'iceberg de la violència ens mostra que la **resposta judicial** que es dóna a l'Estat Espanyol en matèria de violència masclista en l'àmbit de la parella és poc encoratjadora. De totes les dones que han patit violència **en l'últim any, només el 23% han presentat una denúncia. De les que han presentat denúncia, només el 37% són denúncies admeses.**

D'aquestes denúncies admeses el 61% finalitza amb una sentència condemnatòria (IQObservatori, 2018).

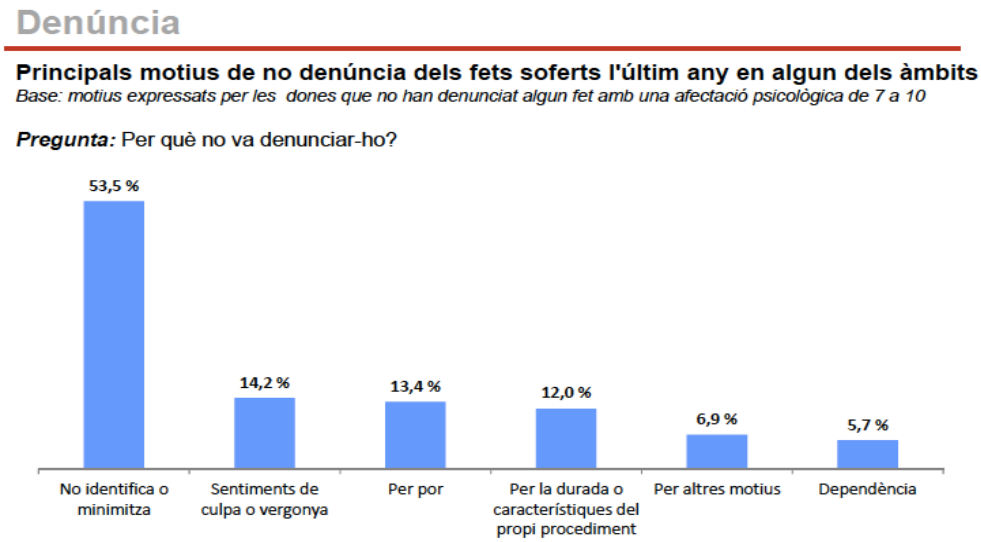


Aquesta figura ens fa veure com, **de totes les dones que van patir violència l'any 2014, només una minoria, el 5%, acabà el procés judicial amb sentència condemnatòria cap a l'agressor**. A nivell català, segons dades de l'Enquesta de violència masclista de Catalunya del 2016, de les dones víctimes de violència masclista, **un 20,9% consideren que el que han patit és un fet delictiu, i d'aquestes només el 26,1% denúncia.**



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

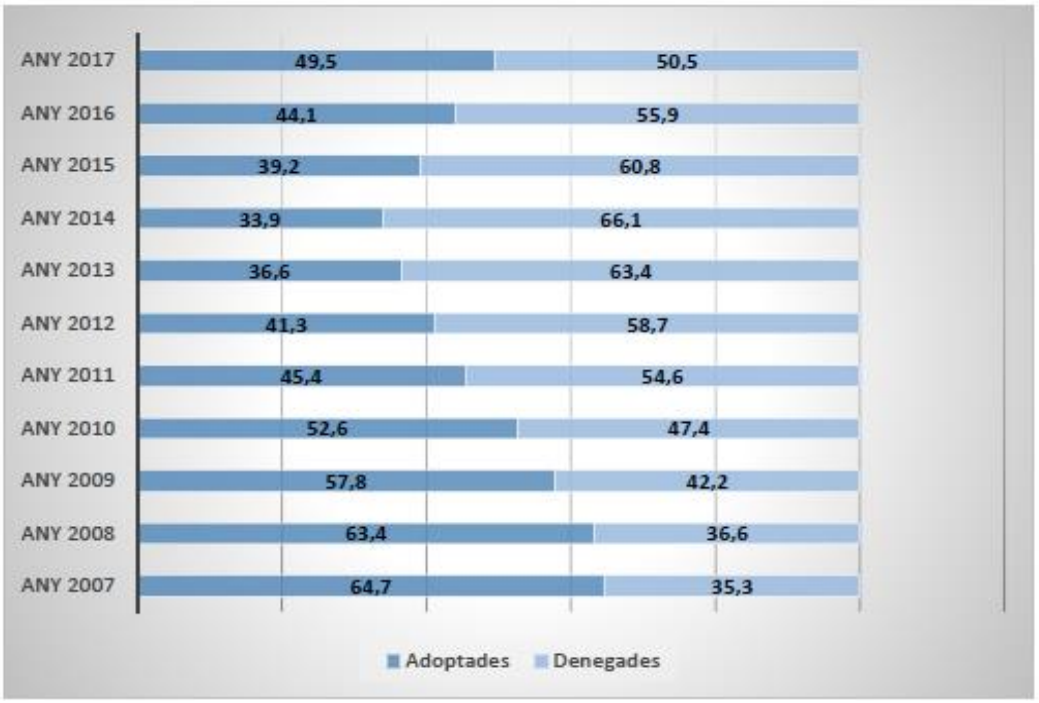
La **principal raó que s'argumenta per a no denunciar els fets és que no s'identifica el fet com a delictiu o com a violent o que es minimitza la violència,** en un 53,5% dels casos. En menor mesura, entre el 14,2% i el 12%, al·leguen altres motius com són els sentiments de vergonya, la por o les característiques del propi procediment.



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2016

Per altra banda, pel que fa a les **ordres de protecció**, la creació d'aquestes mesures provisionals va ser una fita clau per a l'abordatge penal del fenomen de la violència masclista per part de les parelles o exparelles. Tanmateix, les persones jutgesses només les van

concedir **l'any 2017 en el 49,5% dels casos en què van ser sol·licitades a Catalunya,** arribant als índexs més baixos entre el 2013 i el 2015 de concessió d'ordres.



Font: Consell General del Poder Judicial

A Vilanova i la Geltrú, per part del Grup d'Atenció a la Víctima de Mossos d'Esquadra es varen fer l'any 2018 fins a 31 d'octubre 174 seguiments, el 90% per violència de gènere, amb 122 ordres de protecció vigents. **Des de la Policia Local en el mateix període s'han obert 35 procediments judicials** per violències masclistes. En un cas la víctima ha estat una menor.

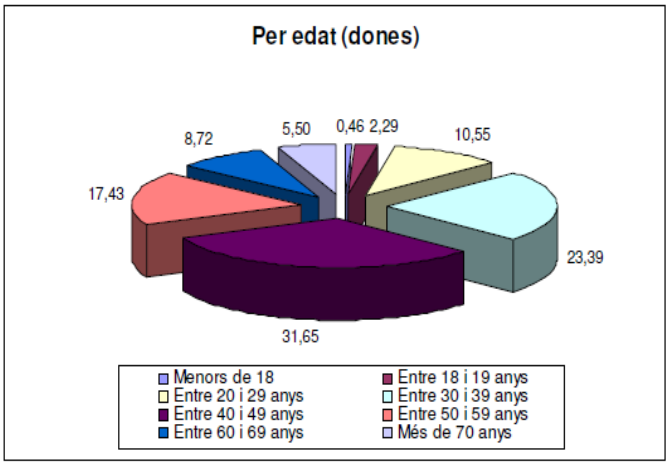
En relació les dades d'atenció de l'oficina de l'Espai Equitat de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, l'any 2017, es van atendre 218 dones, amb les quals es va fer una o diverses intervencions, segons el servei on van acudir. **L'àmbit d'intervenció en què més dones es varen atendre és el servei d'atenció psicològica**. No es tenen dades de quantes dones van presentar denúncia a nivell municipal. Aquestes dades van acord a les dades d'àmbit autonòmic, on el servei psicològic també és el més demandat.

Àmbit d'atenció	Nombre
Primera atenció	85

Atenció psicològica	165
Assessoria jurídica	123

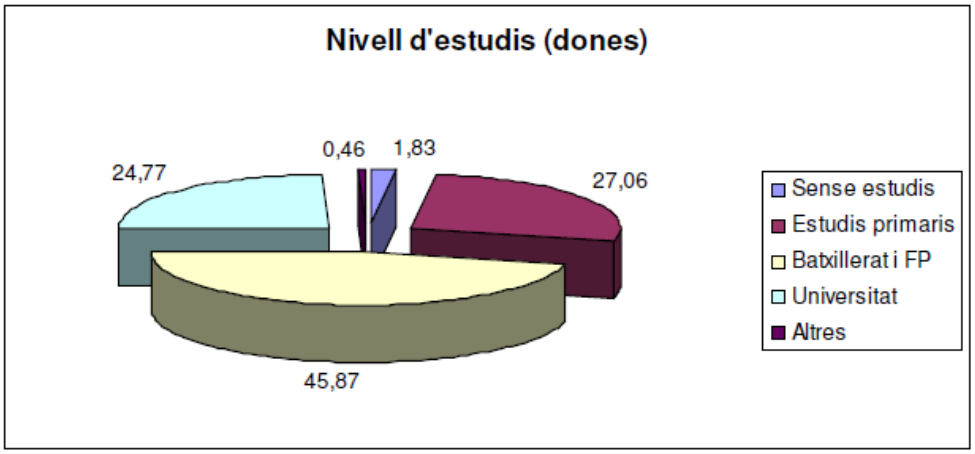
Font: Dades de la Memòria 2017 de l'Espai Equitat, Servei d'atenció, promoció i informació vers la igualtat d'oportunitats entre dones I homes I la diversitat sexual I de gènere, de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

L'edat de les dones ateses al municipi l'any 2017 va ser d'entre 30 i 49 anys (55,04% dels casos), seguides de les dones de 50 a 59 anys (17,43% dels casos). Aquestes dades contrasten amb les que hem vist anteriorment, en què observàvem que la major incidència de la violència es dóna en dones joves entre 16 i 29 anys, en canvi del total de dones ateses només representa un 12,84%.



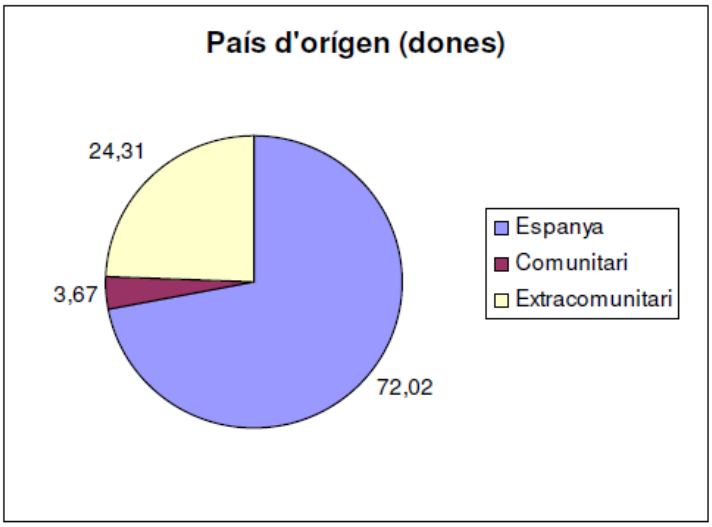
Font: Dades de la Memòria 2017 de l'Espai Equitat, Servei d'atenció, promoció i informació vers la igualtat d'oportunitats entre dones I homes I la diversitat sexual I de gènere, de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

Pel que fa a altres característiques sociodemogràfiques de les dones ateses, observem que **hi havia variabilitat en el nivell d'estudis,** sent les dones amb estudis primaris (27,06) i secundaris (45,87%) les que més es van atendre al 2017, seguides de dones amb estudis superiors.



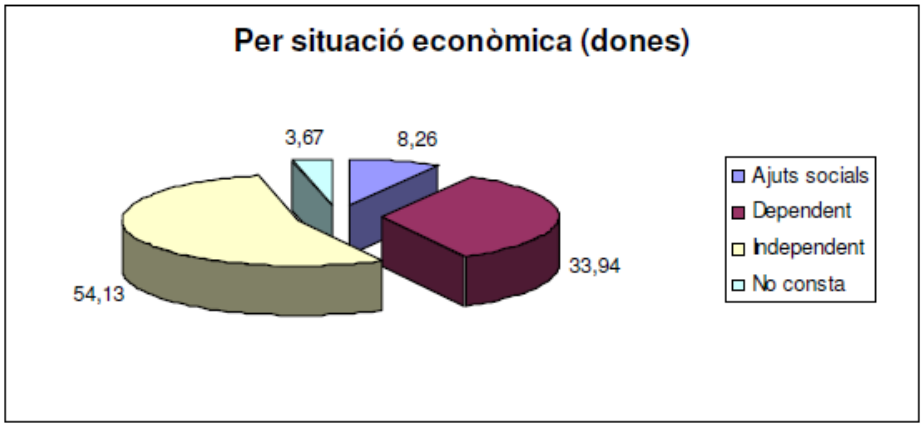
Font: Dades de la Memòria 2017 de l'Espai Equitat, Servei d'atenció, promoció i informació vers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la diversitat sexual i de gènere, de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

A nivell de país d'origen, **el 72,02% dels casos atesos van ser dones catalanes o procedents de l'Estat espanyol i el 27,98% de la població d'origen estranger** (comunitària i extracomunitària). Comparant aquesta representació amb les dades de la població d'origen estranger del mateix any, 9,26% de la població de Vilanova i la Geltrú, observem que hi va haver una sobrerepresentació en l'ús dels serveis per part de la població d'origen estranger.



Font: Dades de la Memòria 2017 de l'Espai Equitat, Servei d'atenció, promoció i informació vers la igualtat d'oportunitats entre dones I homes I la diversitat sexual I de gènere, de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

Per últim, a nivell de situació econòmica, **un 54,13% de les dones ateses al 2017 eren independents, un 33,94% dependents i un 8,26% rebia ajusts socials.** Sent conscients que la segona violència exercida és econòmica, és lògic que més d'un 40% de les dones tinguin problemes econòmics.



Font: Dades de la Memòria 2017 de l'Espai Equitat, Servei d'atenció, promoció i informació vers la igualtat d'oportunitats entre dones I homes I la diversitat sexual I de gènere, de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

Pel que pertoca als serveis d'urgència a nivell d'habitatge, s'han atès 7 dones al municipi i 5 infants. Des de serveis socials, s'ha donat **servei de teleassistència a 20 dones**, 8 d'anys anteriors i 12 nous d'enguany.

En relació a les dades **d'atenció a fills/es víctimes de violència, el curs 2017/2018 es van atendre 11 infants**, 3 nenes i 8 nens en el taller de resiliència ofert des de l'Espai d'Equitat. Aquests infants varen participar en els tallers de resiliència, amb un total de 17 sessions realitzades. Els temes tractats en els tallers varen ser: el vincle i i confiança, cohesió i identitat de grup; valor de la responsabilitat i de la cura de sí; comprensió i consciència emocional, autoestima; estils de comunicació, assertivitat; i presa de decisions. La valoració del procés que en fan les professionals és positiva, doncs els tallers faciliten poder fer un treball per l'expressió i el desbloqueig emocional d'aquests infants, que repercuteix en l'augment de conductes assertives i cooperatives. Les mares d'aquests infants destaquen els canvis en els seus fills en relació al bloqueig emocional, l'assertivitat en la comunicació i el rendiment escolar. Els infants descriuen l'espai com a lúdic, agradable i distès. En el cas del grup de major edat, valoren també la importància de compartir espais amb persones que viuen situacions familiars similars.

En els grups de discussió i les entrevistes, s'apunten **algunes <u>mancances percebudes per les persones participants a nivell de serveis d'atenció a les dones</u>.** Les principals necessitats senyalades són: **un servei d'acompanyament emocional a les dones 24h, un suport econòmic major, sobretot en les situacions on s'ha de marxar del domicili, i l'accés a pisos tutelats en el municipi,** com es comenta en els següents literals:

> *"Ja no sé si és una cosa de serveis socials, ja no a nivell vilanoví, però a nivell comarcal, d'algun servei similar al SARA, ja no només de violències, sinó d'acompanyament a les dones una mica més integral, dic Vilanova, però podria ser intracomarcal. Pots trucar a l'Ajuntament en horari d'Ajuntament, quan la majoria de casos es donen a la nit, en cap de setmana, te'n pots anar als mossos o hospital, però no hi ha acompanyament. Els mossos i la policia local és un altra tema a nivell de formació, perquè deu ni do, però no tenen persones per fer aquest acompanyament, perquè al final estem parlant d'un acompanyament psicològic i de contenció molt bèstia, que crec que no ha de*

fer un policia, sinó està profundament preparat. Si no és que hi ha algú del teu entorn que coneix les associacions i ve a parar aquí. La sensació és que si tu no dones aquest servei, hi ha molts coses que queden invisibilitzades."

(GD_ entitats feministes)

"A nivell de circuit i de serveis de violència, que sí són competència municipal. Aquí a Vilanova estem a les antípodes. D'entrada, que ens arribin a nosaltres els casos, que haguem de fer segons quines intervencions les associacions per mi és una mancança, perquè no hauria de dependre d'una associació. Nosaltres hem tingut dones dormint al casal. Les víctimes de violència masclista que han de marxar de casa, sí que és cert que se'ls ofereix aquella pensió. Si estàs amb nens, si has d'anar a menjar fora, has d'anar a dinar a no sé on, has d'anar a sopar a no sé on, no dóna. Nosaltres des de la Frontissa pensem que hi hauria d'haver dos o tres pisos, tutelats, tant per aquests casos, com per gent que viu al carrer i no vol, perquè hi ha gent que vol i no els pots treure, però aquesta dona no volia. O per dones que han hagut de marxar de casa, que no hagin d'anar a una casa d'acollida a la muntanya que estan amb un règim mongil, hora d'aquí, hora d'aquí, o hagin d'anar a una pensió. Tampoc és més segur està aïllat a la muntanya."

(GD_ entitats feministes)

"També estaria bé grups de suport en aquest sentit, que això es fa a vegades, que ajudessin altres grups de dones que han patit violència. També podrien anar a parlar als instituts, perquè les noies no se sentin soles, que tinguin altres sortides, que vegin que hi ha més món."

(GD_ entitats feministes)

També es **debat sobre la idoneïtat de l'ubicació del servei d'atenció a les dones a la plaça de la Vila a l'Ajuntament**. En alguns casos es percep com un espai poc accessible i massa visible per a les dones que van a demanar ajuda, tal com s'apunta en el següent literal:

"No sé fins a quin punt és positiu, en segons quins casos, que l'Oficina d'Equitat estigui a la plaça de la Vila, que és un lloc súper visible. Per algunes coses és molt positiu, però tu com a dona que has viscut violència, com a molts pobles, hi ha molta estigmatització. Jo sé que moltes dones se n'anirien a serveis socials, però a serveis socials hi ha tal estigmatització, que tu reconeixe't com a dona que ha d'anar a serveis socials és molt dur. Llavors lluitar, 1, contra aquest estigma i 2, personar-te, perquè potser tu només vas a demanar una informació a nivell laboral, però com que aquests llocs tenen un estigma, anar allà al mig, entrar per aquella porta, que algú et vegi, perquè per molt que ciutat, Vilanova és un poble. Pensar en segons quins espais ens ubiquem és important. Té una doble visió, perquè és guai perquè dóna una visibilitat, però per un altre cantó, uf. Perquè allà a Cal Miquelet, l'Oficina Jove és un lloc de passada i queda camuflat, però anar a la plaça de la Vila i entrar a aquí. Cal un espai una mica més amable, perquè l'administració fa impressió."

(GD_ entitats feministes)

Per últim, en aquest sentit, es considera que els **serveis socials estan sobrecarregats per la quantitat de problemàtiques complexes que estan atenent i que, sovint, és des d'aquests serveis des d'on s'atenen aquestes dones**, amb les limitacions que això comporta a nivell d'atenció, per la manca de coneixements d'alguns professionals vers aquestes problemàtiques, per la pròpia estructura de serveis socials i per la saturació laboral del servei, tal com s'expressa en els següents fragments:

> *"Hi ha moltes dones derivades a serveis socials, que crec que, a més a més, no arriben i no hi ha una formació explícita, a no ser que sigui per pròpia voluntat del tema de violència de gènere a serveis socials, perquè tampoc els hi pertoca. S'hauria de fer un servei propi potent. No perquè no hi hagi persones potents que no ho puguin fer, sinó perquè no està estructurat i això sí que hi ha coses que depenen de l'Ajuntament."*

(GD_ entitats feministes)

> *"Per mi el problema és tornar a lo mateix, hi ha milions de casos i estan profundament invisibilitzats i recau en el món dels serveis socials. Si existeixen aquests serveis a nivell de ciutadania no es coneixen. S'hauria de fer una llista, un fulletó, amb tots aquests serveis."*

(GD_ entitats feministes)

En relació als serveis, una última qüestió que s'apunta és el **tracte inadequat en alguns serveis** que s'ha donat a dones supervivents de violències masclistes, **sobretot en les dependències policials**:

> *"Nosaltres vam anar als mossos d'esquadra, per una senyora que l'assetjaven pel carrer i era brasilera. Ho dic, perquè crec que va tenir importància que fos brasilera, i era una senyora molt formada, testimoni de Jeovà. Pues quan va anar els mossos d'esquadra, es va trobar un senyor que la va desanimar a denunciar, i no sé si li va dir que 'sent tan guapa no era estrany que l'assetgessin pel carrer'. Nosaltres vam demanar una entrevista amb una senyora que és l'encarregada dels mossos d'esquadra amb aquests temes i ens va dir que sí que és cert, d'això últim es va escandalitzar, però la pròpia encarregada ens va dir que a vegades desanimaven de posar les denúncies, perquè els jutjats no en farien cas i era pitjor per les dones. Parlant amb advocades, té una part de realitat, però tu no pots fer això, sense haver ofert tota la informació i que la dona triï. El que s'acaba fent és això, no cal ni que tu llegeixis, perquè total no et servirà per res. És la seva vida, ha de poder decidir amb tota la informació. Falta formació a la policia i dit per ells mateixos. En tenen 3 o 4 de persones formades, però falta que hi siguin ells. Nosaltres vam anar a fer l'acompanyament i va acabar trucant el caporal demanant disculpes per com s'havien comportat."*

(GD_ entitats feministes)

> *"Nosaltres ens hem trobat amb varis casos, en un que al final va haver d'anar el fill de la senyora a dir que 'lo que diu la meva mare és veritat', sinó no li volien voler agafar la denúncia. Estem parlant de mossos, i aquí hem acabat entenent una mica que és millor anar mossos, perquè no és competència de la policia local, i si vas a la policia local, hauràs d'acabar anant a mossos. I això de que hi hagi de ser l'advocat, que teòricament hi ha de ser-hi, donen un paper que signes conforme ja t'has assabenta't de tot i ja no l'avisen."*
>
> *(GD_ entitats feministes)*

En alguns casos, fins i tot s'apunten **algunes situacions que podrien ser considerades negligències** d'alguns serveis que han atès les dones i que han pres mesures contra elles greus, com la retirada de custòdies de criatures:

> *"Fins i tot dona maltractada també pot perdre els nens, en un cas que nosaltres hem conegut molt bé, el marit que estava mal del cap, i cobra una pensió per estar malament del cap la va acusar de psicòtica i un metge, sense veure-la, va fer un informe diagnosticant-la de psicòtica, sense haver-la vist. L'havia vist dos anys endarrere, quan ella havia fugit de casa, i sense veure-la va fer l'informe i li prenen el nen."*
>
> *(GD_ entitats feministes)*

Pel que fa a l'Àmbit LGBTI com a Servei d'atenció integral en casos de LGBTIfòbies ha registrat 5 incidències des de la seva existència, ara farà un any, les quals estan relacionades amb: agressions homofòbiques a nivell de convivència veïnal, incidents als instituts amb situacions de discriminació i LGBTIfòbies per part del professorat, i una incidència sobre els criteris patologitzadors dels diagnòstics mèdics vers una persona trans*. A nivell català, segons dades de l'Observatori contra l'Homofòbia (2017), en el darrer any es van registrar 111 incidències a Catalunya, un 51,4% d'homes gais/bisexuals, un 18% generalistes, un 17,1% persones trans, un 10,8% de dones lesbianes/bisexuals, un 1,8% persones heterosexuals i un 0,9% persones bisexuals. Un 47,7% d'aquestes incidències són agressions.

Obligacions legals en l'àmbit de les violències

Respecte l'àmbit de les violències, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes assenyala la prevenció d'aquest tipus de violència des dels diferents àmbits, com seria l'educació, els esports i el treball. Així, per exemple, l'article 33 insta a les empreses a planificar procediments específics per a donar resposta a les denúncies d'assetjament per raó de sexe.

L'article 52. Tràfic, explotació sexual i prostitució insta a promoure el control dels anuncis de contactes en els mitjans de comunicació. Obliga també a crear programes d'assessorament per a les dones que han estat víctimes de tràfic o d'explotació sexual per a evitar que cap dona pugui ser obligada a prostituir-se, reforçant la persecució del proxenetisme, creant les condicions necessàries per a eradicar l'explotació sexual infantil i afavorint la reinserció social de les víctimes de tràfic o explotació sexual.

L'article 54. Justícia explicita que s'ha de garantir la formació necessària, en l'àmbit judicial i penitenciari, per a la prevenció de totes les manifestacions de violència masclista i la protecció de les víctimes, i també generar serveis i assegurar el tractament integral de les dones que l'han patida.

L'article 55. Seguretat indica que s'han d'establir les mesures necessàries per a eradicar la violència masclista a nivell comunitari i que s'ha de promoure el treball amb els homes perquè no exerceixin cap tipus de violència masclista. Així mateix, lligat a l'àmbit d'urbanisme, l'article assenyala que s'ha de vincular el disseny urbà i la violència masclista amb la finalitat d'evitar entorns i elements que puguin provocar situacions d'inseguretat per a les dones.

La llei orgànica estatal 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes assenyala, en l'article 14. Criteris generals d'actuació dels Poders Públics, l'obligatorietat d'adoptar totes les mesures necessàries per a eradicar la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i per raó de gènere. Així mateix, en el mateix article, s'assenyala la importància de considerar les dificultats particulars en les que es troben les dones de col·lectius especialment vulnerables, com són les dones víctimes de violència de gènere per les que els poders públics podran adoptar mesures d'acció positiva.

D'altra banda, i relacionat amb l'àmbit del treball, l'article 48. Mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de gènere en l'àmbit laboral explicita que les empreses promouran condicions laborals que evitin aquestes discriminacions i violències, establint mesures adequades i accions de sensibilització.

A part, en l'àmbit de les violències masclistes, existeixen dues lleis específiques, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral a la Violencia de Género i Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. La llei estatal estableix mesures per la prevenció, detecció i intervenció en les violències de gènere en l'àmbit de la parella o exparella, i regula la creació dels jutjats de Violència contra les dones i les sancions possible. La llei catalana regula les competències en l'àmbit català de d'atenció a les persones supervivents i estableix mesures per la prevenció i la detecció de les violències en diferents àmbits (MGF, matrimonis forçats, assetjament laboral, violències en la parella, etc.).

Principals conclusions en l'àmbit de les violències

Les violències masclistes i de gènere són un problema universal, i Vilanova i la Geltrú no és una excepció, seguint les tendències que hem observat a nivell català.

- **La incidència de les violències masclistes és alta**. Al 2016, dos terços de les dones catalanes en algun moment de les seves vides han viscut situacions de violències masclistes. 1 de cada 4 dones ha patit algun fet especialment greu al llarg de la seva vida i un 65,3% han patit fets greus o molt greus al llarg de tota la vida. **La meitat de les persones que pateixen violència masclista són joves, entre 16 i 29 anys**. Les violències més freqüents per ordre han estat amenaces greus, agressions físiques violentes, intent de violacions, violacions i tocaments sexuals amb violència.
- **La meitat de les dones han viscut violències fora de l'àmbit de la parella.** Pel que fa a la violència realitzada per part de persones que no són les parelles, gairebé la

meitat de les dones catalanes han patit algun fet, un 49,9%. 1 de cada 10 dones ha patit fets especialment greus i 3 de cada 10 fets greus o molt greus. Les persones autores d'aquests fets són en un 70,9% dels casos persones desconegudes i un 33,9% persones conegudes. **Les agressions es donen en la majoria de casos en l'espai públic**. Les principals conseqüències d'aquestes violències per ordre són: procurar no sortir sola, tenir més por de sortir, canviar les activitats habituals i portar algun objecte per defensar-se.

- **Un terç de les dones han viscut violències en l'àmbit de la parella o exparella**. 1 de cada 6 dones ha viscut un fet molt greu i una mica menys de la meitat un fet greu o molt greu. Les dones assassinades a Catalunya per violència masclista en l'àmbit de la parella ha estat de 8 dones el 2017. El tipus de violència viscuda més freqüent és la violència psicològica. **El principal servei requerit per les dones a nivell català és el psicològic.**
- **Les violències en la parella en parelles amb una o més persones LGBTI estan invisibilitzades i desateses**, tot i ser que el 66% de les persones europees diuen haver viscut com a mínim una situació abusiva en els últims 12 mesos dins les seves relacions afectives i l'11% han experimentat terrorisme íntim
- **De cada 4 dones de 16 anys i més de Catalunya ha viscut una situació de violència masclista durant la infància**. Les persones autores d'aquests fets són en quasi un 70% persones de l'entorn, un 44,4% persones conegudes i un 37,3% familiars.
- **Un terç dels fills/es han presenciat la violència en els progenitors i un 25% la pateixen directament**. El 32,3% de les dones víctimes que tenien fills/es menors d'edat diuen que aquests van estar presents de manera continuada, sovint o força vegades quan s'estava produint un episodi de violència masclista. 1 de cada 4 menors ha patit directament algun tipus d'agressió física, psicològica o sexual. Les principals afectacions de la violència en els menors d'edat són: els problemes d'aprenentatge, problemes a l'escola i falta de concentració (16,8%), la depressió, ansietat, els canvis d'humor i la falta d'iniciativa (14,4%), la ràbia i l'agressivitat (12,5%), els trastorns del son (11,5%) i l'aïllament social (7,1%).
- En l'últim any, un **1,2% de les dones ha patit assetjament sexual a la feina**, sense incloure comentaris, gestos sexuals ni exhicionismes, sent més del doble aquesta incidència en el cas de les dones sense contracte. En 2 de cada 3 casos els autors dels assetjaments sexuals són caps o superiors, i en 1 de cada 3, un company de feina. **Més d'un 30 % de les persones LGBTI s'han sentit discriminades a la feina per bromes dels seus companys i companyes,** han experimentat traves en la promoció professional o obstacles per a relacionar-se directament amb els clients.
- **Hi ha una tendència descendent de les mutilacions genitals femenines a nivell català,** sent 9 al 2017. Es detecta que el treball de prevenció cal fer-lo en els països d'origen actualment a nivell municipal.
- **Els matrimonis forçats a Catalunya presenten un lleuger descens l'últim any respecte anys anteriors**. És una problemàtica que no emergeix en els grups de discussió i les entrevistes, però, tenint en compte que és una problemàtica que es pot

donar en qualsevol lloc, és important comptar amb els dispositius adequats de prevenció, detecció i intervenció.

- **Es destaquen tres LGBTIFòbies a nivell comunitari: les LGBTIfòbies en l'esport, el bullying LBTIfòbic i les violències contra les famílies LGBTI.** En les pràctiques esportives més masculinitzades, l'homofòbia és molt present. Les manifestacions d'LGBTIfòbia als centres escolars constitueixen un problema greu. Un 60% de les persones homosexuals de la Unió Europea declara haver patit comentaris o conductes homofòbiques al centre escolar. Els manquen eines per intervenir al professorat. Les violències quotidianes que sovint reben les famílies LGBTI i els seus fills i filles venen de part de l'administració i les institucions sobretot a nivell vilanoví. El servei d'atenció integral en casos de LGBTIfòbies ha **registrat 5 incidències relacionades amb: agressions homofòbiques a nivell de convivència veïnal, incidents als instituts** amb situacions de discriminació i LGBTIfòbies per part del professorat, i una incidència sobre **els criteris patologitzadors dels diagnòstics mèdics** vers una persona trans*.

- **La resposta judicial que es dóna a l'Estat Espanyol en matèria de violència masclista en l'àmbit de la parella és poc encoratjadora**. De totes les dones que han patit violència en l'últim any, només el 23% han presentat una denúncia. Només un 49,5% dels casos en què van ser sol·licitades ordres d'allunyament a nivell català es van concedir. De les que han presentat denúncia, només el 37% són denúncies admeses. D'aquestes denúncies admeses el 61% finalitza amb una sentència condemnatòria. Així doncs, de totes les dones que van patir violència l'any 2014, només una minoria, el 5%, acabà el procés judicial amb sentència condemnatòria cap a l'agressor. **La principal raó que s'argumenta per a no denunciar els fets és que no s'identifica el fet com a delictiu o com a violent o que es minimitza la violència**.

- **La demanda a Vilanova i la Geltrú dels serveis d'atenció en violència és elevada i sobretot es demanda pel servei d'atenció psicològica.** Segons dades del servei d'atenció a les dones, l'any 2017, es van atendre 218 dones. L'àmbit d'intervenció en què més dones es varen atendre és el servei d'atenció psicològica. Hi ha variabilitat a nivell d'estudis en les dones ateses, hi ha una sobrerepresentació en l'ús dels serveis per part de la població d'origen estranger i, més d'un 40% de les dones ateses tenien problemes econòmics. S'han atès 7 dones i 5 infants en els serveis d'urgència municipals i s'ha ofert teleassistència a 20 dones des de serveis socials.

- **Incrementa el nombre d'infants víctimes de violència masclista atesos respecte l'any anterior i es valora positivament el servei**. En relació a les dades d'atenció a fills/es víctimes de violència, el curs 2017/2018 es van atendre 11 infants als tallers de resiliència de l'Espai Equitat. La valoració del procés que en fan les professionals és positiva i les mares d'aquests infants destaquen els canvis en els seus fills en relació al bloqueig emocional, l'assertivitat en la comunicació i el rendiment escolar.

- Algunes **mancances** percebudes per les persones participants a nivell de serveis d'atenció a les dones són: **manca un servei d'acompanyament emocional a les dones 24h, un suport econòmic major, sobretot en les situacions on s'ha de marxar del domicili, i poder tenir pisos tutelats al municipi.** Hi ha debat sobre la idoneïtat de l'ubicació del servei d'atenció a les dones. Es considera que des de serveis socials on s'haurien d'atendre aquestes problemàtiques com passa actualment.

- **Es percep un tracte inadequat en alguns serveis, en alguns casos en dependències policials cap a dones supervivents de violències**.

7. Conclusions de la diagnosi

Les principals conclusions que es desprenen de la diagnosi a nivell municipal són les següents.

En primer lloc, esdevé imprescindible senyalar **el compromís polític institucional de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú** des de fa anys vers la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i en contra les violències masclistes i les LGBTIfòbies. En aquest temps, s'ha conformat una estructura potent, l'Espai d'Equitat, s'han aprovat mocions per eliminar les desigualtats de gènere, s'ha treballat per garantir una atenció integral a les persones que pateixen violències de gènere i LGBTIfòbies, i s'han fet apostes polítiques fortes i innovadores, sent un dels ajuntaments pioners en l'establiment de certes polítiques i programes de gènere.

També és clau **reconèixer el paper i el treball realitzat pel moviment feminista** a Vilanova i la Geltrú, amb un moviment de base fort amb diverses entitats que lluiten per eliminar les desigualtats de gènere i garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Especialment cal remarcar el paper de dues entitats, la Frontissa i Bullanga Feminista per la seva trajectòria i pel treball que realitzen per transformar les relacions de gènere al municipi.

Aquest doble treball, des de dins i fora la institució, que a moments ha estat més o menys vinculat, és molt potent alhora de posar sobre l'agenda pública i institucional les desigualtats de gènere i poder treballar per transformar-les. És important que hi hagi una retroalimentació constant entre els dos àmbits. A més a més, donada l'embranzida que recentment ha tingut el moviment feminista de base, que s'ha visibilitzat aquest 8 de març arreu del territori català i també a Vilanova i la Geltrú, i el potencial a nivell municipal que hi ha, és fonamental entendre quin és el paper de la institució de recolzament a aquestes lluites, i com **s'aprofita aquesta embranzida per potenciar polítiques de gènere transformadores, des de tots els àmbits de l'Ajuntament, que permetin avançar cap a un horitzó d'equitat i justícia de gènere.**

En aquest sentit, és necessari fer un salt en l'organització i les polítiques de gènere de l'administració local cap a la transversalització de gènere. Cal que l'administració, en el seu conjunt, s'impregni d'una perspectiva de gènere i generi polítiques de gènere des de totes les regidories per tal d'acabar amb les desigualtats, ja que aquestes tenen un caràcter estructural i, com a tal, travessen tots els àmbits de la vida. Fins ara, com hem vist en la diagnosi, la majoria d'àrees no han transversalitzat el gènere en totes les seves pràctiques, tot i que algunes han començat a fer programes o accions puntuals.

Així cal que el mainstreaming de gènere sigui una realitat a nivell local. El personal de l'administració implicat en aquest Pla així ho ratifica. El mainstreaming de gènere va ser definit per Mieke Verloo al Grup d'Expertes del Consell d'Europa com: "*l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per part dels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques* (EG-S-MS, 1999: 26)". Per tant, **cal deixar de concentrar les polítiques de gènere en una sola regidoria**, cosa que no significa que desapareguin les estructures especialitzades existents,

sinó que la resta de **regidories s'han de comprometre amb la lluita contra les desigualtats de gènere, i les seves polítiques han de tenir aquesta mirada**. Les relacions de gènere influeixen en com les persones viuen la ciutat, per tant, en qualsevol àmbit s'han de tenir en compte les possibles diferències existents i quan aquestes diferències es converteixen en desigualtats o discriminacions. Per començar, és imprescindible que es recullin dades desagregades per gènere des de totes les regidories i serveis per tal d'analitzar i visibilitzar les desigualtats de gènere existents, ja que, com hem vist en la diagnosi, manquen dades en molts àmbits. S'identifica la necessitat d'establir un sistema municipal i supramunicipal que permeti obtenir dades actualitzades sobre les desigualtats de gènere per tal de poder visibilitzar-les i actuar amb la major celeritat possible per a combatre-les.

Aquesta **transversalitat de gènere ha de tenir present una mirada interseccional, per poder entendre com els diferents eixos de desigualtat interseccionen,** i comprendre les diferents posicions, discriminacions i desigualtats que pateixen les dones amb la seva diversitat i complexitat.

Donat tot l'anterior, **cal ser conscients que els estereotips i les relacions de poder de gènere també influeixen de forma inconscient en les polítiques públiques** i que això implica que sinó tenim una perspectiva de gènere, l**es polítiques i els serveis donats esdevenen sovint androcèntrics, heterocèntrics i sexistes**, perpetuant la divisió sexual del treball, la invisibilització i la desvaloració del treball de les dones i les desigualtats de gènere en tots els àmbits. Aquesta qüestió emergeix en gairebé tots els grups de discussió i fa referència tant a l'administració, com a les entitats, clubs esportius, empreses, festes, sindicats, etc. Esdevé necessari incorporar una perspectiva de gènere en totes les polítiques i pràctiques realitzades, avaluant l'impacte de gènere de les mateixes, revisant el llenguatge, la iconografia i la documentació, perquè sigui inclusiva i no androcèntrica, supervisant els espais i els discursos, per no reproduir les desigualtats de gènere i la divisió sexual del treball, i establint criteris en les subvencions i contractacions d'ens externs que potenciïn la inclusió d'aquesta mirada. És imprescindible que el teixit associatiu de la ciutat, que és ampli i potent, revisi les seves pràctiques, discursos i relacions perquè siguin transformadores a nivell de gènere i no siguin discriminatòries.

Per poder assolir la transversalització de gènere, **esdevé fonamental formar el personal de l'administració** que no està format i seguir formant aquell personal que té unes nocions bàsiques, però que mostra la voluntat i la necessitat de seguir ampliant coneixements. S'han de fer formacions específiques per cada àmbit que donin eines per transversalitzar les polítiques de gènere, sent conscients de quines són les principals desigualtats i necessitats i quines polítiques poden ser útils per canviar la situació. La major part del personal té ganes de revisar la seva feina i, de fer un esforç per a incorporar aquesta perspectiva i està disposat a formar-se. Aquesta és una oportunitat que és important aprofitar.

Al llarg de la diagnosi s'apunten algunes **desigualtats clau que cal abordar a nivell municipal.** Aquestes desigualtats segueixen les tendències d'arreu de Catalunya.

Així observem que es **manté la divisió sexual del treball**, amb una participació i condicions dins el mercat de treball desiguals entre homes i dones, amb una sobrecàrrega de les dones del treball de cures i reproductiu, que apareix com una limitació constant en tots els àmbits per assolir l'equitat, i amb una mancança dels serveis públics de cura i de corresponsabilització per part dels homes. Aquest fet comporta pitjors condicions de vida per les dones, una feminització

de la pobresa, una manca de temps propi, una menor participació en l'espai públic i unes condicions de salut pitjors.

També observem que persisteix una **desvaloració i una invisibilitat de les dones, dels seus treballs i activitats** i **un androcentrisme de base**, que segueix prenent com a referència i mesura de totes les coses els valors associats a la masculinitat, menystenint les necessitats femenines, els seus valors i els seus èxits. En aquest sentit, és basic pensar quines polítiques d'equitat és volen potenciar, perquè no parteixin d'una mirada vers la igualtat androcèntrica, on la igualtat és assolir els èxits i patrons masculins, desvaloritzant i menystenint tot allò que s'ha associat a lo femení. Cal repensar i transformar tots els àmbits perquè trenquin amb aquesta lògica, resignificant el concepte de treball, d'urbanisme, d'esport, etc; donant valor al treball de cures; feminitzant aspectes com la mobilitat per fer-la sostenible, la cura de totes les persones, l'educació, etc.; I posant al centre la vida de les persones, entre altres qüestions.

Tot aquest entramat de desigualtats i relacions de poder de gènere segueix possibilitant l'emergència de **violències de gènere en tots els àmbits de la vida de les dones**, persistint uns alts índexs de violències, sobretot en l'àmbit familiar, de parella, de l'espai públic, comunitari i laboral, que cal abordar i atendre. És imprescindible senyalar que **les discriminacions i les violències masclistes i les LGBTIfòbies que viuen les dones, les persones LGBTI i totes aquelles persones que se surten dels mandats de gènere, no són quelcom aïllat, sinó que són violències estructurals.** Les violències de gènere són l'expressió més greu i devastadora del sistema sexe-gènere-sexualitat, que no només destrueix vides, sinó que impedeix el desenvolupament de drets, la igualtat d'oportunitats i les llibertats de les dones i les persones LGBTI. Per això, calen mesures concretes i directes per prevenir, detectar, intervenir i fer front a aquestes violències, així com per desmuntar l'estructura que les sosté.

Per últim, esmentar que se segueix **mantenint una socialització de gènere heteronormativa** que posa les bases pel manteniment del sexisme, les violències, les desigualtats i les relacions de gènere, impossibilita i coarta maneres de ser, pensar i estimar diverses i genera exclusions.

A mode de conclusió, és necessari doncs **repensar la ciutat i la vida en ella des d'una perspectiva de gènere**, per donar resposta a les necessitats de totes les persones, facilitar la compatibilitat de les diferents esferes de la vida, potenciar la corresponsabilització de la cura de les persones dins les comunitats i les famílies, oferir serveis que cobreixin les necessitats vitals en tots els barris, visibilitzar i donar valor a totes les persones i treballs, fer la ciutat habitable i segura per totes les persones en tots els moments del dia, potenciar l'accessibilitat i la mobilitat de totes les persones, potenciar la diversitat de maneres de ser, viure i estimar, etc. Cal treballar per construir una **ciutat equipada, vital, comunitària, accessible, segura, inclusiva i lliure de violències.**

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

8. Pla d'acció

8.1. Accions per la transversalització de les polítiques de gènere en l'administració local

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Potenciar i consolidar estructures que vetllin per la incorporació de la perspectiva gènere en totes les àrees	1.1. Configurar una comissió anual pel seguiment del Pla on siguin representades totes les àrees.	• Nombre de reunions de la comissió realitzades. • Nombre d'àrees assistents a la Comissió i compromís de les mateixes.	Curt termini	Totes les àrees
	1.2. Establir una figura de coordinació i seguiment de la implementació del Pla per a totes les àrees.	• Designació de la persona. • Nombre d'accions realitzades per aquesta figura per garantir la implementació del Pla.	Curt termini	Convivència i Equitat
	1.3. Aprovar el Pla per l'equitat de gènere per ple.	• Aprovació del Pla.	Curt termini	Ple municipal
	1.4. Proporcionar i garantir els recursos econòmics i humans necessaris per a la implementació del pla.	• Quantia pressupostària destinada al pla. • Nombre de persones i jornada d'aquestes dedicades a polítiques de gènere.	Mig termini	Serveis centrals, Seguretat i Hisenda
Garantir la transversalitat de les polítiques de gènere en les diferents àrees de la política municipal	1.5. Incloure objectius relacionats amb l'equitat de gènere en tots els plans municipals d'educació, acció social, joventut, esports, ocupació, cultura, seguretat, etc.	• Nombre de plans que han incorporat objectius. • Nombre d'accions desplegades. • Grau d'execució d'aquestes accions.	Curt termini	Totes les àrees
	1.6. Incorporar, al barem de puntuació del plec de condicions per a la contractació de serveis de totes les regidories de l'Ajuntament, aspectes relacionats amb bones pràctiques i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	• Existència de criteris. • Nombre de contractacions realitzades segons criteris.	Curt termini	Secretaria general Totes les àrees

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Garantir que la comunicació, la documentació, la imatge i els formularis municipals tinguin perspectiva de gènere.	1.7. Establir una política lingüística inclusiva comuna a nivell d'Ajuntament i mitjans de comunicació públics locals i revisar el manual d'estil per incorporar la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en la imatge i la comunicació de l'Ajuntament.	• Existència d'una política de llenguatge comuna i d'un manual inclusiu. • Nombre de departaments que coneixen i apliquen la política comuna. • Percentatge de notícies, d'imatges i materials divulgatius inclusius de tot l'Ajuntament.	Mig termini	Comunicació i Premsa Convivència i Equitat Totes les àrees
	1.8. Realitzar una formació específica pel personal tècnic de l'àrea de comunicació oberta a persones d'altres àrees sobre eines, recursos i recomanacions per incloure la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en la comunicació de l'Ajuntament.	• Realització de la formació. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per les persones assistents. • Valoració per la persona formadora. • Valoració de l'impacte de la formació a través del percentatge de notícies, d'imatges i materials divulgatius inclusius.	Curt termini	Comunicació i Premsa Totes les àrees
	1.9. Vetllar perquè els discursos oficials de l'Ajuntament incloguin la perspectiva de gènere.	• Percentatge de discursos inclusius.	Mig termini	Alcaldia Totes les àrees
	1.10. Vetllar per la inclusió en les publicacions periòdiques que edita l'Ajuntament de notícies relacionades amb l'aplicació del Pla.	• Nombre de publicacions inclusives realitzades. • Nombre de persones que reben les publicacions. • Nombre de visites als mitjans propis de l'Ajuntament de les activitats i notícies difoses.	Curt termini	Comunicació i Premsa

8.2. Àmbit de treball

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en les accions dutes a terme des de l'Ajuntament en relació a l'àmbit laboral	2. 1. Incorporar i mantenir la perspectiva de gènere les accions realitzades com a Ajuntament sobre orientació laboral.	• Nombre d'accions que incorporen la perspectiva de gènere. • Nombre de persones assistents. • Valoració de l'activitat, en cas possible.	Curt termini	IMET
	2.2. Oferir una formació específica sobre discriminacions i desigualtats de gènere en l'àmbit laboral i eines i recursos per transversalitzar la perspectiva de gènere per a les professionals de promoció econòmica i l'IMET (facilitant l'adaptació del mercat de treball a la cultura laboral femenina).	• Realització de la formació. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per les persones assistents. • Valoració per la persona formadora. • Valoració de l'impacte de la formació a través del nombre d'accions on s'incorpora perspectiva de gènere.	Curt termini	Promoció econòmica IMET
Promoure la inclusió de la perspectiva de gènere a nivell laboral en el teixit empresarial de Vilanova i la Geltrú	2.3. Implementar les accions del pacte d'ocupació del Garraf per l'eliminació de les desigualtats de gènere.	• Nombre i percentatge d'accions implementades. • Nombre de persones o ens diana de les accions. • Valoració de l'impacte les accions realitzades.	Mig termini	Promoció econòmica IMET
	2.4. Mantenir el servei d'informació i assessorament a les empreses de la Mancomunitat sobre incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral i elaboració de plans i protocols.	• Nombre de sol·licituds d'informació i d'assessorament. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament. • Valoració de l'impacte de l'assessorament o informació donada.	Curt termini	Promoció econòmica
	2.5. Promoure accions de sensibilització sobre la igualtat de tracte i oportunitats i la igualtat real al teixit empresarial de la ciutat i difondre guies de bones pràctiques i recomanacions.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de materials editats o difosos. • Nombre de persones o ens diana. • Valoració de l'impacte de les accions.	Mig termini	Promoció econòmica IMET

	2.6. Acompanyar i assessorar a la Federació de PIMEs de Vilanova i la Geltrú en la construcció d'un pla d'igualtat que incorpori la diversitat sexual, afectiva i de gènere i un protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere que serveixi de marc per les empreses que en formen part.	• Elaboració del pla d'igualtat. • Elaboració del protocol. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament. • Grau d'implantació de les mesures del pla d'igualtat. • Nombre de casos d'assetjament en els quals s'ha intervingut i valoració de la gestió.	Mig termini	Promoció econòmica
	2.7. Valorar la construcció d'un Segell de Qualitat d'Equitat per empreses i entitats amb la possibilitat de rebre assessoraments i formacions les entitats que l'obtinguin o el vulguin obtenir.	• Valoració realitzada. • En cas de ser viable, construcció del Segell amb els criteris corresponents. • Nombre d'ens que obtenen el Segell. • Nombre de sol·licituds d'assessorament/formacions. • Nombre d'entitats assessorades/formades. • Valoració de la qualitat de l'assessorament/formació.	Mig termini	Convivència i Equitat Promoció econòmica IMET Participació, Cooperació i Agermanaments
Promoure l'accés de les dones al mercat de treball i augmentar la seva taxa d'ocupació	2.8. Mantenir i potenciar accions específiques per facilitar l'accés a l'ocupació de les dones amb majors dificultats d'inserció (dones víctimes de violències, dones sense experiència laboral i/o sense formació, dones a càrrec de llars monomarentals, dones immigrades, dones en edat reproductiva, dones que degut a les tasques reproductives han estat fora del mercat laboral durant un llarg període, etc.), posant mitjans per a que la manca de recursos econòmics no sigui una barrera per a la seva formació.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de l'impacte de les accions.	Mig termini	Promoció econòmica IMET

	2.9. Incorporar l'expertesa de dones que han realitzat treball productiu i reproductiu no reconegut en formacions que s'ofereixen des de l'Ajuntament i l'IMET en certes matèries.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de dones incorporades coma formadores. • Nombre de persones assistents. • Valoració de la formació.	Mig termini	Promoció econòmica IMET
	2.10. Oferir formació en cooperativisme i capacitació laboral, adreçada especialment a dones, per augmentar la seva capacitat d'autoorganització.	• Realització de la formació. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per les persones assistents. • Valoració per la persona formadora. • Valoració de l'impacte de la formació.	Curt termini	Promoció econòmica IMET
Promoure l'apoderament laboral de les dones	2.11. Oferir i mantenir serveis d'assessorament i orientació laboral amb perspectiva de gènere, que inclogui informació sobre legislació laboral, adreçats especialment a dones.	• Nombre de sol·licituds d'informació i d'assessorament. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament. • Valoració de l'impacte de l'assessorament o informació donada.	Curt termini	Promoció econòmica IMET
	2.12. Promoure accions per potenciar la presència de les dones en els sindicats, les taules de negociació paritàries i en el lideratge empresarial per tal d'incorporar la perspectiva de gènere.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de materials editats o difosos. • Nombre de persones o ens diana. • Valoració de l'impacte de les accions.	Mig termini	Promoció econòmica IMET
Trencar amb la segregació per gènere del mercat laboral	2.13. Promoure l'equitat en la remuneració i el prestigi de professions segregades per raó de l'eix de desigualtat sexe-gènere.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de materials editats o difosos. • Nombre de persones o ens diana. • Valoració de l'impacte de les accions.	Llarg termini	Promoció econòmica IMET
Promoure la conciliació dels diferents temps i treballs per	2.14. Promoure un estudi per conèixer la realitat dels usos del temps a la ciutat, el nivell de corresponsabilitat de les dones i els homes en el treball	• Elaboració de l'estudi. • Resultats obtinguts.	Mig termini	Convivència i Equitat

tota la població	reproductiu i de cures i l'aportació del treball reproductiu a l'economia del municipi.			
	2.15. Promoure polítiques de temps des de l'administració en pro de l'equilibri entre el temps personal, productiu i de cures a la ciutat.	• Nombre de polítiques promogudes. • Nombre d'àrees implicades. • Nombre de persones beneficiàries de les polítiques. • Valoració de l'impacte de les polítiques.	Mig termini	Convivència i equitat Totes les àrees
	2.16. Implementar a totes les activitats que es facin des de l'Ajuntament mesures per facilitar la participació de les persones que tenen al càrrec la cura d'altres persones.	• Nombre d'activitats on s'han implantat mesures. • Nombre d'àrees implicades. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de l'impacte de les polítiques.	Curt termini	Totes les àrees
	2.17. Promoure accions que generin un canvi cultural en la concepció del treball de mercat per trencar amb el presencialisme.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones o ens diana. • Valoració de l'impacte de les accions.	Mig termini	Promoció econòmica IMET Convivència i equitat
	2.18. Potenciar mesures en el teixit empresarial de Vilanova i la Geltrú de millora de la conciliació dels temps, treballs i espais (reducció del temps de treball de mercat, teletreball, flexibilitat horària, ampliació de permisos, etc.).	• Nombre de mesures realitzades. • Nombre de persones o ens beneficiaris. • Valoració de l'impacte de les mesures.	Mig termini	Promoció econòmica IMET Convivència i equitat
Augmentar el grau de corresponsabilitat amb el treball de cures de tota la població	2.19. Realitzar activitats de formació i/o sensibilització per a tota la població del municipi sobre la necessitat i la importància de la corresponsabilitat de dones i homes, grans i joves, família, serveis i administració en el treball reproductiu i de cures, visibilitzant els beneficis que això suposa.	• Nombre d'activitats realitzades. • Nombre de persones o ens diana. • Satisfacció de les persones assistents a les formacions. • Valoració de l'impacte de les accions.	Mig termini	Convivència i equitat
	2.20. Mantenir els grups de paternatge responsable i obrir	• Nombre de grups realitzats.	Curt termini	Convivència i equitat

	nous espais de treball de la corresponsabilitat i deconstrucció de la masculinitat hegemònica.	• Nombre de persones participants als grups. • Satisfacció de les persones assistents als grups. • Valoració de l'impacte dels grups.		Salut
	2.21. Potenciar accions per promoure l'ús del permís de paternitat entre els homes i el seu respecte des de les empreses.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de productes de campanya. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Convivència i equitat
	2.22. Realitzar accions per potenciar les xarxes d'ajuda mútua a nivell de cures en què s'impliquin homes i dones.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de l'impacte.	Curt termini	Participació Serveis socials
Adaptar les escoles bressol municipals i les activitats educatives a les necessitats de les famílies	2.23. Estudiar la modificació i flexibilització dels horaris de les escoles bressol municipals per oferir diferents opcions que permetin un millor equilibri dels temps de vida de les famílies amb infants; abaratir-ne els costos i ampliar els barems de pagament segons ingressos; i augmentar el nombre de places.	• Realització de l'estudi dels horaris i canvis realitzats a partir del mateix. • Baixada costos de les escoles i ampliació dels barems. • % de places augmentades. • Satisfacció famílies.	Mig termini	Educació
	2.24. Promoure l'oferta d'activitats educatives en el temps de lleure assequibles per a totes les famílies i per facilitar l'equitat en els usos del temps.	• Nombre d'activitats incorporades. • Satisfacció de les activitats de les famílies. • Valoració de l'impacte en la conciliació familiar.	Mig termini	Educació
Augmentar i millorar els serveis públics dirigits a la gent gran de la ciutat	2.25. Potenciar i millorar el servei d'ajuda domiciliària i generar nous serveis de cura a les persones, millorant-ne les condicions laborals de les persones que hi treballen i generant eines de suport (App, espais de cura, etc.).	• Nombre de millores introduïdes en el servei. • Valoració de les millores. • Nombre d'accions de millora de les condicions laborals. • Nombre d'eines de suport. • Valoració de les eines generades per part persones usuàries.	Mig termini	Serveis socials

	2.26. Obrir i flexibilitzar les residències i els centres de dia municipals perquè es puguin generar projectes innovadors i nous serveis garantint la qualitat, la formació i el compliment de la legislació laboral.	• Nombre d'activitats, persones i serveis incorporats. • Valoració de les activitats i serveis incorporades.	Mig termini	Gent gran
	2.27. Ampliar el nombre de places públiques de les residències i els centres de dia per la gent gran, abaratir-ne els costos i promoure diferents serveis i espais des d'una mirada de l'envelliment actiu.	• Realització de l'estudi dels horaris i canvis fets. • Baixada costos de les escoles i ampliació dels barems. • % de places augmentades. • Nombre de serveis i activitats desenvolupades. • Nombre de persones beneficiàries. • Satisfacció persones usuàries.	Mig termini	Gent gran
	2.28. Promoure un projecte de pisos tutelats per a dones grans que viuen soles.	• Generació del projecte. • Nombre de pisos i persones beneficiàries. • Satisfacció i valoració del servei.	Llarg termini	Gent gran
Garantir serveis de cures professionals a totes les persones	2.29. Iniciar un projecte pilot d'un servei comunitari de cures a un barri, amb personal qualificat i amb un incentiu econòmic potent, per revaloritzar i professionalitzar el treball familiar i de cures.	• Elaboració del projecte. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració del projecte per part professionals i beneficiàries.	Llarg termini	Serveis socials
Garantir espais de respir per les persones cuidadores	2.30. Mantenir i augmentar espais de cura continuats de suport emocional a les persones cuidadores i facilitar espais de socialització per a persones cuidadores i cuidades.	• Nombre d'espais generats. • Persones participants en els diferents espais. • Satisfacció i valoració dels espais.	Curt termini	Serveis socials

8.3. Àmbit esportiu

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Incorporar i mantenir la perspectiva de gènere en l'esport	3.1. Incloure i mantenir la perspectiva de gènere en l'oferta formativa reglada i no reglada per a professionals de l'àmbit esportiu.	• Nombre de formacions que han inclòs la perspectiva. • Nombre de persones assistents. • Valoració de la formació per part de les persones assistents. • Valoració per part de la persona formadora.	Curt termini	Esports i Educació
	3.2. Oferir un servei d'assessorament a les entitats, les federacions i institucions esportives per incloure la perspectiva de gènere, fomentant mesures equitatives i coeducatives.	• Nombre de sol·licituds d'assessorament. • Nombre d'ens assessorats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament.	Curt termini	Esports
Incorporar i mantenir la perspectiva de gènere en l'esport	3.3. Garantir que els centres de recursos pedagògics disposin de materials sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en l'àmbit esportiu.	• Nombre de materials disponibles. • Nombre de persones beneficiàries d'aquests materials. • Valoració qualitativa d'aquests materials.	Curt termini	Esports Educació

	3.4. Promoure i visibilitzar bones pràctiques esportives coeducatives, equitatives i paritàries amb perspectiva de gènere, així com equips i competicions mixtes.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones beneficiàries. • Percentatge d'equips i competicions mixtes. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Esports
	3.5. Fomentar la pràctica esportiva infantil i adolescent en l'àmbit educatiu des d'una perspectiva de gènere, potenciant la pràctica mixta i l'accés de dones i homes als esports tradicionalment associats a l'altre gènere.	• Nombre de mesures establertes per garantir la pràctica esportiva infantil des d'una perspectiva de gènere. • Nombre de persones beneficiàries.	Curt termini	Esports Educació
	3.6. Incloure criteris d'incorporació de la perspectiva gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i en contra de les violències masclistes i les LGBTIfòbies en les subvencions destinades a entitats.	• Inclusió del criteri a les subvencions per entitats. • Nombre d'entitats que el compleixen.	Curt termini	Esports
	3.7. Habilitar un tercer vestuari d'ús privat en els equipaments esportius nous i, en els antics, en la mesura del possible. Si no és possible construir un tercer vestuari, establir mesures per garantir la intimitat de les persones.	• Nombre d'equipaments amb un tercer vestuari. • Mesures establertes per garantir la intimitat de les persones.	Curt termini	Esports

Desenvolupar accions per combatre les desigualtats de gènere, els estereotips i les LGBTIFòbies en el món de l'esport	3.8. Fomentar accions i mecanismes específics que facilitin l'accés a les dones als esports federats en igualtat de condicions.	• Nombre de mesures establertes per garantir la pràctica esportiva infantil des d'una perspectiva de gènere. • Nombre de persones beneficiàries.	Llarg termini	Esports
	3.9. Promoure accions per sensibilitzar a les famílies per trencar estereotips de gènere i lògiques binàries a nivell esportiu, posant èmfasi en la valoració igualitària de la pràctica esportiva femenina i masculina.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de materials elaborats. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Esports
	3.10. Mantenir la promoció de jornades esportives per a infants i adolescents amb perspectiva de gènere per trencar estereotips de gènere a nivell esportiu.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Esports
	3.11. Promoure una política lingüística inclusiva i no sexista que vetlli per la ruptura dels estereotips de gènere i fomenti la participació equitativa de les dones i dels homes en la diversitat d'esports existents.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de productes de campanya. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Esports Comunicació i premsa

	3.13. Fomentar una campanya de joc net, de pràctiques respectuoses i no violentes amb valors associats tradicionalment als rols femenins que incorpori missatges de tolerància 0 cap al sexisme i les LGBTIFòbies.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de productes de campanya. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de la campanya.	Mig termini	Esports
	3.14. Incloure accions des d'una perspectiva de gènere que permetin transformar els espais públics (patis d'escoles, gimnasos, equipament municipal esportiu...) segregats a nivell sexual en espais paritaris.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions.	Mig termini	Esports Educació

8.4. Àmbit de l'espai públic i urbanisme

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Desenvolupar accions per millorar l'abordatge de les violències masclistes en l'espai públic.	4.1. Formar als i les agents per a la convivència per a la detecció i abordatge de les violències masclistes i les LGBTIfòbies.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones assistents. • Valoració qualitativa de les formacions per part de les persones assistents. • Valoració qualitativa i impacte de les formacions per part de les persones formadores.	Curt termini	Convivència i Equitat
	4.2. Realitzar formacions específiques sobre urbanisme amb perspectiva de gènere per poder planificar des d'aquest enfocament.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per les persones assistents. • Valoració per la persona formadora.	Curt termini	Convivència i Equitat Espai públic i Urbanisme

	4.3. Desplegar el Protocol per a l'abordatge de les violències sexuals en espais públics i d'oci de Vilanova i la Geltrú.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones assistents. • Valoració qualitativa de les formacions per part de les persones assistents. • Valoració qualitativa i impacte de les formacions per part de les formadores.	Curt termini	Convivència i Equitat
Desenvolupar accions per combatre les violències masclistes i les LGBTIfòbies en l'espai públic	4.4. Construir una xarxa d'agents comunitaris (entitats, persones responsables d'establiments d'oci) i formar-los per a la detecció i l'abordatge de les violències masclistes i les LGBTIfòbies en els espais d'oci nocturn, en el marc del Protocol per a l'abordatge de les violències sexuals en espais públics i d'oci de Vilanova i la Geltrú	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de materials elaborats. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions. • Valoració de l'impacte de les accions.	Curt termini	Convivència i Equitat
	4.5. Vetllar perquè les activitats que es duguin a terme a l'espai públic amb la promoció o el finançament de l'Ajuntament tinguin perspectiva de gènere, eliminant la participació de l'Ajuntament d'activitats discriminatòries.	• Nombre d'activitats realitzades amb la promoció o el finançament de l'Ajuntament. • Nombre d'activitats amb perspectiva de gènere. • Nombre d'activitats valorades com a discriminatòries i accions dutes a terme per part de l'Ajuntament.	Curt termini	Ajuntament Convivència i Equitat Espai públic i Urbanisme

	4.6. Realitzar accions per promoure i sensibilitzar sobre corresponsabilitat en l'espai públic (potenciar canviadors en espais mixtes, campanyes per la corresponsabilitat, entre d'altres)	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de productes de campanya. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Convivència i Equitat
	4.7. Modificar la nomenclatura, iconografia i simbologia de l'espai públic per tal que sigui inclusiva	• Nombre de modificacions iconogràfiques i simbòliques realitzades. • Nombre de símbols inclusius afegits. • Nombre de persones del potencial públic diana. • Impacte i valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Cultura Urbanisme i Espai públic Convivència i Equitat
Avançar cap a la implantació d'un model urbanístic amb perspectiva de gènere que ofereixi seguretat per a dones, infants i adolescents.	4.8. Construir i implementar itineraris segurs per a infants i adolescents.	• Construcció dels itineraris segurs. • Difusió dels itineraris. • Nombre de persones que els han realitzat. • Valoració dels itineraris.	Mig termini	Convivència i Equitat Espai públic i Urbanisme
	4.9. Revisar i millorar les zones fosques de la ciutat, repensant el mètode d'il·luminació del municipi, des d'una perspectiva de gènere.	• Revisió de les zones fosques • Revisió del mètode d'il·luminació • Nombre de modificacions i millores realitzades • Valoració qualitativa d'aquestes millores.	Mig termini	Convivència i Equitat Espai públic i Urbanisme
	4.10. Millorar la sensació de seguretat dels passos subterranis, (Coroleu, Magdalena Miró) modificant elements urbanístics que generin inseguretat i millorant la senyalització del municipi.	• Nombre d'elements d'inseguretat detectats. • Nombre i tipus de millores realitzades. • Nombre de senyals creades. • Valoració qualitativa del canvi en la sensació de seguretat	Curt termini	Espai públic i Urbanisme

	4.11. Revisar l'ordenança municipal d'obres per millorar la transició entre l'espai públic i privat, construint espais visibles, sense zones fosques i vitals.	• Revisió de l'ordenança municipal. • Nombre d'espais construïts • Nombre de millores introduïdes. • Valoració qualitativa d'aquestes millores	Curt termini	Espai públic i urbanisme
	4.12. Incrementar la presència de professionals/ dels cossos de seguretat en l'espai públic de forma proporcional al creixement poblacional.	• Augment de la presència dels cossos de seguretat.	Curt termini	Seguretat
	4.13. Potenciar un servei de minibusos amb un horari més extens a l'actual que tingui la possibilitat de fer parades a demanda en horari nocturn.	• Increment de la franja horària realitzat • Difusió del servei de parades a demanda • Nombre de sol·licituds de parada a demanda rebudes. • Nombre de persones beneficiàries • Valoració qualitativa del servei ofert	Mig termini	Espai públic i Urbanisme
Garantir l'accessibilitat de l'espai públic amb perspectiva de gènere	4.14. Revisar la composició i ubicació dels elements en l'espai urbanístic per tal de garantir-ne l'accés, eliminant barreres arquitectòniques i visuals.	• Revisió de la composició i ubicació dels elements en l'espai urbanístic. • Nombre i tipus de canvis realitzats.	Curt termini	Espai públic i Urbanisme
	4.15. Facilitar l'ús comunitari de l'espai públic, potenciant espais de vida comunitària, de trobada i de cura col·lectiva, oferint serveis en les zones isolades o periurbanes més residencials i regulant l'ús privat dels espais en zones massificades.	• Nombre d'espais vitals construïts. • Valoració qualitativa d'aquests espais. • Nombre de mesures reguladores implementades. • Valoració qualitativa d'aquestes mesures.	Mig termini	Espai públic i Urbanisme

Promoure un model de vida sostenible, tant a nivell econòmic com de mobilitat i d'habitatge.	4.16. Promocionar el transport a peu, en bicicleta o en transport públic.	• Nombre d'accions realitzades per promocionar el transport sostenible. • Increment de la franja horària dels autobusos.	Mig termini	Espai públic i Urbanisme
	4.17. Iniciar un projecte pilot de bicicletes i patinets elèctrics municipals.	• Nombre d'accions realitzades per a iniciar el programa. • Tipus d'accions realitzades. • Impacte i valoració qualitativa d'aquestes accions.	Mig termini	Espai públic i Urbanisme
	4.18. Elaborar una ordenança de regulació del servei de taxis que promogui llicències nocturnes i obligui a oferir un servei mínim del 10 -15 % en horari nocturn.	• Elaboració de l'ordenança	Llarg termini	Alcaldia/ Govern
	4.19. Regular mesures per promoure l'accés a l'habitatge tenint en compte la perspectiva de gènere	• Inclusió de mesures no discriminatòries. • Impacte de les mesures incloses	Curt termini	Ajuntament Espai públic, Urbanisme i Habitatge
	4.20. Potenciar mitjançant accions concretes l'habitatge públic, garantint l'accés a la diversitat de famílies existents, especialment a les famílies en risc d'exclusió social com les famílies monomarentals.	• Nombre d'accions realitzades • Nombre de persones beneficiàries d'aquestes accions. • Valoració i impacte d'aquestes accions.	Mig termini	Espai públic, Urbanisme i Habitatge Serveis Socials

	4.21. Promocionar l'ús d'habitatges compartits entre persones de diferents generacions amb la supervisió i l'acompanyament per part de serveis socials o de les entitats que els gestionin.	• Nombre d'accions realitzades per promocionar els habitatges compartits. • Tipus d'accions realitzades. • Impacte i valoració qualitativa d'aquestes accions.	Mig termini	Espai públic, Urbanisme i Habitatge Serveis Socials Entitats gestores Gent gran
	4.22. Iniciar un projecte de masoveria urbana que permeti recuperar habitatges antics en desús.	• Nombre d'accions realitzades per a iniciar el programa. • Tipus d'accions realitzades. • Impacte i valoració qualitativa d'aquestes accions.	Curt termini	Espai públic, Urbanisme i Habitatge
	4.23. Promoure l'aprovació d'una ordenança que limiti i controli la concessió de llicències per a l'obertura d'habitatges d'ús turístics, per tal d'equilibrar el parc d'habitatge.	• Aprovació de l'ordenança	Mig termini	Alcaldia/ Govern

8.5. Àmbit de la salut

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Incorporar i mantenir la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut per oferir una millor atenció.	5.1. Realitzar formacions especifiques sobre violències masclistes i abús sexual infantil, fent difusió dels protocols i recursos existents per a millorar la seva intervenció adreçades a professionals de la salut.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones assistents. • Valoració qualitativa de les persones assistents. • Valoració qualitativa de les persones formadores.	Curt termini	Convivència i Equitat Salut

	5.2. Oferir formacions específiques sobre perspectiva de gènere i mobilitat diferencial, que facilitin eines i recursos concrets per a atendre des d'aquesta perspectiva.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones assistents. • Valoració qualitativa de les persones assistents. • Valoració qualitativa de les persones formadores.	Curt termini	Salut
	5.3. Potenciar accions específiques per a millorar la prevenció, detecció i intervenció sobre el consum d'alcohol i altres substàncies en els col·lectius invisibilitzats com són les dones grans.	• Nombre de mesures adoptades. • Tipus de mesures. • Impacte i valoració de les mesures adoptades.	Curt termini	Salut
Objectiu	**Accions**	**Indicadors d'avaluació**	**Inici de l'acció**	**Àrees implicades**
	5.4. Crear un servei per acollir i atendre consumidores freqüents en l'etapa adolescents que intervingui des d'una perspectiva de gènere.	• Creació del servei. • Manteniment del servei. • Nombre de sol·licituds d'acollida i d'atenció. • Nombre de persones acollides i ateses. • Valoració qualitativa de l'atenció prestada des d'una perspectiva de gènere.	Mig termini	Salut i joventut
Desenvolupar accions per a garantir els drets de la ciutadania en l'àmbit de la salut.	5.5. Recollir i fer seguiment de les incidències i les denúncies sanitàries comunes i reiterades per motiu de discriminació sexe-gènere.	• Nombre d'incidències registrades i notificades. • Nombre de sol·licituds d'assessorament. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament.	Mig termini	Salut Convivència i Equitat

	5.6. Fer difusió de l'ASSIR des d'una perspectiva de gènere que permeti trencar amb la idea que és un servei d'atenció exclusivament per dones.	• Nombre de publicacions realitzades. • Nombre de mitjans utilitzats. • Impacte i valoració qualitativa de la difusió realitzada.	Curt termini	Salut Convivència i Equitat
Desenvolupar accions per combatre els estereotips de gènere i el seu efecte negatiu en la salut de les persones.	5.7. Revisar els continguts dels tallers d'educació sexual per incorporar la perspectiva de gènere i la gestió emocional amb la finalitat de promoure relacions equitatives, sanes i no violentes	• Realització de la revisió. • Inclusió de la perspectiva de gènere en els continguts. • Inclusió de la gestió emocional en els continguts revisats. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa dels canvis fets.	Curt termini	Convivència i equitat Totes les àrees que duguin a terme tallers d'educació sexual
	5.8. Realitzar una campanya de sensibilització amb perspectiva de gènere dirigida als homes per a promoure l'adquisició d'hàbits saludables en detriment dels comportaments de risc vinculats al seu rol de gènere.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de productes de campanya. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Convivència i equitat
	5.9. Potenciar accions que promoguin unes relacions sexuals sanes, equitatives i lliures de pressions i prejudicis de gènere dirigides a tota la ciutadania.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de persones beneficiàries. • Impacte i valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Convivència i equitat

8.6. Àmbit d'acció social i cicles de vida

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els serveis i projectes socials.	6.1. Realitzar formacions especifiques als i les agents implicats en l'assistència i l'atenció a la ciutadania que facilitin eines i recursos per a incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per les persones assistents. • Valoració per la persona formadora.	Curt termini	Cultura Educació Joventut, Infància i Adolescència Convivència i Equitat Salut Esports Escoles municipals
	6.2. Formar en perspectiva de gènere als i les agents per a la convivència.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per les persones assistents. • Valoració per la persona formadora.	Curt termini	Convivència i Equitat
	6.3. Establir un servei d'assessorament en la transversalització de les polítiques de gènere.	• Creació del servei. • Manteniment del servei.	Curt termini	Convivència i Equitat

	6.4. Oferir formacions amb perspectiva de gènere a les persones professionals encarregades de l'atenció i la cura de la gent gran per detectar relacions abusives i promoure relacions equitatives.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones assistents. • Valoració qualitativa de les formacions per part de les persones assistents. • Valoració qualitativa de les formacions per part de les persones formadores.	Curt termini	Convivència i equitat Espais de la gent gran
	6.5. Impulsar mesures específiques per treballar la perspectiva de gènere i les relacions equitatives en els espais de la gent gran.	• Nombre de mesures impulsades. • Tipus de mesures impulsades. • Nombre de persones beneficiàries • Impacte i valoració qualitativa de les mesures impulsades.	Curt termini	Convivència i equitat Espais de la gent gran
	6.6. Revisar tots els espais infantils i juvenils del municipi (biblioteques, llars d'infants, pediatria, etc.) des d'una perspectiva de gènere i modificar aquests espais i el seu contingut en el cas que sigui necessari.	• Nombre i percentatge d'espais inclusius. • Nombre de materials inclusius. • Nombre de materials informatius específics. • Nombre de persones beneficiàries.	Curt termini	Totes les àrees

Garantir un abordatge adequat en situacions de violències masclistes.	6.7. Realitzar formacions especifiques sobre violències masclistes als agents implicats (Serveis Socials Bàsics, EAIA, Serveis per menors tutelats, entre d'altres) que permetin detectar situacions de violència masclista i intervenir-hi.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per les persones assistents. • Valoració per la persona formadora.	Curt termini	Convivència i Equitat
	6.8. Construir un equip especialitzat en violències masclistes dins dels Serveis Socials Bàsics que s'encarreguin de l'atenció i la derivació de les persones que pateixen o exerceixen violències masclistes.	• Creació de l'equip. • Manteniment de l'equip.	Curt termini	Convivència i Equitat Serveis Socials
Desenvolupar accions per combatre les desigualtats existents des d'una perspectiva de gènere.	6.9. Continuar potenciant campanyes de sensibilització per a trencar amb les desigualtats ocasionades pel sistema sexe-gènere.	• Nombre de campanyes de sensibilització realitzades. • Nombre de campanyes que inclouen la perspectiva de gènere. • Població diana beneficiada. • Valoració de les campanyes realitzades i del seu impacte.	Curt termini	Convivència i Equitat
	6.10. Fer campanyes dirigides a revaloritzar les tasques, valors i actituds associades tradicionalment al rol femení i al concepte de feminitat.	• Nombre de campanyes realitzades. • Material obtingut. • Població diana beneficiada. • Valoració de les campanyes realitzades i del seu impacte.	Curt termini	Convivència i Equitat

	6.11. Promoure espais de trobada intergeneracionals per tal de desmitificar els models d'èxit patriarcals i abordar la masculinitat des d'una perspectiva no hegemònica.	• Elaboració de l'estudi. • Resultats obtinguts.	Curt termini	Convivència i Equitat Escoles municipals Gent gran
	6.12. Promoure espais de trobada intergeneracionals a la ciutat per afavorir la inclusió de la gent gran, especialment de les dones.	• Nombre d'accions realitzades per promoure espais de trobada intergeneracionals. • Nombre d'espais intergeneracionals en funcionament. • Nombre de persones que hi ha participat. • Valoració qualitativa d'aquests espais per part de les persones usuàries	Mig termini	Convivència i Equitat Gent gran Infància, Adolescèn-cia i Joventut Escoles municipals
	6.13. Construir un casal de joves que potenciï el treball amb joves des d'una perspectiva de gènere, creant espais socials d'oci i entreteniment amb aquesta perspectiva.	• Construcció del casal. • Difusió del casal. • Nombre d'espais d'oci i d'entreteniment creats. • Nombre de sol·licituds per participar d'aquests espais. • Nombre de joves que hi han participat. • Valoració qualitativa del casal i dels espais creats.	Mig termini	Convivència i Equitat Educació Joventut, Infància i Adolescèn-cia
	6.14. Promoure l'habitatge social (pisos compartits, espais comunitaris, entre d'altres) per a situacions d'emergència social, tant en situacions de violència masclista com	• Nombre d'accions fetes per promoure l'habitatge social. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de sol·licituds rebudes. • Nombre de persones que l'han utilitzat.	Curt termini	Serveis Socials

	en altres situacions en general.			
	6.15. Donar al criteri de la monomarentalitat un pes major en les concessions d'ajudes municipals, tant econòmiques com alimentàries i residencials.	• Increment del pes del criteri de monomarentalitat per a la concessió de les ajudes municipals.	Curt termini	Ajuntament/ secretaria general Serveis Socials

8.7. Àmbit de participació i cultura

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Incentivar l'associacionisme feminista i donar veu a les entitats feministes a l'hora d'elaborar polítiques municipals	7.1. Promoure i donar suport com a administració a les entitats feministes i de noves masculinitats.	• Nombre d'accions de suport realitzades. • Nombre d'entitats beneficiàries. • Tipus de suport atorgat • Valoració del suport rebut per part de les entitats. • Valoració per part de la persona assessora.	Curt termini	Convivència i Equitat Participació, Cooperació i Agermanaments
	7.2. Mantenir la participació i la bona entesa del moviment feminista en el disseny i l'aplicació de les polítiques municipals en tots els àmbits.	• Nombre d'accions que se'n deriven. • Grau de participació de les entitats en les polítiques. • Satisfacció de les entitats feministes amb les polítiques municipals dutes a terme. •	Curt termini	Convivència i Equitat Comissió interdepartamental Totes les àrees
Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i el teixit associatiu.	7.3 Generar mesures per garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en tots els processos participatius.	• Nombre de mesures generades. • Tipus de mesures generades. • Valoració i impacte de les mesures generades.	Curt termini	Convivència i Equitat
	7.4 Establir i mantenir criteris per la inclusió de la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en les subvencions a entitats i cessió d'espais.	• Inclusió del criteri en les subvencions a entitats i la cessió d'espais. • Nombre d'entitats que el compleixen.	Curt termini	Convivència i Equitat

	7.5. Establir mesures per garantir la paritat, a nivell vertical i horitzontal, tant en les entitats com en altres institucions pròpies de l'àmbit de la cultura.	• Nombre i tipus de mesures establertes. • Nombre de persones beneficiàries • Valoració i impacte de les mesures establertes.	Curt termini	Cultura
	7.6. Oferir assessorament i formació a les entitats perquè incorporin la perspectiva de gènere.	• Nombre de sol·licituds d'assessorament. • Nombre d'entitats assessorades. • Valoració de la qualitat de l'assessorament. • Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per les persones assistents. • Valoració per la persona formadora.	Curt termini	Convivència i Equitat
	7.7. Incorporar formacions sobre perspectiva de gènere en el pla de formació de les entitats i associacions.	• Nombre de formacions incorporades • Nombre de formacions sol·licitades per les entitats. • Nombre de formacions realitzades. • Valoració de l'impacte d'aquestes formacions.	Mig termini	Convivència i Equitat
Garantir la perspectiva feminista i la igualtat de gènere en la programació cultural municipal.	7.8. Promoure mesures per assolir la paritat d'homes i dones en la programació cultural municipal.	• Nombre de mesures promogudes. • Valoració i impacte d'aquestes mesures.	Curt termini	Convivència i Equitat Cultura

	7.9. Donar suport a projectes de dones creadores (per exemple, suport institucional, subvencions, facilitar, suport formatiu, entre d'altres), promovent l'autoria femenina en la cultura i l'art amb, per exemple, premis artístics adreçats a dones.	• Nombre i tipus de suports donats. • Nombre de projectes d'autoria femenina potenciats • Nombre i tipus de premis artístics adreçats a dones creats. • Valoració i impacte del suport facilitat.	Curt termini	Cultura
	7.10. Incorporar la perspectiva de gènere en la programació cultural de les activitats realitzades o finançades per l'Ajuntament, generant accions per a implementar-la.	• Nombre d'activitats realitzades per l'ajuntament amb perspectiva de gènere. • Nombre d'activitats finançades per l'Ajuntament amb perspectiva de gènere. • Accions realitzades per implementar la perspectiva de gènere. • Valoració i impacte de les accions realitzades.	Curt termini	Cultura
	7.11. Adoptar mesures des de l'administració que evitin espectacles i activitats d'oci amb continguts sexistes i LGTBIfòbics, fomentant les activitats des d'una perspectiva feminista que transformin les tradicions i incloguin referents històrics diversos.	• Nombre de mesures adoptades • Nombre d'espectacles i activitats d'oci cancel·lats per contingut sexista i/o LGBTIfòbic.	Curt termini	Cultura
Recuperar la memòria històrica de la lluita per la igualtat de gènere	7.12. Promoure accions per recuperar la memòria històrica de les dones i les lluites feministes amb, per exemple, rutes urbanes amb noms de dones, plaques a edificis, entre d'altres.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Valoració i impacte de les accions realitzades	Mig termini	Cultura

	7.13. Garantir l'accés a un fons documental de gènere a les biblioteques i arxius, promocionant amb una adequada difusió activitats permanents.	• Difusió de les activitats i del fons documental • Existència d'una guia. • Nombre de títols citats. • Nombre de títols del fons. • Nombre d'activitats dutes a terme. • Nombre de participants en les activitats. • Valoració de les activitats.	Mig termini	Biblioteques
	7.14. Promoure la recerca que recuperi i visibilitzi les dones del municipi, creant un premi de recerca d'història de la ciutat sobre la visibilització de figures femenines.	• Nombre i tipus d'accions fetes per a promoure la recerca històrica amb perspectiva de gènere • Creació del premi de recerca d'història sobre la visibilització de les figures femenines de la ciutat. • Nombre de persones participants. • Valoració i impacte de les accions realitzades.	Mig termini	Cultura
	7.15. Incloure la perspectiva de gènere en els projectes que es duen a terme en l'àmbit de la memòria històrica.	• Nombre d'accions i projectes que la incorporen. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració de les accions.	Curt termini	Cultura

8.8. Àmbit educatiu i del lleure

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Avançar cap a la implantació d'un model coeducatiu a les escoles i entitats de lleure de la ciutat	8.1. Construir i implementar itineraris educatius de formació coeducatius del 0 als 18 anys que permetin trencar amb les relacions de poder patriarcal de forma proactiva.	• Construcció dels itineraris educatius. • Difusió dels itineraris. • Nombre de demandes dels itineraris. • Nombre de persones que els han realitzat. • Valoració dels itineraris.	Mig termini	Convivència i Equitat Educació Escoles municipals
	8.2. Generar recursos al municipi (en col·laboració amb altres institucions) que ofereixin formació relacionada amb l'educació, l'atenció i les cures i que atenguin l'alta demanda existent del municipi.	• Nombre i tipus de contactes fets amb altres institucions per generar els recursos. • Nombre de recursos generats. • Valoració qualitativa dels recursos.	Mig termini	Educació
	8.3. Potenciar la perspectiva de gènere en els espais d'orientació vocacional (Fira Zona E) per trencar la segregació sexual en els estudis posteriors a l'educació obligatòria.	• Nombre d'accions realitzades • Nombre diana de persones beneficiàries • Valoració i impacte d'aquestes accions.	Mig termini	Educació Convivència i Equitat
	8.4. Realitzar un projecte de revisió de la construcció i l'ús dels patis i altres espais escolars des d'una perspectiva de gènere per tal d'eliminar les activitats, joguines, jocs, materials, llenguatge i	• Nombre i tipus d'accions realitzades. • Nombre de jocs, joguines i activitats sexistes eliminades. • Nombre de jocs, joguines i activitats amb perspectiva de gènere implementades.	Mig termini	Escoles Convivència i Equitat

	simbologia sexistes i fomentar la pràctica educativa, lúdica i lingüística igualitària que potenciï valors de respecte, equitat i cooperació.	• Nombre de millores introduïdes en la simbologia i el llenguatge de les escoles i els seus espais.		
	8.5. Mantenir i ampliar el catàleg de tallers sobre autoestima, gestió de conflictes, respecte a la diversitat, gestió emocional a les escoles amb perspectiva de gènere per a totes les escoles i etapes vitals.	• Nombre de tallers afegits al catàleg. • Nombre de sol·licituds rebudes. • Nombre diana de persones assistents als tallers. • Valoració dels tallers per part de les persones assistents. • Valoració per part de les persones talleristes.	Curt termini	Educació Convivència i Equitat
	8.6. Promoure la sensibilització de les escoles sobre la maternitat i la paternitat adolescent per tal d'establir mesures que facilitin la conciliació com, per exemple, l'adaptació curricular.	• Nombre i tipus d'accions realitzades. • Valoració i impacte d'aquestes accions.	Mig termini	Educació Escoles Convivència i Equitat
	8.7. Promoure una mirada coeducativa en les activitats de les AFES.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre d'activitats fetes i percentatge d'activitats amb perspectiva de gènere i coeducativa.	Curt termini	Educació Escoles municipals Convivència i Equitat
Capacitar als i les professionals de l'àmbit educatiu i del lleure per incorporar la perspectiva de gènere i per prevenir, detectar	8.8.Oferir formació específica en l'àmbit educatiu sobre violències masclistes, LGBTIfòbies per incorporar la mirada de gènere en	• Nombre d'accions formatives realitzades. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per part de	Curt termini	Educació Escoles municipals

i intervenir en casos de violències masclistes.	l'orientació professional.	les persones assistents. • Valoració per part de la persona formadora.		
Desenvolupar accions per combatre les violències masclistes i les manifestacions de LGBTIfòbia en l'àmbit escolar i del lleure.	8.9.Oferir assessorament, orientació i formació específica al professorat i altres figures educatives de referència sobre violències masclistes, LGBTIfòbies que els hi ofereixi eines per fer detecció, acompanyament i derivació.	• Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones participants en les formacions. • Valoració de la formació per part de les persones assistents. • Valoració per part de la persona formadora.	Curt termini	Educació Escoles municipals
	8.10.Oferir formacions, tallers i xerrades especifiques en equitat de gènere impartides per agents d'igualtat en les tutories escolars.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de participants en les formacions. • Valoració de la formació per part de les persones assistents. • Valoració per part de la persona formadora.	Curt termini	Educació Convivència i Equitat
	8.11. Promoure figures referents de prevenció, detecció i intervenció dins de les escoles per gestionar situacions de violències masclistes i LGBTIfòbies, oferint-los formació per a fer-ho.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de figures referents per escola. • Nombre de situacions de violències masclistes i LGBTIfòbiques gestionades. • Valoració de les formacions per part de les persones assistents. • Valoració de les formacions per part de la persona formadora.	Mig termini	Educació Convivència i Equitat

		• Valoració i impacte de les figures referents en les escoles.		
	8.12. Elaborar una guia amb eines, recomanacions i recursos municipals sobre prevenció, detecció i intervenció en casos de violències masclistes, LGTBIfòbies i abusos sexuals per a agents educatius.	• Elaboració de la guia. • Nombre diana de persones beneficiàries. • Valoració i impacte de la guia.	Mig termini	Educació Convivència i Equitat
	8.13. Fer difusió de les guies, llibres i recursos coeducatius existents en matèria de gènere i posar-los accessibles en format virtual.	• Difusió realitzada. • Nombre de recursos, guies i llibres accessibles en format virtual. • Nombre diana de persones beneficiàries.	Curt termini	Educació Convivència i Equitat

8.9. Àmbit de la comunicació i dels mitjans de comunicació

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Garantir una comunicació i uns mitjans de comunicació amb perspectiva de gènere, lliures d'estereotips, rols i desigualtats de gènere	9.1. Incorporar la perspectiva de gènere en els mitjans de comunicació públics locals, donant un tracte igualitari a homes i dones, lliure de sexisme i promovent referents de gènere i de famílies diversos.	• Nombre de referents masculins i femenins en els mitjans. • Nombre de referents LGTBI en els mitjans • Nombre de referents de famílies diverses en els mitjans.	Mig termini	Comunicació i premsa
	9.2. Realitzar formacions específiques als i les professionals dels mitjans de comunicació públics locals que els hi ofereixi eines i recursos per incloure la perspectiva de gènere en el seu àmbit laboral.	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones assistents beneficiàries. • Valoració de la formació per part de les persones assistents • Valoració de la formació per part de la persona formadora.	Curt termini	Comunicació i premsa
	9.3. Oferir un servei d'informació i assessorament als mitjans de comunicació per orientar sobre la inclusió de la perspectiva de gènere des de l'Ajuntament.	• Nombre de sol·licituds d'informació i d'assessorament rebudes. • Nombre d'assessoraments realitzats. • Valoració de la qualitat de l'assessorament fet.	Curt termini	Comunicació i premsa

	9.4. Establir mesures i acords per tal de millorar el tracte informatiu de les notícies relacionades amb violències masclistes i LGBTIfòbies.	• Nombre i tipus de mesures realitzades • Nombre d'acords presos. • Valoració qualitativa i impacte d'aquestes mesures i acords.	Mig termini	Comunicació i premsa
	9.5. Promoure mesures per assolir una presència paritària entre homes i dones en els mitjans de comunicació públics locals en tots els programes i seccions, evitant la reproducció d'estereotips sexistes.	• Nombre de mesures fetes • Nombre d'homes i percentatge de temps ocupat en els mitjans de comunicació, segons programes i seccions • Nombre de dones i percentatge de temps ocupat en els mitjans de comunicació, segons programes i seccions.	Mig termini	Comunicació i premsa
	9.6. Mantenir la difusió de guies, recursos i recomanacions a persones professionals dels mitjans de comunicació sobre el tractament de notícies relacionades amb violències masclistes i de gènere, ampliant-la al personal de l'administració i fent-la accessible en format on-line.	• Nombre de difusions fetes • Nombre de visualitzacions del material on-line. • Nombre de persones de l'administració que han rebut la difusió. • Valoració qualitativa de les guies i dels recursos oferts.	Curt termini	Comunicació i premsa
	9.7. Revisar la regulació dels mitjans de comunicació públics per afegir clàusules i criteris d'incorporació de la perspectiva de gènere.	• Inclusió de clàusules. • Inclusió de criteris. • Valoració i impacte d'aquestes clàusules i criteris.	Curt termini	Comunicació i premsa

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

8.10. Àmbit de les violències masclistes

Objectiu	Accions	Indicadors d'avaluació	Inici de l'acció	Àrees implicades
Desenvolupar accions per a prevenir, informar i sensibilitzar sobre violències masclistes a la ciutadania.	10.1. Elaborar i fer difusió de butlletins i cartells sobre els drets que tenen les dones que pateixen o han patit violència masclista, la possibilitat d'emetre una denúncia i els documents necessaris per a fer-ho i el funcionament del procés judicial.	• Nombre d'accions realitzades (butlletins, cartells...) • Nombre de materials elaborats • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Policia Local Convivència i Equitat
	10.2. Fer difusió, mitjançant cartells o fulletons, dels recursos existents en matèria de violència masclista, dirigint la informació especialment a la població jove.	• Nombre d'accions realitzades (butlletins, cartells...) • Nombre de materials elaborats • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Convivència i Equitat
	10.3. Impulsar, desenvolupar i promoure accions de prevenció i sensibilització de les violències masclistes i les LGBTIfòbies com campanyes al carrer, tallers a les escoles, formacions a empreses, entre d'altres.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de materials elaborats. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les accions. • Valoració de l'impacte de les accions.	Curt termini	Convivència i Equitat
	10.4. Oferir formació sobre violències masclistes a les famílies i AFAs per tal que puguin prevenir i detectar situacions de violència masclista en els seus fills i	• Nombre de formacions sol·licitades. • Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones assistents. • Valoració de la formació per part de	Curt termini	Convivència i Equitat

	filles així com eines per a abordar-ho.	les persones assistents. • Valoració per part de la persona formadora.		
	10.5.Potenciar accions dirigides a la població masculina que promoguin la construcció de noves masculinitats, com l'elaboració d'una campanya que expliqui les conseqüències negatives del sistema sexe-gènere-sexualitat per a ells.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Nombre de materials i productes elaborats. • Nombre de persones del potencial públic diana. • Impacte i valoració qualitativa de les accions.	Curt termini	Convivència i Equitat
Millorar la seguretat de les dones a l'espai públic	10.6. Promoure accions dirigides a potenciar la seguretat de l'espai públic (enllumenat, autobusos amb parades alternatives...) per a les dones.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Impacte i valoració qualitativa de les accions.	Mig termini	Alcaldia/ Govern Urbanisme, seguretat i habitatge
Garantir una adequada intervenció amb les dones i fills i filles que pateixen o han patit violència masclista.	10.7. Elaborar i difondre qüestionaris específics de detecció de les violències masclistes per als equips professionals de cada àmbit implicat en el procés (cossos de seguretat, CAP, professorat, entre d'altres).	• Nombre de qüestionaris realitzats. • Nombre d'accions de difusió realitzades. • Valoració qualitativa dels qüestionaris.	Mig termini	Convivència i Equitat Serveis Socials Salut Policia Local Escoles municipals

	10.8. Oferir formació continuada, sobre violències masclistes (especialitzada i amb perspectiva de gènere) a totes les àrees que intervenen amb les persones que la pateixen i/o l'exerceixen (Serveis Socials, EAIA, EATAF, entre d'altres).	• Nombre de formacions realitzades. • Nombre de persones assistents. • Valoració qualitativa de les persones assistents. • Valoració qualitativa de la persona formadora.	Curt termini	Convivència i Equitat Serveis Socials Salut Policia Local Escoles municipals
	10.9. Oferir un servei municipal d'atenció psicològica i assessorament jurídic a dones, infants i adolescents que han patit o pateixen violència masclista, ampliant el servei existent.	• Nombre de sol·licituds d'atenció i d'assessorament rebudes. • Nombre de persones ateses i assessorades. • Valoració qualitativa del funcionament del servei.	Mig termini	Convivència i Equitat Policia local
	10.10. Mantenir grups de suport i activitats per a dones que han viscut situacions de violència masclista que trenquin l'aïllament de les dones i promoguin la construcció d'una xarxa de suport àmplia.	• Nombre de grups de suport realitzats. • Nombre i tipus d'activitats realitzades. • Nombre de persones assistents. • Nombre de persones beneficiàries. • Valoració qualitativa de les dones assistents als grups i a les activitats. • Valoració qualitativa de les professionals que han dut a terme el grup i/o les activitats.	Curt termini	Convivència i Equitat

	10.11.Oferir un servei municipal d'atenció psicològica i assessorament jurídic a dones i fills i filles que han patit o pateixen violència masclista que col·labori estretament amb la policia local per a millorar la protecció de les dones a través d'una aplicació d'avís.	• Nombre de coordinacions realitzades entre serveis. • Nombre de persones ateses conjuntament. • Valoració qualitativa del treball conjunt.	Mig termini	Convivència i equitat Policia local
	10.12.Incorporar una treballadora social o una educadora social al servei d'equitat.	• Inclusió de la treballadora social o l'educadora social.	Curt termini	Convivència i Equitat
	10.13. Modificar els espais d'atenció d'urgència a dones víctimes de violències masclistes per a adaptar-los a les necessitats de les mares i dels seus fills i filles, revisant també els règims de les cases d'acollida.	• Tipus de necessitats detectades. • Nombre de modificacions realitzades per a adaptar l'espai d'urgència. • Nombre i tipus d'accions fetes per a revisar els règims de les cases d'acollida.	Curt termini	Convivència i Equitat
	10.14. Iniciar un projecte de pisos tutelats per a dones i fills i filles que han viscut violència masclista i es troben en risc o en una situació d'emergència social.	• Nombre d'accions realitzades per a iniciar el projecte. • Tipus d'accions. • Producte obtingut d'aquestes accions. • Impacte i valoració qualitativa.	Mig termini	Convivència i Equitat

10.15. Revisar i avaluar el funcionament del circuit contra les violències masclistes, establint mesures per a millorar la coordinació entre els equips professionals intervinents.	• Realització de l'avaluació. • Nombre de mesures realitzades per a millorar la coordinació • Valoració qualitativa de la coordinació dels agents implicats.	Curt termini	Convivència i Equitat Policia Local Salut Serveis Socials Escoles municipals
10.16. Revisar i, si cal, millorar, els protocols d'actuació de la policia local en matèria de violències masclistes, incidint en la importància del bon tracte i la cura cap a les dones ateses.	• Realització de la revisió del protocol. • Nombre i tipus de millores realitzades. • Impacte i valoració qualitativa de la revisió i actualització del protocol.	Curt termini	Convivència i Equitat Policia local
10.17. Revisar i ampliar les ajudes econòmiques per a dones que hagin patit o pateixin violència masclista i es trobin en situació de precarietat.	• Realització de la revisió. • Nombre d'ajudes econòmiques ampliades.	Curt termini	Convivència i Equitat
10.18. Mantenir la prevenció sobre mutilació genital femenina a nivell municipal, ampliant els recursos de cooperació amb els països d'origen per a la prevenció, detecció i intervenció d'aquesta violència masclista.	• Nombre d'accions realitzades. • Tipus d'accions realitzades. • Productes obtinguts. • Població diana de la prevenció realitzada. • Impacte i valoració qualitativa d'aquestes accions. • Nombre de recursos ampliats.	Mig termini	Convivència i Equitat

	10.19. Estudiar la viabilitat d'oferir un servei d'atenció a homes agressors.	• Realització de l'estudi. • En cas de ser possible, accions empreses per a l'establiment del servei.	Mig termini	Convivència i Equitat
	10.20. Establir un programa de suport i cures per a les persones professionals que intervenen amb les dones, infants i adolescents que pateixen o han patit violència masclista.	• Construcció del programa. • Permanència del programa. • Nombre de persones assistents. • Valoració qualitativa del programa per part de les persones assistents. • Valoració qualitativa del programa per part de les persones executores.	Mig termini	Convivència i Equitat
	10.21. Generar i establir mesures conjuntament amb Inspecció de treball per detectar situacions de discriminació masclista i impedir-les.	• Nombre i tipus de mesures establertes. • Coneixement i seguiment de les mesures. • Nombre de queixes recollides.	Curt termini	IMET
Garantir una adequada intervenció amb les persones LGBTI que pateixen o han patit situacions de violència.	10.22. Mantenir el servei psicològic d'atenció a les persones LGBTI i ampliar-lo per atendre situacions de violència en les relacions afectives.	• Permanència del servei. • Ampliació del servei. • Nombre de persones assistents.	Curt termini	Convivència i Equitat
	10.23. Revisar i, si cal, millorar els protocols d'actuació de la policia local en matèria de LGBTIfòbia.	• Realització de la revisió del protocol. • Nombre i tipus de millores realitzades. • Impacte i valoració qualitativa de la revisió i actualització del protocol.	Curt termini	Convivència i Equitat

8.11. Accions d'àmbit supramunicipal

A continuació, es presenta un recull d'accions que donen resposta a les diferents necessitats detectades a Vilanova i la Geltrú i que han emergit com a propostes al llarg de l'elaboració del Pla, però que no són competència de l'Ajuntament, per la qual cosa no han estat recollides en els anteriors apartats. Caldrà instar els òrgans pertinents en cada cas per executar-les. D'altra banda, les accions relacionades amb les persones LGBTI s'inclouen en el Pla Local per a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere.

Organització municipal, comunicació i transversalització de les polítiques de gènere

- Promoure en les instal·lacions de l'administració i els serveis públics de la ciutat, sempre que sigui possible i en espais de seguretat, un tercer lavabo neutre.
- Promoure que totes les reformes i la construcció d'equipaments nous, que no depenguin de l'Ajuntament, siguin inclusius amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere a nivell d'instal·lacions.

Àmbit de l'esport

- Elaborar una campanya a nivell autonòmic o estatal per visibilitzar referents femenins en l'àmbit de l'esport.
- Promoure la modificació de les normatives de les federacions per a que siguin inclusives i equitatives.
- Aplicar mesures per evitar actes de violència i discriminació masclista contra les dones en activitats esportives que es desenvolupin al municipi, però no siguin competència de l'Ajuntament.

Àmbit de la salut

- Implementar mesures per protegir la intimitat i integritat de les dones que pateixen o han patit violències masclistes en els centres de salut.

Àmbit educatiu

- Promoure i difondre llibres de text, lectures inclusives i materials sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere a les escoles públiques del municipi que visibilitzin les dones i la realitat diversa de les persones LGBTI.

- Formar al personal docent i la resta de professionals que treballen en l'àmbit educatiu, per tal que incorporin la perspectiva de gènere en les seves tasques i tinguin eines per detectar i combatre les situacions de violències masclistes que es produeixin en els seus centres.
- Incorporar nous recursos sobre la temàtica de coeducació i gènere al Centre de Recursos Pedagògics i difondre'ls entre els centres escolars.
- Modificar el currículum escolar i els materials escolars per la inclusió de la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, incorporant el treball reproductiu i de cures de forma tranversal i educant en la corresponsabilitat.
- Establir un sistema per a homologar les entitats i empreses proveïdores de la formació als centres educatius en diversitat sexual i de gènere en l'àmbit escolar, validant els continguts i la metodologia emprada i establint sistemes d'avaluació.
- Elaborar un estudi sobre la situació de violències masclistes als centres educatius de Catalunya i fer un seguiment de l'evolució.

Àmbit de les violències masclistes

- Dotar de majors recursos i d'ajudes econòmiques a les dones i als seus fills i filles que hagin patit o pateixin violència masclista i que es trobin en una situació de precarietat.
- Crear un servei d'acompanyament emocional per a les dones que pateixen o han patit violències masclistes de 24 hores.
- Formar al personal de la judicatura en matèria de violència masclista.
- Crear dispositius adequats per a la prevenció, detecció i intervenció en casos de matrimonis forçats.
- Implementar mesures per protegir la intimitat i integritat de les dones que pateixen o han patit violències masclistes en les dependències policials i judicials.

9. Governança del pla

La governança del Pla incorpora mecanismes de gestió tant per a la implementació del Pla com per al seu seguiment i avaluació.

Implementació

Cada àrea implicada en el Pla d'acció vetllarà per implementar les accions acordades per a assolir els objectius establerts i, en la mesura del possible, en els terminis pautats. Durant la implementació del Pla, es treballarà per establir una coordinació entre tots els actors del consistori responsables de dur a terme les actuacions. Des de l'Espai Equitat, es dinamitzaran els espais de coordinació i diàleg interdepartamentals necessaris i s'assessorarà les àrees, departaments i organismes implicats en el Pla en tot el que sigui requerit per a implementar amb èxit les actuacions fixades.

Seguiment i avaluació

El Pla disposarà d'un sistema de seguiment continuat que permetrà valorar-ne anualment el grau d'execució. La Comissió d'Igualtat interdepartamental creada per l'elaboració del Pla serà l'òrgan de seguiment juntament amb l'Espai Equitat.

Un cop l'any es recolliran les dades de seguiment de les actuacions i s'elaborarà un informe per part de l'Espai Equitat. L'àrea o ens responsable de cada actuació facilitarà la informació, que inclourà un conjunt d'indicadors de gestió i de resultats, per tal de poder elaborar -lo.

La Comissió interdepartamental valorarà anualment el grau d'execució de les actuacions acordades a partir d'aquest informe. Així doncs, es portarà a terme una sessió amb les àrees implicades en la implementació del Pla amb una periodicitat mínima anual. En aquest marc, també es podran plantejar el disseny i la implementació de noves accions que donin resposta a necessitats inicialment no identificades.

A banda de la Comissió, s'informarà a la Comissió del Plenari corresponent com a mínim un cop cada dos anys i es farà un seguiment polític del Pla amb les regidories i tinències implicades. Així mateix, des de la l'Espai Equitat es promourà el diàleg constant amb els moviments i les entitats feministes, LGBTI i de dones entorn a la implementació d'aquest Pla.

El sistema d'avaluació farà servir, d'una banda, els indicadors establerts per a cada un dels objectius específics i de les accions del Pla. Així mateix, l'avaluació del Pla també tindrà en compte la informació qualitativa que provingui d'entrevistes i de grups focals entre d'altres, mitjançant la qual es pugui avaluar l'assoliment general del Pla.

10. Referències bibliogràfiques

Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2017 I 2018). *Actes del ple municipal.* Recuperat de https://www.vilanova.cat/html/ajuntament/actesple.html

Alvariñas, Myriam, Fernandez, Maria Ángeles, i López, Cristina. (2009). Actividad física y percepciones sobre deporte y género. *Revista de Investigación En Educación, 6,* 113–122.

Amado, Diana, Sánchez-Miguel, Pedro Antonio, Leo, Francisco Miguel, Sánchez-Oliva, David, y García-Calvo, Tomás (2014). Diferencias de género en la motivación y percepción de utilidad del deporte escolar. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, 14 (56),* 651-664.

Artazcoz Lazcano, Lucía (2005). *Desigualtats en salut en un marc integrat de gènere, classe social i treball.* Universitat Pompeu Fabra, Barcelona. Recuperada de https://www.tdx.cat/handle/10803/7078;jsessionid=5310C429E96469CB2E8F335B8DB8A956

Beale, Alison i Van den Bosch, Annette (1998). *Ghosts in the machine: Women and Cultural Policy in Canada and Australia*. Toronto: University of Toronto Press.

Bodelón, Encarna (2010). Leyes de igualdad en Europa y transformaciones de la ciudadanía. A Daniela Heim i Encarna Bodelón (coord.), *Derecho, género e igualdad: cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas,* Vol.1, (pp. 9-27). Barcelona: Impressus.

Bou, Montserrat, Cabré, MªÀngels, i Porté, Miriam (2014). *2on informe. Directores, productores i guionistes al cinema català recent.* Barcelona: Observatori Cultural de Gènere. Recuperat de http://dones.gencat.cat/web/.content/03_àmbits/docs/publicacions_OCG_informe2.pdf

Cabré, Mª Àngels i Alvarado, Helena (2015). 3er informe. *El gènere als nostres premis lliteraris.* Barcelona: Observatori Cultural de Gènere. Recuperat de http://dones.gencat.cat/web/.content/03_àmbits/docs/publicacions_OCG_informe3.pdf

Camacho-Miñano, Maria José (2013). Contradicciones del significado de la actividad físico-deportiva en las identidades corporales de las chicas adolescentes. *Feminismo/s, 21*, 15–35.

Carrer, Cristian, Cifuentes, Francisca, i Rodríguez, Eugeni (2014). *Estudi sobre l'impacte del bullying per LGBTIfòbia a l'Institut Bellvitge.* Barcelona: Observatori contra l'homofòbia, Institut Bellvitge i Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat. Recuperat de http://www.lh-on.cat/documents/Estudi0LGTBIfobiaInstitutBellvitge.pdf

Clasicas y modernas. Asociación para la igualdad en la cultura. Madrid: http://www.clasicasymodernas.org

COGAM (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España.* Recuperat de *http://www.felgtb.org/rs/2447/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/bd2/filename/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf*

Cercle Tecnològic de Catalunya, CTecno – NAE (2016). *El Baròmetre del sector tecnològic a Catalunya.* Recuperat de http://www.ctecno.cat/wp-content/uploads/2016/07/Barometre-Ctecno-CA.pdf.

Civil, Marta, Corbella Joan M., Ferré, Carme, i Sabaté Joan (Editors) (2014*). Informe de la Comunicació a Catalunya, 2013-2014*. Bellaterra: Institut de la Comunicació de la Universitat Autònoma de Barcelona (InCom-UAB).

Coll-Planas, Gerard i Herrero, Belén (2016). *Osona, una comarca amb tots els colors. Pla marc per la Igualtat per orientació sexual i identitat de gènere a Osona.* Vic: Consell Comarcal d'Osona, Ajuntament de Vic, Ajuntament de Manlleu, Ajuntament de torelló, Mancomunitat la Plana, Tal com som.

Conferencias mundiales sobre la mujer. Nacions Unidas, 2018. Recuperat de http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women.

Consell Audiovisual de Cataluña. (2016). *Informe 35/2016. Les dones en la programació esportiva. 26 d'octubre de 2016, Catalunya.* Recuperat de https://www.cac.cat/pfw_files/cma/actuacions/Continguts/Acord_83_16_Dones.pdf

Consell de l'Audiovisual a Catalunya (2017). *Informe sobre la diversitat i la igualtat a la televisió.* Recuperat de http://www.cocarmi.cat/sites/default/files/17.10.10._informe_diversitat_cac_2016.pdf

Constitució espanyola. Boletín Oficial Del Estado, Madrid, Espanya, 31 d'octubre del 1978. Recuperat de https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1981). CEDAW. Nacions Unides, 1979. Recuperat de http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

Declaració d'Atenes. Primera Cumbre Europea "Mujeres en el Poder", celebrada a Atenas el 3 de noviembre de 1992. Recuperat de http://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/JeanMonnet/2013/Lectura_recomendada_Declaracion_Atenas_1992.pdf

Declaració Universal dels Drets Humans. Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948. Recuperat de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/cln.pdf

Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, Generalitat de Catalunya (2017). Enquesta de Salut de Catalunya (ESCA). Recuperada de http://salutweb.gencat.cat/ca/el_departament/estadistiques_sanitaries/enquestes/esca/resultats_enquesta_salut_catalunya/

Domínguez, David (2011). El deporte: Un camino para la igualdad de género. *Prisma social,* 7, 479-504.

Donovan, Catherine, Barnes, Rebecca, i Nixon, Catherine (2014). *The Coral Project: Exploring Abusive Behaviours in Lesbian, Gay, Bisexual and/or Transgender Relationships*. Leicester: University of Sunderland and University of Leicester.

Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006). Generalitat de Catalunya, Barcelona, 30 de marc del 2006. Recuperat de https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2006/07/21/pdfs/A02243-02280.pdf

FRA (2014). *EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Main results. Recuperat a: http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results*

FRA (2009). *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los estados miembros de la UE*. *Parte II: La situación actual.* Luxemburgo: Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Fuente, Maria, Cutillas, Sergi, Fresnilo, Iolanda, Carrere, Juli, i Castellà, Helena (2016). *La pobresa amb perspectiva de gènere: Conceptes, indicadors i situació a Catalunya.* Barcelona: CCOO secretaria de la dona i la cohesió social i Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

García, Joana, Herrera, Sonia, Serra, Laila, Giró, Vera, i Giró Xavier (2016). *Telenoticias y Violencias Machistas: Un Análisis Crítico*. Barcelona: ORIGEN. Observatori Regular per la Igualtat de Gènere en Noticiaris.

García Calvente, María del Mar, Ruiz Cantero, María Teresa, Lozano, María del Río, Borrell, Carme, i López Sancho, María Pilar (2015). Desigualdades de género en la investigación en salud pública y epidemiología en España (2007-2014). *Gaceta sanitaria: Organo oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria*, 29(6), 404-411.

Garita, Elmer (2006). Motivos de participación y satisfacción en la actividad física, el ejercicio físico y el deporte. *Revista MHSalud,* 3 (1), 1-16.

Generelo, Jesús, Gómez, Ana, Ferrándiz, José Luis, Garchitorena, Marta, Montero, Patricia, i Hidalgo, Pilar (2012). *Acoso escolar homofóbico y riesgo de suicidio en adolescentes y jóvenes LGB.* Madrid: FELGTB.

IQObservatori (2018). 300 estadístiques d'actualitat sobre la vida de les dones i els homes a Catalunya. Barcelona: http://IQObservatori.org/

Johnson, Michael P. (2006) Conflict and control: gender symmetry and asymmetry in domestic violence. *Violence Against Women,* 12(11), 1003-1018.

Krolokke, Charlotte, i Sorensen, Ann Scott (2006). Three Waves of Feminism. From Suffragettes to Grrls. A Charlott Krolokke I Ann Scott Sorensen, *Gender Communication Theories and Analyses. From Silence to Performance*, 1-24, Thousand Oaks: Sage.

La igualdad entre hombres y mujeres. Fichas técnicas sobre la Unión Europea. Parlamento Europeo, 2018. Recuperat de http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres%202016

Leruite, Maria Teresa, Martos, Pilar, i Zabala, Mikel (2015). Análisis del deporte femenino español de competición desde la perspectiva de protagonistas clave. *Retos,* 28, (2º semestre), 3-8.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, española, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín oficial del Estado, Madrid, 3 de setembre del 2007. Recuperat de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676

Ley Orgánica 17/2015, de 21 de julio, catalana, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín oficial del Estado, Madrid, 8 de septiembre de 2015. Recuperat de https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115

Micó, Josep Lluís (2012). *Nínxols d'ocupació per a periodistes. Crisis, oportunitats en el sector i necessitats de formació.* Barcelona: Col·legi de Periodistes de Catalunya.

Millett, Kate (1969). *Theory of Sexual Politics, in Sexual Politics*. Londres: Granada Publishing.

Mora, Enrico (2015). La organización social y de género del grito. ¿Quién puede gritar en un gimnasio?. *Prismasocial, 13,* 988-1012.

Moreno, Sara (2015). Anàlisi de les transicions juvenils des de la perspectiva de gènere: entre el pes del cicle de vida i el canvi generacional. *Recerca, revista de pensament i anàlisi,* (6),111-138.

Muñoz, Beatriz, Rivero, Borja, i Fondón, Ana (2013). Feminidad Hegemónica y limitación a la práctica deportiva. *Feminismo/s, 21*, 37–50.

Observatori de les dones en els mitjans de comunicació (2016). *On són les dones, Sis mesos de recomptes 2016. Recuperat de* http://onsonlesdones.blogspot.com/2017/02/recompte-de-dones-6mesososld-15.html

Observatori de la Igualtat de Gènere (2018). *Les Dones a Catalunya 2018.* Barcelona: Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya.

Oficina de Dones i LGBTI, Fundació Surt i Universitat de Vic (2017). *Guia per l'elaboració de plans locals LGBTI.* Barcelona: Diputació de Barcelona.

Observatori Cultural de Gènere (2017). *5è Informe. Dones als festivals musicals de Catalunya.* Recuperat de http://dones.gencat.cat/web/.content/01_actualitat/noticies/

Observatori per la Igualtat de Gènere (2018). *Violència masclista 2017. Dossier estadístic*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones.

Pedrajas, Natalia, Martín, María, Barriopedro, Maribel, i Vives, Elena (2015). La demanda latente de ejercicio físico y deporte de la población adulta de la comunidad de Madrid: Diferencias de género en las actividades demandadas. *ÁGORA Para la Educación Física y el deporte, 17 (3),* 220-236.

Puig, Núria, Camps, Andreu, Andrés, Ana, Sánchez Martín, Jorge, Mateu, Pau, i Cusí, Magda (2017). *L'esport a Catalunya. 10 anys de L'Observatori Català de l'Esport. 2006-2016.* Barcelona: Generalitat de Catalunya, Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya, Observatori Català de l'esport.

Regidoria de Comunicació Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2017). *Memòria del Servei de Comunicació.* Any 2016. Recuperada de http://www.vilanova.cat/doc/doc_37021654_1.pdf

Regidoria de Feminismes i LGBTI de l'Ajuntament de Barcelona (2016). *Pla municipal per la Diversitat sexual i de gènere. Mesures per la Igualtat LGBTI*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Reguant, Dolors (1996) *La Mujer no existe.* Bilbao*:* Editorial Maite Canal.

Sevil, Javier, Abós, Ángel, Julián, Jose A., Murillo, Berta, i García-González, Luis (2015). Género y motivación situacional en Educación Física: claves para el desarrollo de estrategias de intervención. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte, Vol XI-Año XI,* 281-296.

Spora sinergies (2016). *Diagnosi de l'abordatge de l'atenció en salut mental a Vilanova i la Geltrú. Un estudi sobre l'estat de la coordinació dels serveis i les necessitats psicosocials de les persones amb un trastorn mental i les seves famílies.* Vilanova i la Geltrú: Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

Valdivia Gutiérrez, Blanca, Ciocoletto, Adriana, Ortiz Escalante, Sara, Casanovas, Roser, i Fonseca Salina, Marta (2017). *Entorns habitables. Auditoria de seguretat urbana amb perspectiva de gènere a l'habitatge i l'entorn.* Barcelona: Col·lectiu punt 6.

Valls-Llobet, Carme (2006). *Mujeres invisibles*. Barcelona: Editorial Debolsillo.

Valls-Llobet, Carme (2009). *Mujeres, salud y poder.* Madrid: Ediciones Càtedra.

Varela, Núria (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: B de Bolsillo.

Villarroya, Anna (2016). La obra cultural de las cajas de ahorros a lo largo de la etapa democrática. A Joaquim Rius Ulldemolins y Juan Arturo Rubio Arostegui, *Treinta años de políticas culturales en España: Participación cultural, gobernanza territorial e industrias (pp.107-122)*. Valencia: Universitat de València, Servei de Publicacions.

Villarroya, Anna i Ateca-Amestoy, Victoria 2015. Compendium of cultural Policies and Trends in Europe-Spain. 17th Edition. Strasbourg: *Council of Europe/Ericarts*. Recuperat de http://www.culturalpolicies.net

Viñas, Jordi. Itik Consultoria esport i lleure, SL (2018). *Els hàbits esportius dels escolars de Catalunya.* Barcelona: Generalitat de Catalunya, Consell Català de l'Esport.

Viñas, Jordi, i Pérez, Marta. Itik, consultoría del deporte y el ocio sl. (2011). *Los hábitos deportivos de la población escolar en España.* Madrid: Consejo Superior de Deportes (Subdirección General de Promoción Deportiva y Deporte Paralímpico), Fundación Alimentum I Fundación Deporte Joven.

VNG inclusió, Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2017). *Diagnosi de l'exclusió social i la vulnerabilitat a Vilanova i la Geltrú.* Recuperat de https://www.vilanova.cat/doc/doc_28069387_1.pdf.

VNG inclusió, Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2017). *Informe social de Vilanova i la Geltrú. Dades sociodemogràfiques.* Recuperat de *http://vnginclusio.cat/ca/observatori/dades-sociodemografiques-de-vng-2017/view*

Wollstonecraft, Mary. (2005) *Vindicación de los derechos de la mujer*. Madrid: Debate Editorial. Madrid: Istmo.

11. Annexos

Annex 1: Glossari de termes[19]

ACCIÓ POSITIVA: Són mesures específiques, a favor de les dones, per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes, a fi de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat. Tals accions, que seran aplicables en tant subsisteixin dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas (Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, art. 11).

ANDROCENTRISME: perspectiva que s'ha adoptat històricament en la que el gènere masculí ha tingut el paper central, construint la història des de la seva mirada. La narració de la història, el dret, la política, la cultura, i de qualsevol altre àmbit, s'ha realitzat des de l'òptica dels homes, identificant la humanitat únicament amb el gènere masculí, prestant atenció a les seves característiques, les seves necessitats, les seves demandes, els seus problemes i oblidant i invisibilitzant al gènere femení, les seves necessitats, les seves demandes, les seves dificultats. L'androcentrisme ha mantingut i perpetuat les desigualtats de gènere al situar a l'home com l'únic protagonista i a l'ocultar la mirada de les dones i no contemplar el gènere femení com la meitat de la humanitat, amb la seva pròpia història i les seves narracions.

APODERAMENT: terme encunyat en la IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing (Pequín) en 1995, per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment aquesta expressió comporta també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que, individual i col·lectivament, ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la seva pròpia dignitat com a persones.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. (LOIEMH, art. 7.2)

ASSETJAMENT SEXUAL: qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidador, degradant o ofensiu. (LOIEMH, art. 7.1)

BRETXA DE GÈNERE: diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable; es calcula restant Taxa Femenina-Taxa Masculina. Quant menor sigui la "bretxa", més a prop estarem de la igualtat (Institut Andalús de la Dona). Refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context donat. Constatar una bretxa de gènere en un context significa normalment que en aquest hi ha una desigual distribució on el col·lectiu que pertany al gènere femení forma el grup que queda amb menys recursos, poder, etc. (Diccionari sobre gènere i temes connexos). Bretxa salarial: es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de treballs iguals com la produïda en els treballs "feminitzats". Bretxa tecnològica s'utilitza per a designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

[19] El Glossari de termes sobre polítiques de gènere està basat en el glossari de la Universitat de València elaborat per la Unitat d'Igualtat, que es pot consultar al següent enllaç: https://www.uv.es/igualtat/MireiaLola/glossari.pdf

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

COEDUCACIÓ: mètode educatiu que parteix del principi de la igualtat dels sexes i de la no discriminació per raó de sexe. Coeducar significa educar conjuntament xiquets i xiquetes amb la idea que hi ha diferents mirades i visions del món, diferents experiències i aportacions fetes per dones i homes que han de conformar la cosmovisió col·lectiva i sense les que no es pot interpretar ni conèixer el món ni la realitat. Coeducar significa no establir relacions de domini que supediten un sexe a l'altre, sinó incorporar en igualtat de condicions les realitats i la història de les dones i dels homes per a educar en la igualtat des de la diferència. "És molt important no identificar l'escola coeducativa amb l'escola mixta. La segona es limita a "ajuntar" en les aules xiquets i xiquetes, incorporant les alumnes al món dels homes i deixant fora del món acadèmic tot allò que té a veure amb el món i amb la història de les dones. L'escola coeducativa necessàriament ha de plantejar-se la presència real de les dones –I no sols en les aules- tant en tot allò que s'ha referit a l'organització i la gestió del sistema educatiu i dels centres escolars com a la relació i interacció entre l'alumnat i el professorat, als currículums, a les programacions d'aula i als materials i llibres de text" (www.educastur.princast.es).

CONCILIACIÓ: suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. És la definició de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, també present en textos internacionals. La mateixa dignitat de la persona i la seva igualtat en drets no s'ha inserit en la normativa fins després de la Segona Guerra Mundial. L'afirmació de la igualtat entre dones i homes és l'expressió d'un nou estat de coses que posa en relleu no sols la necessitat de transformar les mentalitats, sinó també d'adequar l'organització social a unes condicions perquè cada dona i cada home puguin combinar la seva vida personal, familiar i laboral de manera que pugui tenir temps lliure per a desenvolupar totes les seves potencialitats (GCEA). No obstant això, és un concepte que, tradicionalment ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, per la qual cosa és necessari transcendir el seu significat per a aconseguir una autèntica "corresponsabilitat", prestant especial atenció als drets dels homes en aquesta matèria, evitant que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a cura de fills/es i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari, per part de les mares, d'aquests drets entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

CORRESPONSABILITAT: concepte que va més enllà de la mera "conciliació" i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seva capacitat de respondre per les seves actuacions en les situacions o infraestructures que estiguin a càrrec seu.

DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS: són part dels drets humans i la seva finalitat és que totes les persones puguin viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció. L'Estat ha de garantir que tota persona pugui: 1) decidir quants fills/es vol tenir; 2) decidir l'espaiament dels fills/es; 3) controlar el seu comportament sexual segons la seva pròpia forma de ser, sentir i pensar sense tenir por o vergonya; i 4) estar lliure de malalties i deficiències que interfereixin amb les seves funcions sexuals i reproductives (www.amnistiapr.org/educacion/ presentacions/glosarioterminos.pdf)

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE: és un mitjà de conèixer quina és la posició de dones i homes en tots els espais per mitjà de la recollida i desglossament de dades, i d'informació estadística per sexe. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere i visibilitzar la discriminació. Recomanat pels

organismes internacionals compromesos en la defensa dels drets com un mitjà per a fomentar la igualtat de dones i homes, entre altres, la Resolució del Consell de la Unió Europea relativa a les activitats consecutives a l'any europeu de la igualtat d'oportunitats per a totes (2007). A Espanya la variable sexe està present en la recollida de dades de la majoria d'estadístiques oficials, però cal fer un pas més i introduir el concepte de transversalitat que suposa introduir la perspectiva de gènere en totes les estadístiques (M. Cases pairals).

DISCRIMINACIÓ DIRECTA (Veure Principi d'Igualtat de tracte): es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi sigut o pugui ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable (LOEIMH, art. 6.1). Tenen a més la consideració de discriminació directa: - L'assetjament sexual i per raó de sexe“ (article 7.3). − El condicionament d'un dret o expectativa de dret a l'acceptació d'una situació d'assetjament per raó de sexe o sexual (article 7.4). Tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (article 8). Qualsevol tracte advers o efecte negatiu, que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva banda d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, dirigida a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes (article 9). Tota orde de discriminar directament per raó de sexe.

DISCRIMINACIÓ HORITZONTAL: significa que a les dones se'ls facilita l'accés a ocupacions o estudis que es pressuposen típicament femenins –Serveis o indústria de menor desenvolupament-, alhora que troben obstacles i dificultats per a assumir ocupacions que, socialment, es continuen considerant masculines, lligades a la producció, la ciència i els avanços de les tecnologies.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA: es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones d'un altre, excepte que la dita disposició, criteri o pràctica, pugui justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir la dita finalitat siguin necessaris i adequats (LOIEMH, art. 6.2).

DISCRIMINACIÓ VERTICAL: és també coneguda com “sostre de vidre” i és aquella que estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

DIVERSITAT DE GÈNERE: planteja la necessitat d’ incorporar els valors de gènere com un mode útil d'abordar la complexitat i ambigüitat de diferents entorns. Les dones no són considerades com un grup desfavorit, com un col·lectiu que reivindica drets, sinó com a subjectes que tenen valors que aportar a la societat, en general.

ESTEREOTIPS: són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup. El terme sol utilitzar-se en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades per mitjà de la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació. (Secretaria Tècnica del Projecte Equal, 2007). Un estereotip és una representació repetida sovint que converteix una cosa complexa en una cosa simple (causant distorsió en el dit procés perquè es fa més èmfasi en alguns aspectes del grup mentre

que s'ignoren altres). Alguns estereotips poden parèixer obvis perquè són coneguts per tots. Aquests es converteixen en un mode natural de pensar, de parlar i de bromejar sobre grups socials reals com les dones, els aborígens, etc. Els estereotips "codifiquen" les nostres reaccions amb la gent i les nostres idees serveixen per a construir i, al mateix temps, reforçar un sistema de convencions socials que presentem i utilitzem. L'estereotip serveix per a justificar o racionalitzar la nostra conducta en relació a la categoria que representa; és a dir, serveix per a justificar el nostre acolliment o rebuig d'un grup. Els estereotips serveixen per a protegir els interessos d'alguns grups i no els d'altres. Generalment, l'estereotip s'aplica a grups que lluiten pel poder polític de què manquen: dones, negres, homosexuals, per exemple ("La revolució dels mitjans audiovisuals", Madrid, 1993)

ESTRATÈGIA DUAL (Integració de la perspectiva de gènere/transversalitat): integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre homes i dones i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat específica d'aconseguir la igualtat, tenint en compte activament i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen [comunicat de la Comissió COM9667 final de 21.2.1996)

FEMINISME: corrent de pensament que vindica la igualtat d'homes i dones. El feminisme té els seus referents teòrics propis que es remunten a la Il·lustració. És un pensament d'igualtat, o en altres paraules, és una tradició de pensament polític, amb tres segles d'antiguitat, que sorgeix en el mateix moment en què la idea d'igualtat i la seva relació amb la ciutadania es plantegen per primera vegada en el pensament europeu. Admesa la igualtat de tots els sers humans quina raó hi ha perquè la meitat dels éssers humans, totes les dones, no tinguin els mateixos drets reconeguts que té el col·lectiu complet humà? Aquesta interrogació és l'origen del pensament feminista. El feminisme constata la desigualtat per raó de sexe que comporta una situació d'inferioritat sociocultural de les dones enfront dels homes. Això li porta a reclamar i a defensar la igualtat de dret d'oportunitats dels sexes. La reivindicació de drets per a les dones parteix de la desigualtat de drets de les dones al llarg de la Història en les lleis que els regulaven i en les relacions socials. El feminisme suposa, per tant, una forma diferent de mirar i entendre el món, el poder i les relacions entre els sexes. El feminisme no és un corrent de pensament monolític sinó que presenta diferents corrents, a més d'haver anat evolucionant al llarg del temps (www.educastur.princast.es)

GÈNERE: concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre homes i dones. Comissió Europea, 1998). La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada en Beijing (1995) va adoptar el concepte de gènere declarant que "el gènere es refereix als papers socials construïts per a la dona i l'home assentats basant-se en el seu sexe i depenen d'un particular context socioeconòmic, polític i cultural, i estan afectat per altres factors com són l'edat, la classe, la raça i l'ètnia"

PERSPECTIVA DE GÈNERE: Permet analitzar i comprendre les característiques que defineixen les dones i als homes, així com les seves semblances i diferències. Analitza les possibilitats i oportunitats d'ambdós, les seves expectatives, les complexes i diverses relacions socials que es donen entre ambdós gèneres, així com els conflictes institucionals i quotidians que han d'afrontar i les maneres en què ho fan (Agència Espanyola de Cooperació

Internacional, 2007). “La perspectiva de gènere suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació. (IV Conferència Mundial de la Dona, Beijing 95) .

IGUALTAT DE SEXE (Veure Discriminació per raó de sexe): la igualtat de sexe s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment dels caràcters o actituds que se'ls associen per ser dones o homes. És un dret fonamental que es recolza en el concepte de justícia social. Implica, per tant l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS: principi que pressuposa que homes i dones tinguin les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes. És un concepte bàsic per a l'aplicació de la perspectiva de gènere, ja que busca beneficiar per igual a homes i dones, perquè aquests i aquestes puguin desenvolupar plenament les seves capacitats i millorar les seves relacions (tant entre ambdós sexes, com amb l'entorn que els rodeja). “La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques” (LOIEMH, art. 4)

IMPACTE DE GÈNERE: consisteix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en l'un i l'altre sexe, a fi de neutralitzar els mateixos per a evitar els seus possibles efectes discriminatoris. Decisions que semblen no sexistes poden tenir un impacte diferent en les dones i en els homes, encara que aquesta conseqüència no estigui prevista ni es desitgi. Per això es procedeix a una avaluació de l'impacte en funció del gènere per a evitar conseqüències negatives no intencionals i per a millorar l'eficàcia de les polítiques (Guia per a l'avaluació de l'impacte en funció del gènere UE). Espanya va aprovar la Llei 30/2003 de 13 d'octubre sobre mesures per a incorporar la valoració d'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern, exemple que han seguit la majoria de les comunitats autònomes.

INVISIBILITAT: al llarg de la història les dones i les seves aportacions han sigut negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món que exclou a les dones, arribant a ni tan sols anomenar-la (d'així, per exemple, la utilització dels termes masculins com genèrics teòricament globalitzadors i incloents i l'única realitat de la qual és que oculten i exclouen la presència de les dones). Aquesta invisibilitat de les dones es deu a la desigualtat entre homes i dones que parteix de la superioritat dels uns sobre les altres. Per a canviar aquest món androcèntric i patriarcal és necessari recuperar la història de les dones, tant pel que fa a dones singulars com a totes les aportacions que les dones han fet des de les seves distintes mirades i realitats quotidianes. (www.educastur.princast.es)

MAINSTREAMING DE GÈNERE (Veure Transversalitat): Sol traduir-se per transversalitat: l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s’incorpora en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques. (“informe final de les activitats del Grup d'especialistes en mainstreaming (EG-SMS)”, Consell d'Europa, Sèrie Documents, número 28, 1998)

MODEL D'IGUALTAT EN FEMENÍ: model que té com a objectiu la qualitat de vida de tota la població. Això requereix la plena integració dels homes en les activitats no remunerades.

Atès que aquestes activitats requereixen una dedicació variable al llarg de la vida activa, l'estructura sociolaboral ha d'adequar-se a les necessitats d'homes i dones que assumeixen en condicions d'igualtat el treball familiar domèstic, que permet realitzar l'activitat mercantil i no mercantil, mantenint un equilibri harmònic per a totes les persones.

MODEL D'IGUALTAT EN MASCULÍ: té com a objectiu la igualtat en la participació en el mercat laboral. Representa que les dones anirien progressivament integrant-se en el mercat de treball, participant en l'ocupació en igualtat de condicions amb els homes. La idea és que les dones s'"igualen" als homes en el que ha sigut l'activitat bàsica per a aquests. Ara bé, el model de participació masculí implica llibertat de temps i acció per a dedicar-se al mercat; per tant, queda poc espai per a activitats relacionades amb l'atenció de les persones.

PATRIARCAT: forma d'organització social, política i econòmica apareguda en les societats agràries, on alguns barons adults dominen a dones i xiquets a fi de transmetre la propietat i assegurar la filiació legítima dels fills. Les dones són confinades en l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els barons es reserven l'espai públic. En el seu sentit literal significa govern dels pares. Els debats sobre el patriarcat van tenir lloc en diferents èpoques històriques, i van ser represos en el segle XX pel moviment feminista dels anys seixanta en la busca d'una explicació que donés compte de la situació d'opressió i dominació de les dones i possibilités el seu alliberament. Gerda Lerner (1986) ho ha definit en sentit ampli, com "la manifestació del domini masculí sobre les dones i xiquets/es de la família i l'ampliació d'aquest domini sobre les dones en la societat en general. Les teoritzacions sobre el patriarcat van ser essencials per al desenvolupament dels diferents corrents del feminisme, en les seves versions radical, marxista i materialista, entre altres. (www.amnistiapr.org/educacion/presentaciones/glosarioterminos.pdf)

PLANS D'IGUALTAT: els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (LOIEMH, art. 46.1). Sorgeixen en la Unió Europea per a fomentar la igualtat entre dones i homes. També es denominaven Pla d'Igualtat d'oportunitats. Tant l'Estat com les comunitats autònomes els han aprovat. Poden ser de caràcter general per a totes les polítiques de l'Estat, la Unió Europea o les comunitats autònomes, o també per a les empreses i administracions públiques.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES (Veure Discriminació): principi informador d'ordenament jurídic que s'integra en ell i ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. Suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta. S'empra el terme discriminació de sexe per a al·ludir a una situació en què una persona o un grup de persones rep un tracte diferenciat quant al seu sexe, la qual cosa condicionarà que li siguin reconeguts més o menys drets i oportunitats.

SEXISME: terme que refereix a la suposició, creença o convicció que un dels dos sexes és superior a l'altre. És comunament expressat en un context de certs comportaments i estereotips tradicionals basats en el sexe, els quals resulten ser un conjunt de pràctiques discriminatòries cap als membres del suposat sexe inferior. L'ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat del baró respecte a la dona (Glossari de termes. Roma: IPS, 1997)

Mecanisme pel qual es privilegia un sexe sobre un altre. Conceptes i conductes patriarcals que manté en situació d'inferioritat i subordinació al sexe femení. Està present en

totes les formes de la vida social i tots els àmbits de les relacions humanes, és a dir, les formes pràctiques d'actuar (Glossari feminista Universitat Nacional del Comahue, Argentina)

SISTEMA SEXE-GÈNERE: sistema sociocultural pel que s'associa al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences i actituds. En occident a una dona se li associen conceptes com a sensibilitat, dolçor, bellesa, espai interior, altruisme, paciència, família, etc. I aquestes característiques són assumides com naturals per la societat. De forma oposada i complementària s'adjudica a l'home les característiques de proveïdor, conquistador, caçador, agressiu, amo de l'espai públic, etc. Des d'aquí es construeix una relació simbòlica desigual de la dona privada i dèbil i l'home públic i fort en un joc de sotmetiment-dominació. (Glossari de termes sobre Gènere, Sexualitat i Discriminació. Amnistia Internacional-Xile. Unitat de Consciència de Gènere). Mentre el sexe fa referència a la diferència biològica existent entre dos individus, el gènere és una construcció sociocultural, que defineix característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament pel fet de pertànyer a algun dels dos gèneres: masculí o femení. El procés de socialització (aprenentatge de patrons culturals i socials que permeten integrar-se en un grup social) és diferent segons el sexe, assignant models (culturals i socials) diferents per a les dones i per als homes, en funció del tradicionalment establert per a uns i per a altres; en funció, en definitiva, de models imposats. Segons Seyla Benhabib, és el mode essencial en què la realitat social s'organitza, es divideix simbòlicament i es viu experimentalment.

TRANSVERSALITAT (Veure Mainstreaming de gènere): suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant, sistemàticament, les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes, amb vista a promoure la igualtat entre ambdós sexes i tenint en compte, activa i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE: “Constitueix violència de gènere tot acte de violència, basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada” (Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, art. 1). La violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors faltats dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió. Aquest tipus de violència s'estén també als fills i filles menors d'edat i el seu objectiu últim és la submissió de la dona

VISIBILITZACIÓ (Veure Invisibilitat): Procés de fer visible l'invisible, de treure a la llum i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat i a la història. La visibilització suposa el reconeixement i revaloració de la història de les dones, del seu paper en el món i en la vida, en definitiva, la idea d'igualtat entre homes i dones (www.educastur.princast.es)

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Annex 2: Indicadors quantitatius

Àmbit	Indicadors
Laboral	Població activa i inactiva per sexe; població aturada per gènere i tipus de prestacions percebudes (mitjana durada i quanties per sexe); bretxa salarial de gènere; nombre d'homes i dones en sectors d'ocupació i per càrrecs per analitzar segregació vertical (càrrecs directius de les empreses de Vilanova per sexe) i segregació horitzontal (sectors laborals feminitzats i masculinitzats); baixes, permisos i excedències per cura de fills/es distribuït desagregades per gènere; tipus de jornada per gènere; dades de persones cuidadores de terceres persones desagregades per gènere i edat de la persona que en té cura; nombre d'homes participants en els grups de paternatge de l'Ajuntament i en grups de preparació a la maternitat i paternitat generals d'hospitals; nombre de persones participants en les AFEs escolars distribuïdes per gènere; i usos dels temps d'homes i dones.
Educatiu i del lleure	Dades de l'alumnat d'educació primària i secundària per gènere; dades desagregades per gènere del nivell formatiu/educatiu de la població a Vilanova i la Geltrú; persones participants en programes de l'Ajuntament de formació i inserció laboral desagregades per programa i sector i gènere (programes del SOC, PFIs, etc.); nombre de persones distribuïdes per gènere en escoles d'adults; nombre de persones distribuïdes per gènere i formació de mòduls professionals i formacions ocupacionals; nombre de persones professionals distribuïdes per càrrecs i gènere dels diferents centres educatius; nombre de persones participants en les activitats ofertes per l'ajuntament desagregades per gènere, per gènere i tipus d'activitat i gènere i procedència, i gènere i edat (centres cívics com d'espais joves, etc.); nombre d'entitats de lleure i nombre de persones participants per gènere i distribució per càrrecs i gènere.
Cultural	Nombre de persones participants en activitats culturals i clubs de lectura distribuïdes per gènere; nombre de llibres amb autoria d'homes i dones a les biblioteques municipals; nombre de pel·lícules de l'últim any amb directors/es projectades; nombre d'exposicions per autoria dona o home realitzades; nombre d'obres de teatre amb autories d'home i dona realitzades; nombre de llibres a les biblioteques sobre feminisme; nombre de llibres a les biblioteques sobre diversitat sexual, afectiva i de gènere.

Participació	Dades desagregades per gènere i àmbit dels consells municipals (consell municipal d'associacions veïnals, consell de serveis a les persones, consell de cooperació, consell escolar municipal, consell mediambiental); dades de participació en debats de la ciutadania o enquestes que s'hagin promogut des de l'Ajuntament desagregades per gènere; de les associacions registrades, nombre d'associacions amb presidència i càrrecs per gènere i tipus d'associació; nombre de persones participants en associacions per gènere i per gènere i tipus d'associació.
Urbanisme	Dades sobre usos dels espais públics i mobilitat desagregades per sexe; nombre de carrers i places amb noms d'homes i nombre de carrers i plaques amb noms de dones.
Esportiu	Nombre de persones participants en diferents esports desagregades per gènere i per esport i gènere; nombre d'equips femenins, masculins i mixtes i distribució per esports i per esport escolar i federat; nombre de competicions femenines, masculines i mixtes; nombre d'entrenadors i entrenadores desagregades per gènere i per gènere i per esport federat i esport no federat i per gènere i tipus d'esport; distribució de càrrecs dins les entitats esportives desagregades per gènere; distribució per gènere, gènere i edat i gènere i tipus d'activitat de les activitats físiques realitzades en equipaments o gimnasos municipals, etc.
Àmbit de les violències de gènere	Nombre de denúncies per violències de gènere, nombre de dones ateses i de fills/es víctimes de violència atesos, nombre de serveis i persones d'atenció a les violències de gènere; nombre de persones demandants d'ajuts econòmics desagregats per gènere i per tipus d'ajuts; nombre de persones en el llindar de la pobresa o en risc d'exclusió social per gènere, gènere i edat i gènere i procedència.
Cura	Nombre de llars d'infants de 0 a 3 a. distribuïdes per municipals i privades i nombre de places per ràtio infants de 0 a 3a., horaris de les mateixes i criteris d'accés; nombre de residències per la gent gran i nombre de places per ràtio de persones grans al municipi, distribuïdes per municipals i privades, i criteris d'accés; nombre de residències per persones amb problemes de salut mental o amb diversitat funcional, distribuïdes per municipals i privades, i nombre de places per ràtio de possibles persones beneficiàries en el municipi i criteris d'accés; nombre de persones beneficiàries dels ajuts a la dependència desagregades per gènere; nombre de persones beneficiàries d'ajuts a cuidadores per gènere i nombre d'homes i dones en els serveis d'atenció domiciliària d'ajuts a la dependència.

Mitjans de comunicació	Nombre de persones per gènere professionals en els mitjans locals, per gènere i càrrec; nombre de notícies amb presència d'homes i de dones distribuït per seccions o àmbits.
Salut	Persones usuàries dels serveis sanitaris d'atenció primària i secundària per gènere, per gènere i edat, per gènere i procedència i per gènere i tipus de servei; dades d'estat percebut de la salut de les dones i homes; indicadors de salut disponibles desagregats per gènere; nombre de persones ateses des dels serveis d'atenció domiciliària per gènere i edat; persones ateses al CSMIJ i el CSMA per gènere, edat i procedència i tipus de trastorn o demanda feta i gènere; nombre de persones usuàries dels serveis de salut sexual i reproductiva per gènere, edat i gènere, gènere i procedència; prevalença i incidència de malalties per gènere, per gènere i edat i per gènere i procedència; nombre d'Interrupcions Voluntàries de l'Embaràs per edat; distribució de la pastilla del dia després per edat; distribució per consum de drogues per gènere, gènere i edat i tipus de droga; nombre de persones usuàries del CAS per gènere, gènere i edat i gènere i tipus de droga.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Annex 3: Qüestionari pel personal municipal

Enguany, s'està elaborant un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el municipi per tal d'avançar cap a un horitzó equitatiu i just a nivell de gènere i eliminar les desigualtats, discriminacions i violències de gènere.

Per tal de poder recollir la informació pertinent per poder desenvolupar el Pla, s'estan realitzant diferents qüestionaris i entrevistes per tal de poder fer una aproximació diagnòstica a la realitat del municipi.

Aquest qüestionari va adreçat al personal municipal per tal de poder conèixer la realitat del territori i de les polítiques, accions i programes amb perspectiva de gènere dutes a terme en aquest sentit.

L'opinió de les persones que treballeu a l'administració és fonamental, per això us adrecem un breu qüestionari anònim per conèixer el vostre parer i recollir la informació que necessitem. La idea és que es pugui contestar amb 20-30 minuts.

Preguntes

1. En relació amb les polítiques de gènere, des de la teva àrea de treball:

- S'han dut a terme actuacions en relació.
- Penso que es podrien dur a terme, però no ho hem fet mai.
- Seria interessant integrar la perspectiva de gènere, però no sé com es podria fer.
- No em sembla prioritari o necessari transversalitzar la perspectiva de gènere en la meva àrea de treball.
- No crec que es pugui integrar la perspectiva de gènere en la meva àrea de treball.

Si a la pregunta has marcat una de les opcions 1 o 2, ens pots indicar quines accions s'han dut a terme o estan programades o consideres que es podrien duu a terme?

Si consideres que hi ha accions que s'haurien de duu a terme des d'altres àrees o de forma transversal, indica'ns quines a continuació.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

2. En relació amb la formació sobre equitat de gènere i perspectiva de gènere:

- Ja en tinc prou.
- En tinc, però hi voldria aprofundir.
- No en tinc, però m'interessaria tenir-ne.
- No en tinc i penso que no és necessària per a les meves funcions.

Si creus que ja en tens prou, ens podries comentar de quina formació has realitzat fins ara? Si creus que te'n falta, podries comentar en què creus que necessitaries formar-te més?

3. Quina és la situació i les principals dificultats i desigualtats de gènere que creus que hi ha respecte la teva àrea o àmbit de treball a nivell municipal i que s'haurien d'abordar?

4. Quina és la situació i les principals desigualtats de gènere que creus que hi ha dins de l'administració (conciliació vida personal i laboral, segregació vertical o horitzontal ocupacional, bretxa salarial, inequitat en l'organització i els càrrecs, discriminacions en selecció o formació, etc.)?

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

5. En relació al Pla d'igualtat que s'està duent a terme quines són les principals línies d'acció o accions, tant internes, a nivell d'administració, com externes, cara a la població, que creus que hauria de contemplar en relació a la teva àrea o a altres àrees:

Per tal de conèixer el perfil de les persones que heu contestat, hi ha un darrer bloc de qüestions:

Gènere

- Dona
- Home
- Trans*
- Gènere no binari**_____

*Trans: Terme que engloba a totes aquelles persones que s'identifiquen amb un gènere diferent a l'assignat al néixer.
**Gènere No binari: persona que no s'identifica ni com a dona ni com a home.

Edat

- Menys de 30 anys
- 30-39 anys
- 40-49 anys
- 50-59 anys
- Més de 59 anys

Àrea en la que treballes (se'n pot seleccionar més d'una)

- Alcaldia
- Participació
- Ensenyament
- Cultura
- Esports
- Joventut
- Serveis Socials
- Economia i hisenda
- Urbanisme
- Seguretat ciutadana
- Promoció econòmica
- Medi ambient
- Serveis personals
- Salut pública
- Consum
- Serveis territorials

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

- Habitatge
- Altres (obert)

Si vols afegir qualsevol comentari que creus rellevant tenir en compte a l'hora d'abordar el Pla municipal d'igualtat, si us plau comenta'ns-el a continuació:

Gràcies per la teva participació i per la feina que suposa respondre el qüestionari, per a nosaltres és imprescindible.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Annex 4: Entrevistes a informants clau

Primer de tot, agrair-vos la vostra participació en el grup.

Com sabeu, enguany, s'està elaborant un Pla d'igualtat de gènere entre homes i dones en el municipi. Per tal de poder recollir la informació pertinent per poder desenvolupar el pla, s'estan realitzant diferents qüestionaris, entrevistes i grups de discussió per poder fer una aproximació diagnòstica a la realitat del municipi.

En aquest grup de discussió volem conèixer la realitat del territori a nivell de desigualtats de gènere i les polítiques, accions i perspectives que s'hagin dut a terme des dels vostres espais o àmbits que incorporin la perspectiva de gènere.

L'entrevista o grup de discussió és confidencial, no sortirà el vostre nom ni cap element que uspugui identificar.

Si no us fa res, gravarem l'entrevista per tal de poder no prendre notes i estar més pendents de la conversa. La gravació només s'utilitzarà per transcriure-la i després s'eliminarà el fitxer.

Abans de res, us heu de fer firmar un full de consentiment de l'entrevista.

Durant l'entrevista, anirem explorant diferents temes, d'alguns n'hem recollit dades. Per tant, ens interessaria sobretot que ens puguem centrar a parlar sobre quins són els principals problemes o necessitats que veieu en cada àmbit. És a dir, quines són les principals qüestions que el nou pla hauria de treballar i també quins canvis heu detectat en positiu i negatiu, per pensar aspectes que ja no cal abordar i nous aspectes que cal tenir en compte per seguir avançant cap a una societat més equitativa a nivell de gènere.

A l'espai públic:

- Quines desigualtats o diferències creieu que hi ha entre homes i dones en l'ús de l'espai públic i la ciutat? Per què creieu que hi són?

  Ús que en fem, itineraris quotidians, mitjans de transport que fem servir, organització transport- itineraris, mancances en els espais públics que troben, ex. canviadors bebès lavabos, accés habitatge, etc.

- Creieu que l'espai públic és un espai d'inclusió per les dones a Vilanova i la Geltrú?

  Itineraris de la por- espais de comoditat i incomoditat-seguretat, il·luminació, espais públics de trobada, espais de cura, inclusió homes i dones equitativa visibilitat-noms de carrers, publicitat sexista.

- Tu o alguna persona que conegueu heu tingut experiències negatives o ha patit violències o agressions en l'espai públic? Quin tipus de violències es donen a l'espai públic?

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

A la feina:

- Quines són les principals desigualtats o diferències que creieu que hi ha entre homes i dones en l'àmbit del treball, tant en l'àmbit del treball de mercat com del treball reproductiu i de cures?

  Participació mercat de treball (% de participació, com participen-tipus de jornada, estabilitat en els contractes, sectors feminitzats i masculinitzats, etc.), feminització de la pobresa, distribució del treball de mercat i de cures, corresponsabilitat a casa i de l'administració i del sector privat, accés a drets de la població aturada segons participació al mercat, bretxa salarial de gènere, segregació vertical, baixes, permisos i excedències per cura de fills/es o terceres persones, persones cuidadores de terceres persones.

- Creieu que l'àmbit laboral és un espai d'inclusió per les dones?

  Tipus d'organització horària, priorització treball productiu per sobre reproductiu, drets laborals i condicions, accions positives, ajudes formatives, etc.

- Com l'àmbit del treball reproductiu i de cures està sent abordat a nivell de municipi i mancances que trobeu?

  Serveis de cura a les persones (residències, llars d'infants, espais joves o serveis d'acolliment educatiu, etc.), xarxa de suport famílies cuidadores i cura a cuidadores (espais de respir i atenció de suport per garantir temps), mesures de conciliació o polítiques de temps, corresponsabilització tasques de cura i llar: treball sobre paternitat i maternitat equitativa, grups de pares i grups de mares, espais d'acolliment infants, etc., suport famílies monomarentals, espais per l'apoderament.

- Tu o alguna persona que conegueu heu tingut experiències negatives o ha patit violències o agressions en el treball? Quin tipus de violències es donen en el treball?

A l'àmbit educatiu/formatiu:

- Respecte a l'àmbit educatiu, quina és la situació de la inclusió d'una perspectiva coeducadora en l'àmbit educatiu?

  Projecte educatiu de centre i ciutat (plans educatius d'entorn), contingut explícit, currículum ocult - professorat com a referent, interaccions - expectatives, llenguatge, material utilitzat, organització escolar, incorporació activitats tradicionalment femenines en el cv, càstigs associats a activitats femenines, etc., espais i instal·lacions, activitats extraescolars i àmbit esportiu, relació amb famílies, orientació vocacional a l'escola.

- Quines creieu que són les principals desigualtats i discriminacions que es donen en aquest àmbit?

Organització escolar i càrrecs, reproducció d'estereotips de gènere i de relacions de poder, agressions, bullying i violències de gènere i gestió per part de la comunitat educativa, actuació professorat, etc., treball preventiu, diferències en la participació i itineraris educatius dels infants i joves per sexe.

En les relacions interpersonals (família, amistats):

- Quines penseu que són les principals desigualtats i problemàtiques les relacions familiars? I com creieu que s'hi està donant resposta des de l'Ajuntament?

Situacions de discriminació, violències, etc., equitat en la construcció de relacions familiars i amoroses, corresponsabilitat en les cures, serveis d'atenció específics a persones que viuen situacions de violència, protocols i circuits de violència masclista, treball i eines per la prevenció de les violències de gènere i sensibilització a la població i la detecció precoç.

Als llocs d'oci i lleure:

- Creieu que l'oferta d'oci de Vilanova, tant pública com privada, incloses les festes municipals, són espais d'inclusió per les dones i estan lliures de sexisme? Quines desigualtats o diferències creieu que hi ha entre homes i dones a nivell d'oci, si n'hi ha?

Temps disponible, a què el dediquem, participació en temes de voluntariat, associacionisme, estereotips de gènere en les activitats oferides, espais de seguretat o incomoditat, estratègies nois/es quan surten, consum de drogues, tipus d'activitats, horaris, equipaments, festes i sexisme –manifestos, vestuari, nivell de participació i tipus de participació, publicitat, etc.

- Quines violències, discriminacions, etc. heu patit o si coneixeu que han patit dones dins els espais d'oci, incloses les festes municipals?

Àmbit esportiu

- Creieu que l'oferta d'esportiva a Vilanova, tant pública com privada, és un espai d'inclusió per les dones i està lliures de sexisme? Quines desigualtats o diferències creieu que hi ha entre homes i dones a nivell d'esport, si n'hi ha?

Temps disponible, a què el dediquem, participació en activitats, estereotips de gènere en les activitats ofertes, espais de seguretat o incomoditat, distribució per esports, valoració dels equips mixtes i esports femenins/masculins, competicions femenines, masculines i mixtes, entrenadors i entrenadores com a referents, valors educatius dins l'àmbit esportiu, publicitat, horaris, equipaments, organització i càrrecs entitats esportives, etc.

- Quines violències, discriminacions, etc. heu patit o si coneixeu que han patit dones dins l'esport?

Àmbit cultural

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

- Creieu que l'oferta cultural a Vilanova, tant pública com privada, és un espai d'inclusió per les dones i està lliures de sexisme? Quines desigualtats o diferències creieu que hi ha entre homes i dones a nivell cultural, si n'hi ha?

  Oferta cultural amb temàtiques de gènere, oferta des d'un punt de vista androcèntric o sexistes, propostes cine, exposicions i de teatre amb directors/es equitativa, participants en activitats culturals i clubs de lectura, fons biblioteques amb temes de gènere i dones autores d'exposicions, associacions culturals- participació, mirada de gènere, etc.

- Quines violències, discriminacions, etc. heu patit o si coneixeu que han patit dones dins els espais d'oci, incloses les festes municipals?

Als centres sanitaris:

- Creieu que els serveis sanitaris a Vilanova, tant públics com privats, són un espai lliure de sexisme? Quines són les principals desigualtats o diferències que creieu que hi ha entre homes i dones en l'àmbit de la salut?

  Perspectiva de gènere en els serveis sanitaris, estereotips de gènere en salut, estat de salut percebut físic i mental, diferències en l'emmalaltir entre homes i dones o necessitats diferents, ús dels serveis sanitaris d'atenció primària i secundària i tracte en ells, ús dels serveis d'atenció domiciliari, ús dels serveis de salut sexual i reproductiva i tracte en ells, ús dels serveis de salut mental i tracte en ells, cura salut familiar, organització estades hospitalàries i cura familiars, treball en tema drogues amb perspectiva de gènere, etc.

- Tu o alguna persona que conegueu heu tingut experiències negatives, mal tracte o ha patit violències o agressions en l'àmbit sanitari? Quin tipus de violències es donen en aquest àmbit?

Altres àmbits:

Si creieu que hi ha alguna problemàtica o proposta que no es pot incloure en els punts anteriors (espais de culte religiós, mitjans de comunicació, justícia, etc.), comenta-m'ho.

Tancament

Agraïment.
Es facilita telèfon i mail de contacte.
Salutacions.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Annex 5: Consentiment informat

Nom i cognoms:.....
Nom sentit: ……...
Amb DNI: .....

HE ESTAT DEGUDAMENT INFORMADA I ENTENC QUE:

L'Associació Conexus. Atenció, formació i investigació psicosocials està duent a terme un Pla per la diversitat sexual, afectiva i de gènere i el nou Pla d'igualtat de gènere en el meu municipi. Per aquesta raó, s'estan realitzant entrevistes i grups de discussió per tal de poder fer una diagnosi de la situació de Vilanova i la Geltrú en aquests dos àmbits.

La informació que aportin les persones participants en les entrevistes i grups de discussió serà mecanitzada en un arxiu informàtic i tractada confidencialment. Cap participant serà identificat personalment en la comunicació i publicació dels resultats.

Comprenc que la meva participació és voluntària i autoritzo a:

> Enregistrar amb àudio les entrevistes individuals/grups de discussió que es realitzaran en els propers mesos, en les quals participi.

Entenc que cap participant s'identificarà personalment en la comunicació, enregistrament i publicació de resultats i que les gravacions seran tractades de forma anònima i confidencial i només seran utilitzades per l'elaboració de les diagnosis dels plans.

Comprenc que puc retirar-me de l'estudi:

> Quan ho desitgi
> Sense haver de donar explicacions
> Sense que repercuteixi en les meves activitats

Així dono i signo el meu consentiment per participar en aquest estudi a....., amb data: …….....(L' HA DE POSAR EL/LA PARTICIPANT)

Signat: (persona participant: escriure el seu nom i cognoms) (signatura)

……, he informat de tot l'abans esmentat al signant, aclarint dubtes i apreciant la seva comprensió de tots els termes exposats.

Signat (investigador/a: escriure el seu nom i cognoms) (signatura)

Es vota la proposta, la qual s'aprova per unanimitat dels presents, amb un total de 25 vots a favor (7 d'ERC, 7 del PSC, 3 de JxCAT, 3 de la CUP, 3 de Cs i 2 de SOM VNG).

9. EDUCACIÓ. MANIFEST DIA INTERNACIONAL DE LA CIUTAT EDUCADORA.

Avui dia ningú qüestiona que les ciutats, grans i petites, són escenaris clau on els reptes que ha d'afrontar la humanitat impacten amb tota la seva complexitat. A les ciutats es manifesten molts dels problemes que desafien la nostra supervivència com a espècie, com la contaminació que incideix en el canvi climàtic o les desigualtats socials que afecten el desenvolupament del potencial de les persones, minvant les seves opcions vitals i fent-nos, en conseqüència, col·lectivament més dèbils.

Les Ciutats Educadores apostem per donar resposta a aquests reptes fent de l'educació una palanca del canvi imprescindible per a crear contextos urbans més sostenibles, inclusius, cohesionats i participatius. Estem compromesos amb una visió integral de l'educació al llarg i ample de la vida i amb maximitzar l'impacte educatiu de les nostres polítiques municipals, repensant la ciutat com un ecosistema educatiu inclusiu, dinàmic, i en diàleg permanent amb les persones que hi viuen.

Les Ciutats Educadores som conscients de que els reptes als que ens enfrontem no poden abordar-se amb solucions unilaterals i simples, sinó que cal articular espais que acceptin la contradicció i que proposin processos de coneixement, diàleg i participació com la millor manera de conviure en i amb la incertesa pròpia de la nostra època, tal i com es manifesta al preàmbul de la Carta de Ciutats Educadores.

Per aquest motiu, el lema del Dia Internacional de la Ciutat Educadora d'enguany esdevé especialment rellevant: 'Escoltar la ciutat per transformar-la'. Es tracta d'un camí de doble sentit que ha de ser transitat tant pels governs locals com per tots els agents socials locals (societat civil organitzada, sector privat, ciutadania, etc.) en un procés amb retorn constant, participatiu i inclusiu.

En aquest sentit, com a administració més propera a la ciutadania, ens comprometem a establir i potenciar els diferents canals de comunicació i participació, amb l'objectiu d'avançar conjuntament cap a la construcció d'una Ciutat més Educadora centrada en les persones, que doni respostes innovadores i efectives als reptes del segle XXI.

Vilanova i la Geltrú es suma a la celebració del Dia Internacional de la Ciutat Educadora i estem convençuts que apostar per l'escolta activa ens permet reforçar els vincles comunitaris, enfortir el sentiment de pertinència i assegurar que totes les parts, cada una des de les seves respectives responsabilitat, contribuïm activament en la co-construcció de la Ciutat Educadora.

Des de la institució que represento i en la meva condició d'Alcalde/Alcaldessa, ens comprometem decididament a 'Escoltar la ciutat per transformar-la', amb l'objectiu d'obrir espais de construcció democràtica i participativa que incorporin totes les veus i que ens permetin crear una ciutat que no deixi ningú enrere.

Ens sumem a la celebració mundial del Dia Internacional de la Ciutat Educadora, amb la convicció que caminar de la mà de nombroses ciutats ens permet avançar amb pas ferm i fer sentir la nostra veu en favor d'aquest model de ciutat.

El manifest s'aprova per assentiment dels 25 regidors i regidores presents.

COMISSIÓ INFORMATIVA DE TERRITORI I ESPAI URBÀ

10. URBANISME. APROVACIÓ PROVISIONAL DEL PLA ESPECIAL URBANÍSTIC PER A L'ADEQUACIÓ DE LA MASIA ALONSO EN ALLOTJAMENT RURAL, AL TERME MUNICIPAL DE VILANOVA. *(Exp. 62/2019-eURB)*

Relació de fets

I.- En data 24 de juliol de 2018, la Junta de Govern Local, en sessió ordinària, va adoptar entre d'altres el següent acord:

*"**PRIMER.** Aprovar inicialment el Pla Especial per a l'adequació de la Masia Alonso com a allotjament rural, promogut pel Sr. Andreu Teixidó Bruguera, de conformitat amb l'informe favorable de l'arquitecte municipal del Servei d'Urbanisme incorporat a l'expedient, amb la condició de la presentació, abans del tràmit d'aprovació provisional, d'un document que incorpori l'ampliació de l'estudi d'impacte i integració paisatgística en compliment de les prescripcions establertes per l'informe urbanístic i territorial emès per la CTUB, en el sentit d'acreditar que la construcció d'una piscina natural aprofitant el desnivell entra la plataforma de la masia i els camps de conreus (2 m) comporta els mínims moviments de terres.*

***SEGON.** Publicar el present acord i sotmetre'l a informació pública, juntament amb l'informe de sostenibilitat ambiental i els altres documents urbanístics incorporats a l'expedient, pel termini de QUARANTA CINC (45) DIES des de la darrera publicació obligatòria, així com efectuar també simultàniament les consultes que procedeixin, d'acord amb el que estableix el document de referència ambiental propi d'aquest expedient, en els mitjans i termes previstos legalment.*

D'acord amb la disposició addicional desena del TRLUC, els terminis per a la tramitació i la resolució definitiva de les figures de planejament urbanístic i de gestió urbanística establerts per aquesta Llei s'amplien en un mes, en cas que coincideixin totalment o parcialment amb el mes d'agost.

Simultàniament al tràmit d'informació pública, s'ha de sol·licitar un informe, si s'escau, als organismes afectats per raó de llurs competències sectorials, els quals l'han d'emetre en el termini establert legalment.

***TERCER.** Publicar el present acord, per edicte, al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona en el tauler d'anuncis de la Corporació, en un dels diaris de premsa periòdica de més divulgació en l'àmbit municipal i en la web municipal d'aquest Ajuntament.*

L'expedient restarà a disposició de qualsevol interessat en la Regidoria d'Urbanisme, Habitatge i Medi Ambient, Plaça de la Vila, núm. 8, 08800 de Vilanova i la Geltrú (Barcelona).

***QUART.** Notificar aquest acord a l'interessat en l'expedient."*

II.- Que segons consta a l'expedient administratiu corresponent, als efectes del tràmit d'informació pública es van efectuar les següents publicacions:

- Al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, de data 31 d'agost de 2018.
- Al tauler d'edictes electrònic d'aquesta corporació, del dia 23/08/2018 al dia 29/10/2018 ambdós inclosos.
- Al Diari La Fura, del 7 al 13 de setembre de 2018.
- A la web municipal d'aquest Ajuntament, d'acord amb l'article 23 del Reglament de la Llei d'urbanisme.

Així mateix, dins l'esmentat termini d'informació pública es van sol·licitar informes a les administracions públiques afectades i al públic interessat identificats en el document de referència.

III.- En data 27 de març de 2018, l'Oficina Tècnica d'Acció i Avaluació Ambiental (OTAAA) va emetre el Document d'Abast de l'Avanç de Pla Especial per l'adequació de la Masia Alonso en allotjament rural.

Així mateix, en data 18 de maig de 2018 la Comissió Territorial d'Urbanisme de Barcelona (CTUB) va emetre informe favorable sobre l'Avanç de Pla Especial, amb observacions respecte a ampliar l'estudi d'impacte i integració paisatgística per tal d'acreditar que els moviments de terres necessaris per a la construcció d'una piscina.

IV.- A la vista dels antecedents exposats, els serveis tècnics d'urbanisme han elaborat l'informe urbanístic per al tràmit d'aprovació provisional d'aquest Pla Especial, incorporat a l'expedient, el qual presenta el següent contingut literal:

"**PLA ESPECIAL PER A L'ADEQUACIÓ DE LA MASIA ALONSO EN ALLOTJAMENT RURAL. INFORME URBANÍSTIC PER AL TRÀMIT D'APROVACIÓ PROVISIONAL**

1.- Antecedents

La Junta de Govern Local, en sessió ordinària de data 24 de juliol de 2018, va acordar l'aprovació inicial del Pla Especial de la Masia Alonso per a allotjament rural.

L'acord d'aprovació inicial del document de Pla Especial va ser publicat al BOP en data 31 d'agost de 2018.

Anteriorment, en data 27 de març de 2018, l'Oficina Tècnica d'Acció i Avaluació Ambiental (OTAAA) va emetre el Document d'Abast de l'Avanç de Pla Especial per a l'adequació de la Masia Alonso en allotjament rural.

En data 18 de maig de 2018 la Comissió Territorial d'Urbanisme de Barcelona (CTUB) va emetre informe favorable sobre l'Avanç de Pla Especial, amb observacions respecte a ampliar l'estudi d'impacte i integració paisatgística per tal d'acreditar que els moviments de terres necessaris per a la construcció d'una piscina.

2.- Objecte de l'informe

L'objecte d'aquest informe tècnic és el document de Pla Especial per a l'adequació de la Masia Alonso en allotjament rural, en el marc del seu tràmit d'aprovació provisional.

3.- Període d'exposició pública i informes de les administracions competents rebuts

Durant el període d'exposició pública s'han rebut els següents informes de les administracions sectorials:

Gerència de Serveis d'Espais de la Diputació de Barcelona

S'informa que els terrenys objecte del Pla Especial es situen fora de l'àmbit normatiu de l'espai Natural del Parc del Garraf.

Direcció General de Qualitat Ambiental i Canvi Climàtic

Es realitzen diverses *recomanacions* referents als vectors lumínic i acústic.

Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya

No s'afecta cap jaciment paleontològic o punt d'interès geològic. No es considera necessari l'elaboració d'un estudi de valoració dels riscos geològics.

Direcció General de Protecció Civil

Es determinen diverses *recomanacions* referents a evitar riscos d'incendis, nevades, sísmics i vent.

Consell Comarcal del Garraf

Es valora positivament la incorporació dels suggeriments efectuats en el tràmit de consulta ambiental i s'informa favorablement.

4.- Informe proposta i Declaració Ambiental Estratègica

En data 16 d'octubre de 2019 la Direcció General de Polítiques Ambientals ha emès la Declaració Ambiental Estratègica amb caràcter favorable, amb el benentès que es completi el Programa de vigilància ambiental determinant el contingut i la periodicitat dels informes de seguiment.

L'esmentada declaració es fonamenta amb el contingut de l'Informe Proposta redactat i emès pels serveis territorials a Barcelona de l'Oficina Territorial d'Acció i Avaluació Ambiental.

Aquest informe avalua l'Estudi Ambiental Estratègic del document de Pla especial analitzant la incorporació de les determinacions del document d'abast i dels informes rebuts en la tramitació ambiental.

5.- Informe de la Comissió Territorial d'Urbanisme de Barcelona

En sessió de 2 d'octubre de 2019 la CTUB ha adoptat l'acord d'emetre informe sobre el Pla especial per a l'adequació de la Masia Alonso com a allotjament rural, als efectes del previst en la DT 18ª del Text refós de la Llei d'urbanisme, modificat per la Llei 3/2012, de 22 de febrer. L'informe valora positivament la proposta, destacant el seu reduït abast i realitza la següent consideració:

Cal suprimir els articles 12, 14 i 16 de la normativa urbanística, atès que el seu contingut ja està contemplat al planejament urbanístic vigent.

6.- Contingut del document de Pla especial per a l'aprovació provisional

El document de Pla especial per a l'aprovació provisional incorpora el que determina la Declaració ambiental Estratègica i completa el Programa de vigilància ambiental desenvolupant l'apartat 8 *Programa de Vigilància Ambiental* de l'Estudi Ambiental Estratègic. S'estableix una sèrie de controls a realitzar durant la fase d'execució de les obres i durant l'explotació de l'activitat.

La normativa del Pla especial ha suprimit els articles amb contingut ja contemplat en el Pla especial de Catàleg de Masies (articles 12, 14 i 16).

7.- Conclusions

D'acord amb tot allò expressat en els apartats anteriors d'aquest informe, el tècnic sotasignat informa que l'òrgan municipal competent pot procedir a l'aprovació provisional del document *Pla Especial per a l'adequació de la Masia Alonso com a allotjament rural*.

Tot el qual s'informa sense perjudici d'altres informes tècnics o jurídics més ben fonamentats."

Fonaments de dret

1.- Article 268 i 259 del Pla General d'Ordenació de Vilanova i la Geltrú, aprovat el 25 de juliol de 2001 per resolució del Conseller de Política Territorial i Obres Públiques (DOGC núm. 3444, de 2 d'agost del 2001).

2.- Pla Especial i Catàleg de Masies i Cases Rurals en Sòl No Urbanitzable, aprovat definitivament per la CTUB en data 6 de novembre de 2014, amb conformitat del Text refós en data 11 de febrer de 2016 (publicat al DOGC de data 7 d'abril de 2016). Fitxa N 24.

3.- Article 67.1 g) del Text refós de la Llei d'urbanisme (aprovat per Decret legislatiu 1/2010, de 3 d'agost; en endavant, TRLUC), en matèria de plans especials urbanístics de desenvolupament per a masies i cases rurals.

De conformitat amb l'article 67.2 TRLUC, els plans especials urbanístics de desenvolupament previstos expressament en el planejament urbanístic general han d'ajustar llurs determinacions a les del pla que desenvolupen.

D'acord amb l'article 69.1 TRLUC, els plans especials urbanístics contenen les determinacions que exigeixen el planejament territorial o urbanístic corresponent o, a manca d'aquest, les pròpies de llur naturalesa i llur finalitat, degudament justificades i desenvolupades en els estudis, plànols, les normes i els catàlegs que escaiguin.

En similars termes s'estableix a l'article 92 del Reglament de la Llei d'Urbanisme (aprovat per Decret 305/2006, de 18 de juliol; en endavant, RLU), i l'article 94.1 del referit RLU determina que els plans especials urbanístics estan integrats per la documentació escrita i gràfica adequada a llur naturalesa i finalitat. En qualsevol cas,

hauran de contenir una memòria descriptiva i justificativa de la necessitat o conveniència del pla i de l'ordenació que aquest preveu i els plànols d'informació i d'ordenació que corresponguin.

4. El present Pla s'ha de sotmetre al procediment de tramitació previst a l'article 96 i 85 del TRLUC, així com s'ha sotmès al procediment d'avaluació ambiental, d'acord amb l'article 86 bis TRLUC i 115 del Reglament de la Llei d'urbanisme, incorporant una memòria ambiental, als efectes i seguint els tràmits previstos als referits articles 86 bis TRLUC i 23 i 115 del Reglament de la Llei d'urbanisme.

5. Abans de l'aprovació provisional per part de l'Ajuntament, s'ha lliurat al departament o departaments competents en matèria d'urbanisme i de medi ambient la proposta de memòria ambiental, juntament amb una còpia de la proposta de pla que es preveu sotmetre a l'aprovació provisional. Consta a l'expedient la resolució de l'òrgan ambiental sobre la memòria ambiental i l'informe urbanístic i territorial sobre els aspectes del pla relatiu a qüestions de legalitat i a qüestions d'oportunitat d'interès supramunicipal, als efectes previstos als apartats Quart i Cinquè de la Disposició Transitòria Divuitena del Text refós de la Llei d'urbanisme.

6.- L'òrgan municipal competent per a l'adopció de l'acord d'aprovació provisional de dit Pla és el Ple de l'Ajuntament, de conformitat amb l'article 22.2 c) de la Llei de bases de règim local.

L'òrgan competent per a la seva aprovació definitiva és la Comissió Territorial d'Urbanisme de Barcelona, d'acord amb l'art. 80 c) TRLUC.

Per tot l'exposat, aquest Ple de l'Ajuntament aprova l'acord següent:

ACORD

"**PRIMER.** Aprovar provisionalment el Pla Especial per a l'adequació de la Masia Alonso com a allotjament rural, promogut pel Sr. Andreu Teixidó Bruguera, de conformitat amb l'informe favorable de l'arquitecte municipal del Servei d'Urbanisme incorporat a l'expedient.

SEGON. Trametre el present acord, juntament amb l'expedient administratiu complet, degudament diligenciat, així com el document tècnic de planejament, a la Comissió Territorial d'Urbanisme de Barcelona, per a la seva aprovació definitiva.

TERCER. Donar a aquest acord la publicitat que sigui preceptiva i notificar-lo als interessats que figuren a l'expedient.

QUART. Contra aquest acte de tràmit, que no exhaureix la via administrativa, en trobar-se pendent de la seva aprovació definitiva, no procedeix interposar cap recurs, sens perjudici de la possibilitat d'interposar posteriorment els recursos corresponents contra l'acord d'aprovació definitiva que, si escau, pugui adoptar la Comissió Territorial d'Urbanisme de Barcelona, en el marc de les seves competències."

Es vota la proposta, la qual s'aprova amb el resultat següent:

Vots a favor: ERC (7), PSC (7), JxCAT (3), CUP (3) i Cs (3) = 23 vots
Abstencions: SOM VNG = 2 vots

11. URBANISME. APROVACIÓ PROVISIONAL DE LA MODIFICACIÓ PUNTUAL DEL PLA GENERAL D'ORDENACIÓ DE VILANOVA I LA GELTRÚ EN ELS CONJUNTS G, K I L DEL PLA ESPECIAL DE REFORMA INTERIOR PIRELLI MAR I EN LES DUES PARCEL·LES SITUADES AL PASSEIG DEL CARME 37-38. *(Exp. 25/2019-eURB)*

Relació de fets:

I.- En data 8 d'abril de 2019, el Ple de l'Ajuntament va adoptar, entre d'altres, el següent acord:

*"**PRIMER.** Aprovar inicialment la Modificació puntual del Pla General d'Ordenació de Vilanova i la Geltrú en els conjunts G, K i L del Pla Especial de Reforma Interior Pirelli Mar i en les dues parcel·les situades al passeig del Carme 37-38, presentat pel Sr. R.C.P., en representació de la societat SPV Reoco 1, SLU, S.L, i redactat per E.B.D. i J.R.D., arquitectes, assumint expressament la iniciativa pública per a la seva formulació, d'acord amb l'article 101.3 del Text refós de la Llei d'urbanisme. Tot això de conformitat amb l'informe favorable dels serveis tècnics d'Urbanisme incorporat a l'expedient.*

***SEGON.** Aprovar la suspensió de la tramitació d'instruments de planejament i gestió urbanística i l'atorgament de llicències, dins l'àmbit delimitat al plànol corresponent, d'acord amb les previsions legals aplicables.*

***TERCER.** Publicar el present acord en el Butlletí Oficial de la Província, en el tauler d'anuncis de la Corporació, en un dels diaris de premsa periòdica de més divulgació en l'àmbit municipal i en la web municipal d'aquest Ajuntament, i sotmetre'l a informació pública pel termini d'un (1) mes des de la darrera publicació obligatòria, de conformitat amb l'article 23 del Reglament de la Llei d'urbanisme, i 96, 85 i Disposició Addicional Desena del Text refós de la Llei d'urbanisme.*

Simultàniament al tràmit d'informació pública, s'ha de sol·licitar un informe, si escau, als organismes afectats per raó de llurs competències sectorials, els quals l'han d'emetre en el termini establert legalment.

D'acord amb l'informe favorable dels serveis tècnics d'Urbanisme incorporat a l'expedient, es proposa que en el període d'informació pública es sol·licitin els següents informes:

- Dirección General de Aviación Civil (Ministerio de Fomento).

- Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (Ministerio de Fomento).

- Direcció General de Comerç.

- Direcció General de Turisme.

L'expedient restarà a disposició de qualsevol interessat en la Regidoria d'Urbanisme, Habitatge i Medi Ambient, Plaça de la Vila, núm. 8, 08800 de Vilanova i la Geltrú (Barcelona)."

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

II.- Vist l'informe urbanístic emès pels serveis tècnics d'urbanisme, el qual presenta el següent contingut literal:

MODIFICACIÓ PUNTUAL DEL PLA GENERAL D'ORDENACIÓ DE VILANOVA I LA GELTRÚ ALS CONJUNTS G, K, I L DEL PLA ESPECIAL DE REFORMA INTERIOR "PIRELLI MAR" I EN LES DUES PARCEL·LES SITUADES AL PASSEIG DEL CARME 37-38.

INFORME URBANÍSTIC PER AL TRÀMIT D'APROVACIÓ PROVISIONAL

1.- Antecedents

En data 8 d'abril de 2019, el Ple de l'Ajuntament en sessió ordinària va acordar l'aprovació inicial del document de *Modificació puntual del Pla General d'Ordenació per als conjunts G, K i L del Pla Especial de Reforma Interior "Pirelli Mar" i en les dues parcel·les situades al passeig del Carme 37-38*.

L'esmentat acord va ser publicat al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona en data 2 de maig de 2019.

Cal recordar que, tal com es detalla en l'informe d'aprovació inicial d'aquest document de modificació, prèviament a la tramitació del document de Modificació del Pla General, es va tramitar un document de Modificació del PERI Pirelli Mar que va ser objecte d'un informe de la CTUB de data 6 de febrer de 2019.

El contingut de les observacions de l'esmentat informe queda assumit en la redacció de la Modificació del Pla General.

El 8 de novembre de 2019, el Sr. R.C.P., en representació de la societat SPV REOCO 1, SLU, ha presentat el document de *Modificació puntual del Pla General d'Ordenació per als conjunts G, K i L del Pla Especial de Reforma Interior "Pirelli Mar" i en les dues parcel·les situades al passeig del Carme 37-38* (registre núm. 201943523). Aquest document incorpora el resultat del període d'exposició pública pel que fa als informes sectorials rebuts i al·legacions presentades.

2.- Objecte de l'informe

L'objecte del present informe tècnic és el document de *Modificació puntual del Pla General d'Ordenació per als conjunts G, K i L del Pla Especial de Reforma Interior "Pirelli Mar" i en les dues parcel·les situades al passeig del Carme 37-38*, en el marc del seu tràmit d'aprovació provisional.



Emplaçament

3.- Període d'exposició pública i informes de les administracions competents rebuts

Durant el període d'exposició pública s'han rebut els següents informes de les administracions sectorials:

Direcció General de Comerç: informe favorable

ADIF: informe favorable destacant que els projectes d'obres que es realitzin a l'àmbit estaran subjectes a la preceptiva autorització.

Direcció General de Turisme: no es formula cap objecció.

Dirección General de Aviación Civil (Ministerio de Fomento): informe favorable respecte les servituds aeronàutiques amb condicions referents al caràcter normatiu del plànol i.9 *Servidumbres Aeronáuticas*. Cal destacar que es comprova que les alçades màximes permeses (42 metres) estan per sota de les servituds. També es recorda que el planejament ha de recollir l'obligatorietat de l'acord favorable de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA) com a condició per a l'execució de qualsevol construcció, conforme als articles 30 i 31 del Decreto 584/1972.

Així mateix, es va presentar un escrit d'al·legacions per part del Grup Municipal de la Candidatura d'Unitat Popular CUP.

En aquest escrit es realitzaven les següents al·legacions:

- Es mantenen els edificis de PB+11. S'argumenta que l'informe de la CTUB en el tràmit de la modificació del PERI Pirelli Mar es constatava l'efecte pantalla de les edificacions residencials de PB+11.
- S'ha de fer una avaluació ambiental simplificada seguint les prescripcions de la Llei 21/2013, de 9 de setembre.
- Afectació de les ombres de les edificacions al Parc Gumà Ferran.
- No es respecta la servitud ferroviària, atès que les edificacions es situen a una distància

menor que la que dicta la llei.

- La modificació no justifica l'oportunitat i conveniència en relació als interessos públics. No es contempla la possibilitat del trasllat dels possibles aprofitaments de l'interior de l'illa situat a la rambla Pirelli 94, àmbit en el qual hi ha un litigi entre la propietat i l'ajuntament.
- Tampoc es preveu habitatge protegit, del que hi ha mancança a la ciutat.
- No es resolen les mitgeres de l'espai situat a les finques del passeig del Carme 37-38.
- El document presentat en el tràmit d'aprovació inicial està escrit en castellà, contradient l'article 14 de la Llei de Normalització Lingüística. Per altra banda la present modificació hauria de tenir el mateix procediment de participació ciutadana fet a l'any 2001, quan es va aprovar el PERI Pirelli Mar.
- Existeix falsedat documental, atès que en el document aprovat inicialment es diu que en la tramitació de la Modificació del PERI no es va presentar cap al·legació, no tenint en compte l'escrit d'al·legacions presentat per la CUP.

4.- Estudi de l'al·legació presentada i proposta d'estimació o desestimació

Respecte als punts de l'al·legació presentada cal dir el següent:

Pel que fa a les edificacions de PB+11, cal dir que l'informe de la CTUB de 6 de febrer de 2019, al qual es refereix l'al·legació, recomana una major extensió i ocupació de la zona residencial amb l'objecte de minimitzar o be disminuir-la, amb la idea de no constituir una pantalla lineal. En aquest sentit la proposta del document de modificació del planejament general amplia la zona destinada a habitatges ampliant-se, a més de la ja contemplada, a la parcel·la que en el document de modificació de PERI es destinava a equipament hoteler.
L'ordenació proposada en el document objecte del present informe disposa de dues edificacions de PB+11, tres de PB+8 i una de PB+7 (situada en altra parcel·la), en lloc de les cinc edificacions de PB+11 de la proposta que va ser objecte d'informe de la CTUB.
La disposició de les edificacions de més alçada és en sentit nord-sud minimitza l'efecte barrera i manté les visuals dels carrers perpendiculars situats al nord de la via del ferrocarril. Els efectes de les edificacions en l'assolellament i les ombres generades a les edificacions veïnes es verifiquen en l'estudi específic de l'annex 2 (Estudi de les condicions d'assolellament).

Pel que fa a la necessitat d'una avaluació ambiental simplificada cal referir-se al contingut de l'apartat VII *Estudi Ambiental*. Tal com es diu, la modificació no està inclosa dins de cap dels supòsits que estableix la Llei 6/2009, de 28 d'abril, atès que no s'incorpora cap canvi que afecti al model d'utilització del territori ni s'altera cap aspecte amb consideracions ambientals. Cal recordar que es tracta de sòl urbà consolidat, envoltat pel teixit urbà sense cap espai o element de paisatge natural proper.

No obstant, s'estudia la integració amb l'entorn urbà, la relació amb els espais lliures existents, les visuals paisatgístiques, la plantació de nou arbrat, el foment de l'estalvi i reutilització de l'aigua i el control de residus.

Es justifica la implantació d'un model de ciutat compacta i plurifuncional que minimitza el consum de sòl.

Pel que fa a la possible afectació al Parc Gumà i Ferran s'ha de dir que l'estudi d'assolellament (annex 2) analitza l'afectació de les ombres produïdes per les edificacions previstes a l'entorn existent i ja consolidat. Diverses simulacions comproven l'afectació en les edificacions dels carrers Arquitecte Gaudí i Soler i Morell, així com en el Parc de Gumà i Ferran.

L'afectació a les edificacions residencials en el dia de pitjor assolellament (21 de desembre) és inferior a les del PERI vigent. Pel que fa al Parc de Gumà i Ferran només afecta temporalment a les plantacions més properes a la via del tren. Aquesta afectació no pot produir, en cap cas, la desaparició de la vegetació del Parc i en tot cas caldria argumentar i sustentar amb dades els motius de la possible desaparició.

Pel que fa a la servitud ferroviària s'ha de dir que l'informe de l'Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) és favorable. En aquest informe s'analitza la documentació del document i es conclou que es recullen correctament les limitacions respecte al domini públic. Cal destacar que l'informe fa referència a una resolució d'ADIF per la qual s'atorga una reducció de la *Línea Límite de Edificación* en el ámbito del PERI Pirelli Mar.

Pel que fa als objectius del PGOU no valorats en la modificació, es proposa que la modificació en tràmit hauria de contemplar una possible solució al litigi entre la propietat i l'ajuntament, d'una finca situada a l'interior de l'illa de la finca situada a la rambla Pirelli 94 (Ninglee).

Al respecte cal dir que es tracta d'un àmbit diferent al de la modificació objecte del present informe, i que ha estat objecte de diversos intents de solució, inclosa la redacció d'una modificació del planejament general que finalment no es va tramitar. En qualsevol dels casos, la protecció del verd de l'interior de l'esmentada illa està garantida tant pel planejament general com per la sentència judicial que l'afecta.

Respecte a l'encabiment d'habitatge protegit cal dir que l'objecte de la modificació en tramitació és el de millorar l'adaptació a l'entorn i optimitzar l'ordenació del vigent PERI Pirelli Mar. No es modifica cap paràmetre de sostre ni de densitat i per tant es mantenen les previsions respecte al tipus de règim dels habitatges del planejament vigent.

Qualsevol modificació en aquest sentit hauria d'encabir-se en el corresponent Pla Local de l'Habitatge i hauria de reconsiderar, alhora, la introducció de l'habitatge protegit en els diferents planejaments ja aprovats i no desenvolupats.

Pel que fa a les mitgeres resultants de la qualificació com a vialitat de l'espai de les finques situades al passeig del Carme 36-39, cal dir que hauran de ser els propietaris els responsables del seu manteniment i tractament.

La consolidació d'aquest espai, mitjançant el canvi de qualificació com a vialitat per a vianants permetrà la permeabilitat de tot l'àmbit de Pirelli Mar amb el passeig del Carme i la façana marítima.

S'ha de recordar que els propietaris de les finques afectades no han presentat cap al·legació al respecte i que la condició de mitgeres passarà a ser de façana un cop sigui vigent la present modificació. Aquesta condició permetrà que la propietat de les finques afectades pugui sol·licitar les llicències corresponents per a l'arranjament i/o possible disposició d'obertures.



Finques al Passeig del Carme 37-38 incloses en l'àmbit de la modificació

Referent a la manca de procediment de participació ciutadana, cal dir que s'ha seguit en tot moment el que estableix la legislació urbanística sobre la tramitació de documents de planejament.

L'article 105 del Reglament de la Llei d'urbanisme (aprovat pel Decret 305/2006, de 18 de juliol) estableix les condicions per establir el programa de participació ciutadana, el qual només és obligatori en els supòsits de formulació o revisió de POUM:

> Article 105. *Programa de participació ciutadana en el procés de planejament*
>
> 105.1 Les administracions competents per a la formulació del pla urbanístic poden acordar, en qualsevol moment anterior a l'acord d'aprovació inicial, l'aprovació i publicació del programa de participació ciutadana, de conformitat amb el que estableix l'article 22 d'aquest Reglament.
>
> 105.2 L'aprovació i publicació del programa de participació ciutadana és obligatòria en el cas de formulació o revisió del pla d'ordenació urbanística municipal, i es pot acordar prèviament o simultàniament a la publicació de l'avanç del pla.

Per altra banda, l'article 101.2 del mateix Reglament estableix el caràcter potestatiu del procés de participació ciutadana en els casos de modificació de planejament, com és el cas:

> Article 101 *Disposicions generals*
>
> 101.1 Són actuacions preparatòries de la formulació del planejament les següents:
>
> a) La suspensió de la tramitació de plans urbanístics derivats o instruments de gestió urbanística i d'urbanització, així com de l'atorgament de llicències.
> b) L'aprovació i publicació del programa de participació ciutadana en la formulació i tramitació del pla, en els termes que estableix l'article 22 d'aquest Reglament.
> c) La subjecció a informació pública de l'avanç de l'instrument de planejament.
> d) En el cas de sòl urbanitzable no delimitat, la consulta prèvia que regula l'article 73 de la Llei 'urbanisme.
>
> 101.2 Les actuacions preparatòries assenyalades en les lletres b) i c) de l'apartat anterior únicament tenen caràcter preceptiu en el cas de formulació del pla d'ordenació urbanística municipal o de la seva revisió, mentre que són potestatives en els casos de modificació d'aquest pla o de formulació de qualsevol altra figura de planejament.

Quant a la llengua emprada en la redacció del document, cal dir que el que es tramita per a l'aprovació provisional i, en conseqüència, el document que finalment ha d'aprovar-se definitivament està redactat en català.

Pel que fa a la falsedat documental, s'argumenta que a la memòria del document aprovat inicialment es diu que no es va presentar cap al·legació en la tramitació del document de Modificació del PERI Pirelli Mar, quan sí es va presentar.

A banda de qualificar aquesta omissió com a falsedat documental, efectivament al document aprovat inicialment es diu erròniament que no es va presentar cap al·legació.

El document per a l'aprovació provisional esmena aquesta errada i fa menció expressa de l'al·legació presentada pel grup municipal de la CUP.

Cal dir que als informes corresponents a la tramitació de l'aprovació inicial sí que es fa menció de l'al·legació presentada i que es tracta d'una errada material.

Atès l'expressat, el tècnic signant del present informe proposa l'estimació de les al·legacions referents a l'omissió de la presentació d'una al·legació durant la tramitació de la *Modificació del PERI Pirelli Mar* i a la llengua en la qual es redacta el document, i la desestimació de la resta de les al·legacions presentades.

5.- Contingut del document per a l'aprovació provisional

El document que es tramita per a l'aprovació provisional incorpora el contingut de les observacions i recomanacions de l'informe de la CTUB de 3 de febrer de 2019 sobre el document de *Modificació del PERI Pirelli Mar*, document amb el mateix àmbit del que es tramita i amb el mateixos objectius d'ordenació. També s'esmena l'errada referent a la presentació d'al·legacions d'aquest document.

Pel que fa al desenvolupament de l'àmbit i en consonància amb el contingut dels informes de la Dirección General de Aviación Civil i de l'Administrador de Infreaestructuras Ferroviarias, els articles 17 i 18 de la normativa estableixen l'obligatorietat de les corresponents autoritzacions durant les tramitacions de les llicències d'obra.

6.- Conclusions

D'acord amb tot allò expressat en els apartats anteriors d'aquest informe, el tècnic sotasignat informa que el Ple de l'Ajuntament pot procedir a l'**aprovació provisional** de la *Modificació puntual del Pla General d'Ordenació de Vilanova i la Geltrú en els conjunts G, K i L del Pla Especial de Reforma Interior Pirelli Mar i en les dues parcel·les situades al passeig del Carme 37-38.*

Tot el qual s'informa perquè el Ple de l'Ajuntament resolgui el que consideri oportú, i sense perjudici d'altres informes tècnics o jurídics més ben fonamentats."

Fonaments de dret

1.- Article 96 del Decret legislatiu 1/2010, de 3 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'urbanisme, i l'art. 117.3 del Reglament de la Llei d'urbanisme (aprovat per Decret 305/2006, de 18 de juliol), segons el qual la tramitació de les modificacions dels

plans urbanístics se subjecta al mateix procediment que la seva formació, amb les excepcions que s'estableixin per reglament i les particularitats previstes legalment.

A banda d'això, en el cas de modificació del Pla d'Ordenació Urbanística Municipal no són obligatòries les actuacions preparatòries assenyalades a l'apartat 1, lletres b) i c) de l'article 101 del Reglament de la Llei d'urbanisme (aprovat per Decret 305/2006, de 18 de juliol), i el tràmit d'audiència que preveu l'article 83.7 de la Llei d'urbanisme només s'ha de concedir, si escau, als ajuntaments el terme municipal dels quals confini amb l'àmbit de la modificació.

2.- Art. 118 del Reglament de la Llei d'urbanisme (aprovat per Decret 305/2006, de 18 de juliol), que regula les determinacions i documentació de les modificacions dels instruments de planejament urbanístic.

La Memòria Justificativa i documents annexos a la mateixa, justifica i conté les motivacions, determinacions i documentació que contempla l'article 118 del Reglament de la Llei d'urbanisme.

3.- L'òrgan municipal competent per a l'adopció dels acords d'aprovació inicial i provisional de la present modificació puntual de Pla General és el Ple de l'Ajuntament, de conformitat amb l'article 22.2 c) de la Llei de bases de règim local. D'acord amb l'article 47.2 ll) d'aquesta mateixa Llei, els referits acords requereixen el vot favorable de la majoria absoluta del nombre legal de membres de la corporació.

La seva tramitació s'ha de subjectar a les mateixes disposicions que en regeixen la formació (concretament, arts. 96 i 85 del Text refós de la Llei d'urbanisme) i l'òrgan competent per a la seva aprovació definitiva és la Comissió Territorial d'Urbanisme de Barcelona (art. 80 a) TRLUC).

Per tot l'exposat, i a proposta de la Comissió Informativa de Territori i Espai Urbà, aquest Ple de l'Ajuntament aprova l'acord següent:

ACORD

"**PRIMER.** ESTIMAR PARCIALMENT les al·legacions presentades en data 20 de maig de 2019 (registre d'entrada núm. 2019019887) pel grup municipal "Candidatura d'Unitat Popular" (CUP) referents a:

1) l'omissió a la referència expressa de la presentació d'una al·legació durant la tramitació de la *Modificació del PERI Pirelli Mar*, en el sentit que el document per a l'aprovació provisional esmena aquesta errada formal i fa menció expressa de l'al·legació presentada pel grup municipal de la CUP; i

2) a la llengua en la qual es redacta el document, en el sentit que el document que es tramita per a l'aprovació provisional i, en conseqüència, el que finalment ha d'aprovar-se definitivament, està redactat en català;

i DESESTIMAR la resta de les al·legacions presentades pel referit grup municipal de la CUP, tot això d'acord amb els motius i justificacions continguts a l'informe dels serveis tècnics d'Urbanisme, incorporat a l'expedient i a la part expositiva del present acord.

SEGON. Aprovar provisionalment la Modificació puntual del Pla General d'Ordenació

de Vilanova i la Geltrú en els conjunts G, K i L del Pla Especial de Reforma Interior Pirelli Mar i en les dues parcel·les situades al Passeig del Carme 37-38, presentat pel Sr. Raúl Cervero Pérez, en representació de la societat SPV Reoco 1, SLU, S.L, i redactat per Enric Batlle Durany i Joan Roig Duran, arquitectes.

El document de modificació incorpora el contingut de les prescripcions dels informes sectorials rebuts i de les introduïdes d'ofici, segons es ressenya a l'esmentat informe dels serveis tècnics d'Urbanisme.

TERCER. Trametre el present acord juntament amb l'expedient administratiu complet, degudament diligenciat, així com el document tècnic de planejament, a la Comissió Territorial d'Urbanisme de Barcelona, per a la seva aprovació definitiva.

QUART. Donar a aquest acord la publicitat que sigui preceptiva i notificar-lo a l'entitat promotora, així com als interessats al·legants que consten a l'expedient.

CINQUÈ. Contra aquest acte de tràmit, que no exhaureix la via administrativa, en trobar-se pendent de la seva aprovació definitiva, no procedeix interposar cap recurs, sens perjudici de la possibilitat d'interposar posteriorment els recursos corresponents contra l'acord d'aprovació definitiva que, si escau, pugui adoptar la Comissió Territorial d'Urbanisme de Barcelona, en el marc de les seves competències."

L'aprovació d'aquest punt requereix MAJORIA ABSOLUTA.

El secretari informa que els membres del grup municipal de la CUP s'hauran d'abstenir en la votació, com a part interessada.

Es vota la proposta, la qual s'aprova amb el resultat següent:

Vots a favor: ERC (7), PSC (7), JxCAT (3), Cs (3) i SOM VNG (2) = 22 vots
Abstencions: CUP = 3

12. ESPAI PÚBLIC. MODIFICACIÓ DE L'ORDENANÇA MUNICIPAL DE MESURES PER FOMENTAR EL CIVISME I LA CONVIVÈNCIA A VILANOVA I LA GELTRÚ, AMB RELACIÓ AL COMPLIMENT DE L'ACORD PER PROMOURE UN CARAMEL MÉS SOSTENIBLE. *(Exp. 937/2019-eAJT)*

En aquest punt hi ha la intervenció del Sr. ALBERT HERNÁNDEZ BAÑOS, en representació de la Federació d'Associacions pel Carnaval (FAC).

Relació de fets

1. En data 26 de maig de 2018 l'Assemblea Municipal Oberta de Vilanova i la Geltrú va aprovar la proposta ciutadana de la Federació d'Associacions pel Carnaval i de l'Associació de Consum Responsable La Vinagreta per una comparsa més

sostenible, amb la proposta de l'Ecocaramel. L'objectiu d'aquesta proposta era substituir el plàstic dels embolcalls dels caramels de les comparses per un material fàcilment biodegradable que no impacti al nostre entorn.

2. Posteriorment, aquesta iniciativa va ser una de les escollides del projecte de pressupostos participatius de 2018. L'Ajuntament hi va donar suport amb un import de 15.000 euros per minorar la diferència de preu entre el caramel estàndard i l'Ecocaramel. L'Ecocaramel és un caramel embolicat amb un bio plàstic, un únic embolcall que es degrada molt més ràpidament en el medi i, per tant, amb un menor impacte ambiental.

3. Es preveu, segons les entitats, que en el proper carnaval hi hagi prou volum disponible en el mercat, per tal que els comerços, establiments i entitats el tinguin a disposició per tal que els adquireixin aquells participants interessats.

4. Per tal de promoure un Carnaval més sostenible i donar compliment a l'acord de Ple municipal de l'octubre de 2018, on s'acordà "*Promoure que a la comparsa i a altres actes festius de la Ciutat el llançament de caramels s'adeqüi al requeriment ambiental de portar un embolcall de paper reciclat o similar i que es degradi ràpidament al mar; establint com a termini el 2020 perquè es faci efectiva la seva obligatorietat, acompanyada de les sancions corresponents*". En data 30/09/2019 l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú ha signat un conveni amb diferents establiments i comerços de la ciutat amb l'objectiu de comercialitzar exclusivament l'eco-caramel o altre equivalent en la campanya del Carnaval de 2020.

   Atès l'acord de Ple d'octubre de 2018 i el conveni signat en data 30/09/2019 esmentats al punt anterior, és necessari modificar determinats articles de l'Ordenança de civisme i la convivència aprovada pel ple el dia 19 de gener de 2015. https://seuelectronica.vilanova.cat/content/tramits/Ordenancamunicipalcivisme2015.pdf

   Els articles que es proposa modificar són l'article 23 i l'article 24, i quedarien redactats de la següent manera:

   ARTICLE 23

   Text originari

   Article 23. Neteja general. Normes de conducta.

   1. La ciutadania de Vilanova i la Geltrú té la responsabilitat de no llençar ni abandonar a la via publica tota mena de productes en estat sòlid, líquid o gasós, tret dels elements propis de les festes de caire popular i tradicional de la ciutat. Les deixalles sòlides de format menut com els papers, embolcalls i similars, s'hauran de dipositar en les papereres instal·lades a l'efecte.

   Proposta de modificació

1. La ciutadania de Vilanova i la Geltrú té la responsabilitat de no llençar ni abandonar, a la via pública, tota mena de productes en estat sòlid, líquid o gasós. Les deixalles sòlides de format menut com els papers, embolcalls i similars, s'hauran de dipositar en papereres o/i contenidors de recollida selectiva adients.

(afegir nou punt dins l'article 23):

5. En el cas dels elements propis de les festes de caire popular i tradicional de la ciutat, com és la comparsa i altres actes populars i tradicionals en què es llencin caramels, sols es permet el llançament de caramels amb un embolcall compostable i biodegradable, el qual haurà de respectar la norma UNE 13432 de compostabilitat o/i d'altres normatives equiparables o més restrictives que puguin sorgir per tal de minimitzar l'impacte ambiental en general i especialment en el medi marí, perquè es degradi en la major brevetat possible.

En quant a altres elements propis de festes de caire popular i tradicional, en cas d'existir, s'insta a que aquests elements siguin orgànics, biodegradables i amb impacte ambiental el més baix possible.

L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú vetllarà perquè els caramels es puguin adquirir en els establiments de la ciutat, creant una "Xarxa de comerços o/i entitats amb Eco-caramel", les quals hauran signat prèviament amb l'ajuntament un compromís d'adhesió i comptaran amb l'aval municipal de l'adequació del producte, per tal de facilitar-ne l'adquisició en un entorn de proximitat.

L'Ajuntament vetllarà també perquè els elements propis de festes de caire popular i tradicional, sempre que sigui possible, siguin orgànics, biodegradables i amb impacte ambiental el més baix possible.

ARTICLE 24.

Article 24. Règim de sancions

(afegir nou punt dins l'article 24):

5. L'incompliment de les conductes descrites a l'apartat 5 de l'article precedent tindran la consideració d'infracció lleu, i seran sancionades amb una multa de fins a 300 euros, llevat que el fet constitueixi falta greu (abocament de productes que no compleixin els requeriments de l'apartat 5 de l'article precedent en més de 30 quilos a la via pública) o molt greu (abocament de productes que no compleixin els requeriments de l'apartat 5 de l'article precedent en més de 60 quilos a la via pública).

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Fonaments de dret

I. Corresponen als municipis, entre d'altres, les potestats reglamentàries i d'autoorganització (arts. 4.1 a) LBRL). Dins l'àmbit de la seva competència, i en l'exercici de l'activitat d'intervenció dels ens locals, aquests podran aprovar ordenances i reglaments (arts. 84.1 a) LBRL).

II. Els articles 60 a 66 del Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals (aprovat per Decret 179/1995, de 13 de juny), i els articles 178 i 1749 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, regulen el procediment establert per a l'aprovació d'ordenances.

III. L'òrgan municipal competent per a l'adopció de l'acord d'aprovació inicial de la present ordenança és el Ple de l'Ajuntament, de conformitat amb l'article 22.2 d) de la Llei de bases de règim local. En el present cas, s'aprova per majoria simple (art. 65.2 ROAS).

IV. Per tot l'exposat, vista la proposta de l'esmentada ordenança, i de conformitat amb l'art. 25.1 de la Llei de bases de règim local, i els articles 66.1 i 66.2 del Decret legislatiu 2/2003, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aquest Ple de l'Ajuntament aprova l'acord següent:

ACORD

"**PRIMER.** Aprovar inicialment la modificació dels següents articles de l'Ordenança municipal de mesures per fomentar el civisme i la convivència a Vilanova i la Geltrú.

Article 23. Neteja general. Normes de conducta. *(modificar punt 1 i afegir nou punt dins l'article 23)*

1. La ciutadania de Vilanova i la Geltrú té la responsabilitat de no llençar ni abandonar, a la via pública, tota mena de productes en estat sòlid, líquid o gasós. Les deixalles solides de format menut com els papers, embolcalls i similars, s'hauran de dipositar en papereres o/i contenidors de recollida selectiva adients.

(...)

5. En el cas de les elements propis de les festes de caire popular i tradicional de la ciutat, com és la comparsa i altres actes populars i tradicionals en què es llencin caramels, sols es permet el llançament de caramels amb un embolcall compostable i biodegradable, el qual haurà de respectar la norma UNE 13432 de compostabilitat o/i d'altres normatives equiparables o més restrictives que puguin sorgir per tal de minimitzar l'impacte ambiental en general i especialment en el medi marí per a que es degradi en la major brevetat possible.

En quant a altres elements propis de festes de caire popular i tradicional, en cas d'existir, s'insta a que aquests elements siguin orgànics, biodegradables i amb l' impacte ambiental el més baix possible.

L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú vetllarà perquè els caramels es puguin adquirir en els establiments de la ciutat, creant una "Xarxa de comerços o/i entitats amb Eco-caramel" les quals hauran signat prèviament amb l'ajuntament un compromís d'adhesió i comptaran amb l'aval municipal de l'adequació del producte, per tal de facilitar-ne l'adquisició en un entorn de proximitat.

L'Ajuntament vetllarà també perquè els elements propis de festes de caire popular i tradicional, sempre que sigui possible, siguin orgànics, biodegradables i amb l'impacte ambiental el més baix possible.

Article 24. Règim de sancions. *(afegir nou punt dins l'article 24)*

5. L'incompliment de les conductes descrites a l'apartat 5 de l'article precedent tindran la consideració d'infracció lleu, i seran sancionades amb una multa de fins a 300 euros, llevat que el fet constitueixi falta greu (abocament de productes que no compleixin els requeriments de l'apartat 5 de l'article precedent en més de 30 quilos a la via pública) o molt greu (abocament de productes que no compleixin els requeriments de l'apartat 5 de l'article precedent en més de 60 quilos a la via pública).

SEGON. Sotmetre a informació pública aquest acord mitjançant la seva publicació, durant trenta dies, al BOP (Butlletí Oficial de la Província), DOGC (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya), en un dels mitjans de comunicació escrita i al tauler d'edictes de la corporació, a l'efecte que es puguin formular al·legacions. Remetre posteriorment un exemplar a la Generalitat de Catalunya i a la Delegació de l'Estat a Catalunya.

TERCER. Considerar aprovada definitivament aquesta modificació si en el termini d'exposició al públic no es formula cap reclamació o al·legació.

QUART. Facultar l'alcaldessa perquè signi tots els documents que siguin necessaris per executar aquest acord."

Es vota la proposta, la qual s'aprova amb el resultat següent:

Vots a favor: ERC (7), PSC (7), JxCAT (3), CUP (3) i SOM VNG (2) = 22 vots
Abstencions: Cs = 3 vots

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

CONTROL DELS ÒRGANS DE LA CORPORACIÓ:

13. RECURSOS HUMANS. DONAR COMPTE DELS DECRETS EXP. 484/2019-ERH I 508/2019-ERH, DE DEDICACIÓ I RETRIBUCIÓ DE PERSONAL EVENTUAL. *(Exp. 442/2019-eRH)*

Relació de fets

En data 20 d'octubre i 8 de novembre de 2019, la regidora delegada de Recursos Humans i Cultura, va dictar els Decrets següents:

1. Decret núm. 5362 de data 20 d'octubre de 2019, núm. expedient 484/2019/eRH, que resolia:

> **"Primer.** Nomenar el Sr. FERRIOL MOYA TAULES com a Assessor del grup municipal CUP, amb dedicació de 35 hores setmanals i una retribució de 29.713,88€ bruts anuals, distribuïts en 14 pagues, a partir del dia 30 de setembre de 2019.
>
> **Segon.** El cost salarial i de Seguretat Social anirà a càrrec de les aplicacions pressupostàries 01.9120.11000 i 01.9120.16010 del Capítol I del vigent Pressupost Municipal. La resta de condicions seran les establertes a l'article 10 i següents del Decret 214/1990, abans esmentat.
>
> **Tercer.** Donar compte d'aquest Decret en la propera sessió plenària i publicar en el BOP, DOGC i al tauler d'anuncis de l'Ajuntament."

2. Decret 5746 de data 8 de novembre de 2019, núm. Expedient 508/2019/eRH, que resolia:

> **"Primer.** Nomenar la Sra. MARIA PIEDAD ESPITIA MOLINA com a Assessora del grup municipal SOM VNG, amb dedicació de 10,50 hores setmanals (30% de la jornada) i una retribució de 7.997,64€ bruts anuals, distribuïts en 14 pagues, a partir del dia 29 d'octubre de 2019.
>
> **Segon.** El cost salarial i de Seguretat Social anirà a càrrec de les aplicacions pressupostàries 01.9120.11000 i 01.9120.16010 del Capítol I del vigent Pressupost Municipal. La resta de condicions seran les establertes a l'article 10 i següents del Decret 214/1990, abans esmentat.
>
> **Tercer.** Donar compte d'aquest Decret en la propera sessió plenària i publicar en el BOP, DOGC i al tauler d'anuncis de l'Ajuntament.
>
> **Quart. Peu de recursos.**
>
> *Contra aquest acte, que exhaureix la via administrativa i és immediatament executiu, i de conformitat amb els arts. 123 i 124 de la Llei 39/2015, de l'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, podeu interposar els següents recursos:*

Amb caràcter potestatiu, recurs de reposició davant el mateix òrgan que ha dictat l'acte, dins el termini d'un mes, a comptar des del dia següent a la recepció de la seva notificació.

Alternativament, recurs contenciós administratiu davant els jutjats contenciosos administratius de Barcelona, dins el termini de dos mesos, a comptar des del dia següent a la recepció de la seva notificació, de conformitat amb els arts. 8 i 46 de la Llei 29/1998 del 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa

Contra la resolució del recurs de reposició, podeu interposar recurs contenciós administratiu, davant els jutjats contenciosos administratius de Barcelona, dins el termini de dos mesos, a comptar des del dia següent a aquell en què rebí la seva notificació, si aquesta fos expressa; si no ho fos, el termini serà de sis mesos, comptats a partir del dia següent a la què es produís la desestimació presumpta del recurs.

Tot això, sense perjudici que es pugui interposar qualsevol altre recurs que estimi pertinent."

Fonaments de dret

1. Article 75 i 75 bis de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, modificada per la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'administració local.

2. Acord de Ple de 15 de juliol de 2019, de determinació del nombre, característiques i retribucions del personal eventual de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

Per tot això, a proposta de la regidora delegada de Recursos Humans i Cultura, Sra. Adelaida Moya Taulés, proposa al Ple el següent:

"**PRIMER.** DONAR COMPTE al Ple de l'Ajuntament dels Decrets 484/2019/eRH i 508/2019/eRH, referits en la part expositiva.

SEGON. Notificar el present acord a les persones interessades i al grup polític corresponent."

El Ple se'n dóna per assabentat.

MOCIONS

En primer lloc es passen a tractar dues mocions en les que hi ha demanada una intervenció pública, amb relació a la seguretat dels treballadors i treballadores d'aquest Ajuntament. Corresponen als punts núm. 17 i núm. 16 de l'ordre del dia.

Es tractaran conjuntament però se'n farà una votació separada.

Intervé el Sr. PLÀCID SALVADOR ROSALEÑ ROSALEÑ, treballador del Departament d'Acció Social, en representació de l'Associació ALTERNATIVA MUNICIPAL PARTICIPA VNG.

Grups Municipals de SOM VNG i PSC

17. <u>MOCIÓ PER MILLORAR LA SEGURETAT DE LES TREBALLADORES I DELS TREBALLADORS DE L'AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ.</u> *(Exp. 65/2019-eMOC)*

Estar contínuament exposat al públic és molt enriquidor, alhora que és també el principi bàsic de qualsevol treballador públic, però s'ha de tenir ben present una part que és fonamental: la seguretat, no tan sols la dels treballadors/ores, sinó també la dels usuaris.

Considerem que cap treballador o treballadora ha de patir agressions, físiques o verbals, en l'exercici de les seves funcions i que sempre ha de tenir el suport de l'administració per a la qual treballa, que garanteixi uns serveis municipals d'atenció a la ciutadania de qualitat i segurs.

Entenem per agressió a la feina qualsevol incident en el qual una persona treballadora és amenaçada o atacada per usuaris o tercers, i que se li pugui causar un dany físic o psicològic. També considerem una agressió que algun usuari causi danys materials a les propietats personals o a l'equipament municipal. La plantilla municipal condemna fermament aquestes actituds.

Volem manifestar el malestar que els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú senten davant la manca de seguretat en la realització de les seves tasques, tant pel dèficit de mesures protectores com per les actituds poc cíviques que de vegades pateixen per part d'algunes persones que atenen.

Fa temps que ho reivindiquen, no sols per poder realitzar la seva feina de forma segura, també per dignificar-la.

Som conscients que pels temps de crisi que vivim, o pel dia dur que cada persona hagi tingut, és fàcil perdre els papers quan les expectatives amb les que hom s'adreça a un servei públic no s'acompleixen i això fa que, cada vegada més sovint, es produeixin agressions físiques i/o verbals per part de la ciutadania en diferents departaments de l'Ajuntament. Darrerament a l'OAC de l'edifici de l'Ajuntament i a Serveis Socials s'ha hagut d'avisar la Policia local per l'actuació incívica d'alguns usuaris. Les biblioteques públiques de Vilanova i la Geltrú, especialment la Joan Oliva, per la seva ubicació en el centre, té un volum molt alt d'usuaris diàriament de diferents edats, professions, interessos i cultures. En un establiment tan complex sovint el personal s'ha trobat en situacions de total indefensió davant agressions verbals, insults i amenaces. També a altres llocs han tingut problemes: escoles municipals, habitatge, OMIC....

La representació dels treballadors/ores ha posat sobre la taula aquesta problemàtica en diferents reunions. Ja fa més d'un any que es demanen solucions tant al Govern anterior com a l'actual i encara no s'ha adoptat cap mena de mesura

Necessitem una solució viable i ràpida davant aquestes situacions.

Per tot això aquest Ple de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú aprova l'acord següent:

ACORD

PRIMER. Abans de finalitzar l'any 2019 el govern presentarà a les treballadores i als treballadors de l'ajuntament un Pla que incorporarà, entre d'altres, les mesures i accions següents per garantir la seguretat en la feina d'aquestes i aquests:

- Organitzar cursos de formació periòdics i específics en la matèria de mesures de control i prevenció d'agressions i d'altres que serveixin per prevenir aquests tipus de situacions.
- Formar els treballadors/ores sobre mitjans de seguretat activa.
- Actuar per tal de dotar de tots els mitjans i recursos (humans, materials i legals) que siguin necessaris per aplicar, per vetllar i per garantir uns serveis municipals d'atenció als ciutadans i ciutadanes de qualitat, i segurs tant per als usuaris com per als treballadors/ores.
- Establir un control d'accessos d'entrada i sortida, tant dels edificis com de les sales.
- Dotar de presència de Policia local o treballador/a municipal (vigilant, conserge...) en els centres de treball durant tota la jornada laboral.
- En els llocs on no n'hi hagi, col·locar mesures de seguretat: càmeres, envidraments, polsador antipànic, arc de seguretat,...
- Aplicar protocols específics.
- Oferir assessorament jurídic i psicològic després d'una agressió.

SEGON. Les mesures i accions definides en el Pla es començaran a aplicar el mes de gener del 2020.

TERCER. A partir del mes de febrer de 2020 s'iniciarà un procés d'avaluació contínua amb les treballadores i els treballadors de les mesures aplicades.

Es vota la moció, la qual s'aprova per unanimitat dels presents, amb un total de 25 vots a favor (7 d'ERC, 7 del PSC, 3 de JxCAT, 3 de la CUP, 3 de Cs i 2 de SOM VNG).

16. MOCIÓ PER MILLORAR LA SEGURETAT DELS EMPLEATS PÚBLICS EN EDIFICIS MUNICIPALS. *(Exp. 59/2019-eMOC)*

Exposición de motivos

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

En una sociedad justa y social, el derecho al trabajo se constituye como un todo en uno de los pilares básicos de cohesión social, familiar y personal.

El derecho al trabajo no cubre los principios fundamentales de un Estado de Derecho si su ejercicio no es acorde al estricto cumplimiento de aquellas normas que se establecen en materia de seguridad y salud, que en la práctica deben garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

La función pública no está exenta del deber de velar por la seguridad en el trabajo de nuestros funcionarios y trabajadores de la Administración, así como en su caso, de mejorar su situación laboral ante las demandas de los trabajadores y entidades afines, conocedoras de que la consecución de cualquier principio administrativo será alcanzado cuando los derechos conseguidos hagan participar a la unidad básica administrativa con seguridad y eficacia.

Seguridad y eficacia van de la mano y así vienen exigiendo las asociaciones sindicales y los propios trabajadores a título colectivo y/ o personal, para que se garantice que ningún puesto de trabajo, en ningún edificio público dependiente de este Ayuntamiento, bien por separación física o por estructura física que lo configure, acabe representando un aislamiento tal, que imposibilite al funcionario sentir la protección y seguridad, activa y pasiva, que todo empleador tiene el deber legal de garantizar.

La configuración del derecho a la seguridad de los trabajadores públicos es responsabilidad de la Administración empleadora y, por tanto, en el caso que nos ocupa, le corresponde al Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú.

Los funcionarios de este Ayuntamiento han manifestado durante las últimas semanas su malestar y temor por las agresiones verbales: amenazas, insultos, coacciones e inclusive agresiones físicas sufridas en el desempeño de sus funciones sin que, hasta la fecha, se les haya incorporado medidas de protección activas o pasivas adecuadas.

Es por lo que desde este Grupo Municipal se propone el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO. Se proceda a un estudio individualizado de los diferentes puestos de trabajo de atención al público y posibles medidas de protección para evitar agresiones a los trabajadores públicos.

SEGUNDO. Dotar de un software específico a los ordenadores de los edificios municipales en los puestos de trabajo de atención al público con capacidad de alertar o pedir auxilio en un supuesto de peligro inminente de agresión, sea física o verbal.

TERCERO. Reducir el acceso a una misma dependencia municipal abierta al público para evitar la aglomeración de los ciudadanos

CUARTO. Control y vigilancia de las entradas a edificios municipales por parte de Agentes de la Policía Local que se encuentren en situación de segunda actividad.

QUINTO. Crear el carnet electrónico de funcionario municipal que permita el acceso a las dependencias municipales, debiendo el personal ajeno ser identificado con tarjetas de visita obligatoriamente visibles durante su estancia, debiéndose devolver a la salida.

SEXTO. Introducir mediante la modificación correspondiente en la Ordenanza de civismo la posibilidad de tramitar un expediente administrativo contra todo aquel que falte el debido respeto a los funcionarios o personal administrativo en el ejercicio de sus funciones, cuando los hechos no sean constitutivos de infracción penal.

*Es vota la moció, la qual **ES DESESTIMA** amb el resultat següent:*

Vots a favor: Cs = 3 vots
Vots en contra: ERC (7), JxCAT (3) i CUP (3) = 13 vots
Abstencions: PSC (7) i SOM VNG (2) = 9 vots

Grup Municipal de la CUP

19. MOCIÓ PER DEMANAR LA RETIRADA DEL PLA DIRECTOR URBANÍSTIC DE L'ACTIVITAT ECONÒMICA SANT MARÇAL-CAL VIES. *(Exp. 64/2019-eMOC)*

En aquesta moció també hi ha la intervenció pública del Sr. VICENÇ GONZÁLEZ, en representació de l'Agrupació per a la Protecció del Medi Ambient (APMA).

Aquest mes de juny, la Comissió de Política Territorial i Urbanisme de Catalunya ha publicat l'avanç del Pla Director Urbanístic de l'activitat econòmica Sant Marçal-Cal Vies, un nou polígon logístic al territori, de 110 ha, a la plana agrícola penedesenca, vinculat a la futura central intermodal de mercaderies del Logis Penedès.

Atès que és del tot incoherent impulsar un pla parcial industrial i logístic de 110 ha al mig de la plana penedesenca agrícola, d'un elevat valor paisatgístic i amb presència d'una vitivinicultura rica i activa, en un indret on els terrenys estan qualificats de "Valor productiu agronòmic", inclosos en la unitat de paisatge 3. *Plana del Penedès*, que ve regulada al catàleg de paisatge de la regió metropolitana de Barcelona, aprovat definitivament el 11/12/2014.

Atès que a partir del 2008 i en plena crisi sistèmica que ha capgirat substancialment els valors conceptuals del territori –sostenibilitat, producció alimentària de proximitat, relació camp-ciutat, paisatge i turisme, energies alternatives, estalvi i reciclatge dels residus...– fins al punt de convertir en obsolets els mecanismes de planejament, sorprèn que avui en dia encara es puguin tirar endavant, amb càrrec a la despesa pública, plans que no encaixen en la realitat territorial i que res tenen a veure amb l'interès públic.

Atès que a la vista de les dades dels municipis de la Regió Penedès, tenim uns POUMs i PGOUs excessivament dimensionats, fruit encara de les excessives previsions de

creixement que els plans de finals del segle passat contenen i que cal revisar a la baixa per adaptar-los a les noves necessitats.

Atès que hi ha un gran excedent de sòl industrial i residencial en tot el territori del Penedès que, donada la situació de canvi, cal valorar amb criteris objectius més generals i aparcar els "detalls" de plans menors que, de posar-se en pràctica, dificultarien la possibilitat d'optar a un model d'ordenació territorial més sostenible, harmònic i coherent amb la realitat actual.

Atès que iniciar Plans Directors, com el de Cal Vies o el Logis Penedès, destinats a magatzems logístics, no és ni èticament acceptable, ja que pressuposa un model territorial en contra del criteri de gran part de la població penedesenca, ni lògicament viable, donat que actualment s'està duent a terme la redacció del Pla Parcial Territorial i el Catàleg del Paisatge de la Vegueria Penedès, amb gran interès i participació de la societat civil. Si esmercem les energies en casos puntuals alterarem el que resulta substancial, el concepte general del territori, encara per definir. El model territorial que, entre tots, caldrà consensuar.

Atès que s'**han de tenir en compte determinats valors territorials no contemplats fins ara, com:**

a. L'arrelada i rica tradició de la vitivinicultura del territori central de la vegueria.
b. L'estructura agrària dels seus assentaments urbans.
c. La proximitat amb les dues Àrees Metropolitanes veïnes de Barcelona i Tarragona.
d. La comprovada resiliència de l'economia agrària davant les crisis econòmiques.
e. La tendència mundial a fomentar l'agricultura de proximitat i ecològica.
f. La presència del paisatge agrícola i natural que complementa i proporciona oci, lleure i cultura a les grans ciutats.

Atès que aquests valors donen pautes suficients per optar a un model territorial basat en la formulació d'una Regió Agroalimentària del Penedès, complementària de les àrees metropolitanes que l'envolten.

Atès que qualsevol ordenament parcial derivat de plans anteriors, com el cas del Logis Penedès o Cal Vies-St. Marçal, basats en la simple projecció de sòl industrial i logístic, sense demanda real, i desemmarcat del model que el PTPVP (Pla Territorial Parcial de la Vegueria Penedès) està desenvolupant, a criteri del sotasignat, és una pura especulació que cal evitar.

Per aquests motius aquest Ple l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú adopta l'acord següent:

ACORD

PRIMER. Manifestar el rebuig d'aquest ajuntament al Pla Director Urbanístic de l'activitat econòmica Sant Marçal-Cal Vies i demanar a la Conselleria de Territori i Sostenibilitat la retirada del projecte.

SEGON. Aplicar una **moratòria** a tot el territori de la vegueria Penedès, a tots els plans i projectes que puguin alterar les futures decisions derivades del debat de la ciutadania del territori sobre el Pla Territorial.

TERCER. Proporcionar els mitjans necessaris perquè la societat civil, sense excepcions, pugui participar directament en l'elaboració del **Pla Territorial Parcial de la vegueria Penedès**.

QUART. Introduir i treballar sobre els criteris d'un model territorial centrat en la gestió d'una **Regió Agroalimentària del Penedès** en el marc del Pla Territorial.

CINQUÈ. Traslladar aquest acord a la Conselleria de Territori i Sostenibilitat, a la Conselleria d'Agricultura, al Consell Comarcal de l'Alt, del Baix Penedès i del Garraf, als ajuntaments de Castellví de la Marca, de Castellet i la Gornal i de l'Arboç, als sindicats agraris i a les entitats ambientalistes del territori.

Es vota la moció, la qual s'aprova amb el resultat següent:

Vots a favor: ERC (7), JxCAT (3), CUP (3) i SOM VNG (2) = 15 vots
Vots en contra: PSC (7) i Cs (3) = 10 vots

Grup Municipal de Cs

14. <u>MOCIÓ PER A L'ESTUDI DE LA MODIFICACIÓ DE L'ORDENANÇA DE MOBILITAT PER REGULAR L'ÚS D'APARELLS ELÈCTRICS DE MOBILITAT PERSONAL: PATINETS, BICICLETES I MONOCICLES.</u> *(Exp. 57/2019-eMOC)*

Es llegeix la moció amb el text transaccionat pel propi grup municipal de Cs, que ha enviat prèviament a tothom.

Normativa de aplicación

- Ley 7/1985 LRBRL (Art. 25.2.g).
- Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.
- Instrucción DGT 16/-124 de 03/Nov/2016.
- RD 750/2010, de 4 de junio, por el que se regulan los procedimientos de homologación de vehículos a motor y sus remolques.

Exposición de motivos

Cada vez son más los ciudadanos que se desplazan con vehículos de movilidad personal, eléctricos o tradicionales, como son los patinetes, bicicletas y monociclos.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

El mercado de la movilidad personal ha dejado de ser una propuesta de futuro para asentarse en la realidad del presente con unos claros componentes ecológicos y sociales.

Todos queremos una ciudad limpia de humos, contaminación y ruidos, y estos VPM son una opción sostenible y ecológica, a la vez que cómoda y útil, para moverse por el casco urbano.

Los denominados VMP (Vehículos de Movilidad Personal) son en realidad los eVMP, donde el sistema de propulsión es un motor libre de emisiones contaminantes y dispuestos a liberar nuestras vías de humos y congestiones.

Estos avances no están siendo integrados en nuestro entorno social de una forma totalmente uniforme por la falta de reglamentación y de protocolos de uso, en gran medida por la dificultad que entraña que en nuestras vías públicas se hayan introducido una alta variabilidad de vehículos de diversa procedencia.

Los estándares de fabricación o importación, de donde también salen variables de potencia y estructura muy diversa, son tan amplios como la variedad de usuarios a los que pueden ser destinados.

Mientras las autoridades con competencias en la homologación disertan en los foros europeos o nacionales, parece adecuado que la Administración que está en contacto directo y con competencias en materia de seguridad en el tráfico y en las vías de las poblaciones, establezcan las primeras directrices en sus ordenanzas municipales para que dicha integración sea tan efectiva y segura como necesaria por su alta demanda y aceptación.

El caos, la inseguridad y los actos incívicos por la falta de regulación es una irresponsabilidad que no puede ampararse en argumentos cerrados.

Otras grandes poblaciones ya han empezado a regular en sus respectivas ordenanzas el uso de estos vehículos eléctricos en la vía pública, estableciendo un mínimo marco normativo específico y cabe indicar que existe un borrador sobre este particular pendiente de su aprobación con las siguientes consideraciones: borrador de Real Decreto que define los VMP: vehículos de una o más ruedas dotados de una única plaza y propulsados exclusivamente por motores eléctricos, que puedan proporcionar al vehículo una velocidad máxima por diseño comprendida entre 6 y 25 km/h.

Con dicha finalidad, este Pleno de la Corporación aprueba el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO. Instar al departamento correspondiente de nuestro ayuntamiento la elaboración de un estudio jurídico, con la finalidad de proceder a elaborar el proyecto de modificación de las ordenanzas reguladoras de los espacios públicos, para incluir los apartados necesarios que incluyan el uso de los eVMP.

SEGUNDO. Que en dicho estudio se tenga en cuenta la participación de la ciudadanía en los términos ya recogidos en los trámites que llevan a la aprobación de las Ordenanzas.

TERCERO. Sea declarado de interés de la población de Vilanova i la Geltrú el uso de vehículos no contaminantes, emisiones 0.

Es vota la moció, la qual s'aprova per unanimitat dels presents, amb un total de 25 vots a favor (7 d'ERC, 7 del PSC, 3 de JxCAT, 3 de la CUP, 3 de Cs i 2 de SOM VNG).

15. MOCIÓ PER A LA DEFENSA DE LA IGUALTAT DE TRACTE ENTRE LES PARELLES DE FET I ELS MATRIMONIS EN L'ACCÉS A LA PENSIÓ DE VIDUÏTAT. *(Exp. 58/2019-eMOC)*

Es llegeix la moció amb el text transaccionat pel propi grup municipal de Cs, que ha enviat prèviament a tothom.

Exposición de motivos

Actualmente se da en España una situación de grave desequilibrio entre ciudadanos que deciden contraer matrimonio y aquellos otros que optan por registrarse oficialmente como parejas de hecho. Esta situación es generada por las deficiencias que la actual legislación en materia de parejas de hecho lleva aparejada en cuanto a los requisitos de acceso a la pensión de viudedad.

La decisión de constituir pareja de hecho todavía acarrea importantes diferencias en coberturas y protección. El Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que regula el derecho de las parejas de hecho a tener acceso a la mencionada pensión, en su artículo 221, incluye las condiciones que las parejas de hecho deben cumplir para poder acceder a la pensión de viudedad.

Entre los mismos se impone la necesidad de que dichas parejas estén constituidas por un periodo mínimo de cinco años. De igual modo, se establece que los ingresos económicos del miembro de la pareja de hecho superviviente no alcanzara durante el año natural anterior al fallecimiento el 50% de la suma de los propios y de los del causante en el mismo periodo, o el 25 % en caso de la existencia de hijos.

Al valorar los ingresos, la Ley no tiene en cuenta si la situación del sobreviviente al momento de la muerte, es permanente o de carácter meramente circunstancial, con lo que únicamente se tienen en cuenta los ingresos de la/del miembro que sobrevive en un periodo determinado (el año anterior a la muerte), convirtiendo la situación en completamente injusta para quienes optan por este tipo de unión de parejas.

En el caso concreto de que no se cumplan estos dos últimos requisitos, solo se reconocerá el derecho a pensión de viudedad cuando los ingresos del sobreviviente

resulten inferiores a 1,5 veces el importe del salario mínimo interprofesional. Si bien esta última clausula se establece en un intento de salvaguardar la pensión en los supuestos de necesidad económica, la intencionalidad final de la norma no es tratar de garantizar un mínimo vital, sino la de evitar la desprotección de la familia, al producirse una reducción de sus ingresos a causa del fallecimiento del cónyuge.

Los requisitos señalados suponen una clara vulneración del artículo 14 de la Constitución, por medio del cual se proclama el principio de igualdad. La pensión de viudedad tiene una naturaleza contributiva, de la que la persona se beneficia por lo que cotizó el cónyuge fallecido en vida. Es por este motivo, al igual que ocurre en el caso de los matrimonios, que una persona que ostente el derecho a la pensión puede compatibilizarla con las rentas del trabajo, no teniendo sentido que establezcan condiciones más gravosas a las uniones de hecho.

ACUERDO:

PRIMERO. Instar al Gobierno de España a la modificación de los correspondientes preceptos del Real Decreto Legislativo 8/2015 y de todas aquellas normas relacionadas con él, para equiparar los derechos en el acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho con el de los matrimonios civiles.

SEGUNDO. Instar a la Generalitat de Catalunya y a todos los grupos Parlamentarios a que hagan llegar esta moción al Gobierno de España, para que se corrija lo antes posible este desequilibrio social.

TERCERO. Comunicar la aprobación de esta moción a los medios de comunicación locales.

Es vota la moció, la qual s'aprova per unanimitat dels presents, amb un total de 25 vots a favor (7 d'ERC, 7 del PSC, 3 de JxCAT, 3 de la CUP, 3 de Cs i 2 de SOM VNG).

Grup Municipal d'ERC

18. <u>MOCIÓ EN DEFENSA DE LA LLIBERTAT D'EXPRESSIÓ I LA INICIATIVA POLÍTICA AL PARLAMENT DE CATALUNYA.</u> *(Exp. 63/2019-eMOC)*

La censura que el Govern espanyol -mitjançant el Tribunal Constitucional- pretén imposar al Parlament de Catalunya constitueix una vulneració inacceptable de l'autonomia parlamentària i del dret a la representació política dels diputats i les diputades, els quals tenen dret a exercir la llibertat d'expressió i la iniciativa política sense coaccions de cap tipus.

Al Parlament de Catalunya s'hi ha de poder parlar de tot i s'han de poder expressar totes les opinions, no només aquelles que agradin als poders de l'Estat.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

Els òrgans de representació política, escollits democràticament, han de poder expressar les seves opinions sobre els temes que considerin convenients. Si no fos així, es desvirtuaria el sentit de les institucions democràtiques que representen la voluntat de la ciutadania. I això és aplicable als ajuntaments, als consells comarcals, a les diputacions i, sobretot, al Parlament de Catalunya, que representa el poble de Catalunya.

Davant la deriva autoritària de l'Estat, que amenaça amb responsabilitats penals la Mesa del Parlament de Catalunya per defensar el dret a la representació política i a la llibertat d'expressió dels diputats i les diputades, fem nostra la Proposta de Resolució del Parlament de Catalunya, parcialment suspesa com a conseqüència dels incidents d'execució de sentència formulats pel Govern espanyol al Tribunal Constitucional.

I com a exemple i reivindicació del dret dels òrgans de representació política, escollits democràticament, a pronunciar-se sobre les qüestions que considerin pertinents, **el Ple d'aquest Ajuntament adopta el següent**

ACORD:

PRIMER. Denunciar la censura que el Tribunal Constitucional pretén imposar al Parlament de Catalunya, clarament incompatible amb l'autonomia i la inviolabilitat de la cambra.

SEGON. Reivindicar el dret dels diputats i les diputades del Parlament de Catalunya, així com el dels membres d'aquest Ple, a poder debatre sobre tots els assumptes que interessen a la ciutadania, inclosos el dret a l'autodeterminació, la monarquia o la sobirania.

TERCER. Considerar que davant les coaccions dels poders de l'Estat per intentar limitar els temes de debat al Parlament de Catalunya, no hi ha cap més opció que defensar el dret a la representació política i a la llibertat d'expressió de tots els diputats i diputades. Sense fissures. Perquè si la censura entra al Parlament de Catalunya, o a qualsevol altre òrgan de representació política escollit democràticament, es desvirtua el sentit de les institucions. Per això, expressa i expressarà tants cops com ho vulguin els membres d'aquest Ple, la reprovació de la monarquia, la defensa del dret a l'autodeterminació i la reivindicació de la sobirania del poble de Catalunya per decidir el seu futur polític.

QUART. Entendre que les competències autonòmiques no poden definir els límits del que es pot parlar al Parlament de Catalunya, perquè els legítims representants del poble de Catalunya s'han de poder posicionar políticament sobre qüestions com la invasió de Turquia al Kurdistan, la crisi dels refugiats o l'emergència climàtica, per posar només alguns exemples.

CINQUÈ. Recordar que el Parlament de Catalunya ha aprovat desenes de resolucions polítiques sobre el dret a l'autodeterminació des de l'any 1989, sense que això hagi estat objecte de persecució i censura per part de les institucions de l'Estat. I considera que ho ha de seguir fent si aquesta és la voluntat dels diputats i diputades de la cambra.

SISÈ. Constatar que altres parlaments de l'Estat es posicionen constantment sobre qüestions que desborden el seu àmbit competencial, fins i tot demanant la intervenció de les institucions catalanes, sense que això sigui objecte de cap impugnació per part del Govern espanyol. I defensar el dret d'aquests parlaments a seguir-ho fent, perquè la defensa del dret a la representació política i a la llibertat d'expressió té valor sobretot quan es fa pels qui no pensen com nosaltres.

SETÈ. Manifestar el nostre suport i la nostra solidaritat amb el president i la mesa del Parlament de Catalunya, que estan sent amenaçats judicialment per defensar la llibertat d'expressió a la cambra.

VUITÈ. Fer arribar aquest acord a la Presidència del Parlament de Catalunya, als grups parlamentaris del Parlament de Catalunya, a la Presidència del Govern espanyol, i a la Presidència del Tribunal Constitucional.

Es vota la moció, la qual s'aprova amb el resultat següent:

Vots a favor: ERC (7), JxCAT (3), CUP (3) i SOM VNG (2) = 15 vots
Vots en contra: PSC (7) i Cs (3) = 10 vots

20. PREGUNTES DE CS:

- A partir de quin dia concret es pot sol·licitar la subvenció econòmica pel programa de Lloguer jove?

- Concretament, en quines actuacions de manteniment de la ciutat s'han gastat els 181.901,68 €, rebuts o pendents de rebre, en concepte d'ajut de part de la Diputació de Barcelona per a aquest any 2019 (Decret nº 12.244, de 31/10/19 de la Diputació de Barcelona)?

A petició del regidor Sr. Antoni Palacios, s'incorpora la resposta donada per escrit a aquesta pregunta, que ja es va efectuar a la Comissió Informativa de Serveis Centrals, Seguretat i Economia del dia 25 de novembre de 2019:

RESPOSTA

Els diners s'han invertit en les següents actuacions:

Actuació	Núm. exp.	Empresa	Import amb IVA
Asfaltat del creuament entre rambla Salvador Samà i el carrer Cuba-Habana	1/2019/ePUR	Red de Obras y Asfaltados SL	18.661,83
Millora de la senyalització del carrer Josep Coroleu	2/2019/ePUR	Interoad SL	2.887,70
Arranjament de la vorera del carrer Moixeró davant del número 6	3/2019/ePUR	Anfor 2011, SL	4.331,80
Trasllat de la parada de bus del carrer Alexandre de Cabanyes (Roger de Flor) a Joan d'Àustria	5/2019/ePUR	Interoad, SL	1.523,05
Subministrament i col·locació de pilones a la rambla Josep Tomàs Ventosa 29	6/2019/ePUR	Constructora Soccer MX-10 SL	402,62
Arranjament de 4 flonjalls d'asfalt	7/2019/ePUR	Construcciones y Rehabilitaciones Vicenç SL	2.323,20
Arranjament cruïlla carrer Sant Pere i Comerç	10/2019/ePUR	Constructora Soccer MX-10 SL	9.943,96
Senyalització horitzontal de la rambla Salvador Samà entre el carrer de l'Havana i el carrer de Cuba	12/2019/ePUR	Opciones Viales SL	6.109,18
Arranjament cruïlla Rambla Principal amb Miguel de Cervantes	13/2019/ePUR	Constructora Soccer MX-10 SL	45.803,38
Construcció de subbase de formigó al carrer de Sant Pere amb Comerç	28/2019/ePUR	Constructora Soccer MX-10 SL	1.910,83
Ampliació de la vorera sud del carrer Castellet entre c. Canyelles i c. Greco i rebaixos al c. Ramón y Cajal			2.3918,82
Millores als espais exteriors de la Masia d'en Cabanyes	45/2019/ePUR	Roca Gómez, SL	8.421,60
Construcció de 4 rebaixos per millorar l'accessibilitat al carrer Joan Llaverias	56/2019/ePUR	Anfor 2011, SL	3.920,40
Substitució de pilones a la placa Portal de Sitges		Opciones Viales, SL	2.088,64
Substitució de pilones i millora senyalització horitzontal rambla Salvador Samà	76/2019/ePUR	Interoad SL	6.164,84
Repintat de la illeta del carrer Roger de Flor amb carrer de Ramon Muntaner	77/2019/ePUR	Interoad SL	2.020,02
Desplaçament de nou fanals i ampliació de la vorera sud del c. Ramón y Cajal entra Joan Llaverias i Greco	65/2019/ePUR	Canalizaciones Civiles SA	34.537,20
Jocs combinats a la plaça de Gumà i Ferran	414/2019/eCOM	HPC Ibèrica SA	4.255,73
Joc infantil per a la rambla del Far	526/2019/eAJT	HPC Ibèrica SA	2.676,88

Total 181.901,68

21. PRECS.

AJUNTAMENT DE
Vilanova i la Geltrú

La presidenta aixeca la sessió a les 20:45 hores i dóna l'acte per acabat, del qual jo, com a secretari, estenc aquesta acta i en dono fe.

Isidre Martí Sardà
Secretari general

Olga Arnau i Sanabra
Alcaldessa-presidenta

Aquest és l'enllaç al vídeo de la sessió plenària:

https://videoactes.vilanova.cat/session/sessionDetail/ff8080816e8df0d9016ec5a95d290001?startAt=23.0&endsAt=39.0