

**PLA LOCAL D'IGUALTAT DE GÈNERE**  
**SANT VICENÇ DE TORELLÓ**  
**PLA D'ACCIÓ**  
**2021-2025**



Ajuntament de  
**Sant Vicenç de Torelló**

**Coordinació del treball:**

Oficina de Polítiques d'Igualtat

**Elaboració:**

Cristina Pérez Opi

Niu de Projectes

**Amb la col·laboració de:**

Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló

## **Presentació Institucional**

Sant Vicenç de Torelló inicia una nova etapa amb el seu primer Pla d'igualtat 2021-2025 un document clau per tal de dirigir i millorar les polítiques i accions que ara es realitzaven però sense cap tipus de document marc que ens ajudi a seguir un camí.

Aquest document ens ha de servir per veure on anem i com hi anem, per tal de promoure polítiques d'igualtat de gènere al nostre municipi.

En els darrers temps, la igualtat de gènere ha pres més importància en el subconscient de tothom, però malgrat els avenços, queda encara molt camí a recórrer i la necessitat d'adaptar les polítiques i intervencions a un context social dinàmic i canviant on encara és molt present la necessitat de seguir actuant per la igualtat de gènere en el nostre municipi.

Tot el consistori tenim el compromís ferm de dotar dels recursos necessaris del pressupost municipal per tal de poder assumir les intervencions que han de poder garantir i avançar cap a una societat més equitativa per raó de gènere.

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló vol ratificar el seu compromís per erradicar totes les formes de desigualtat i aconseguir una societat igualitària. En aquest sentit, ha estat possible determinar la necessitat d'actuar desenvolupant mesures d'acció positives que d'una manera concreta possibilitin l'eliminació de determinades situacions de desigualtat. Això ens ha portat a fer un precís treball transversal de perspectiva de gènere a tots els àmbits i polítiques municipals que ens permetrà obtenir un coneixement de la realitat sobre la qual treballarem.

Una de les peces clau, serà el treball a l'escola i a l'espai jove del nostre municipi. Els i les joves són la base per poder fer canvis en la nostra societat. Amb una educació basada en els valors de la igualtat, on les dones i els homes conviuen en una societat lliure, diversa i respectuosa amb tothom.

Aquest pla serà l'eina principal de les polítiques d'igualtat a la nostra població, un dels recursos més importants i que ha de marcar el full de ruta del camí que hem iniciat. Com ja he dit al principi, és un camí llarg, segur que trobarem obstacles, però si el fem plegats, arribarem molt més lluny per aconseguir una societat més justa i amb igualtat d'oportunitats.

Anna Solà i Basco

Regidora d'igualtat

<b>ÍNDEX</b>	<b>Pàg.</b>
Presentació	5
Marc Conceptual i legal de les Polítiques d'igualtat	6
Plantejament Metodològic	12
<b>Diagnosi Territorial</b>	<b>14</b>
Contextualització municipal	15
<b>Anàlisi territorial en clau de gènere per àmbits d'anàlisi</b>	
Àmbit 1. Compromís amb la igualtat	22
Àmbit 2. Violència masclista	28
Àmbit 3. Drets i Qualitat de vida	32
Àmbit 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	37
Àmbit 5. Treballs i usos del temps	40
Àmbit 6. Participació i lideratge	47
Conclusions del Diagnòstic	53
<b>Pla d'Acció 2021-2025</b>	<b>56</b>
Finalitat, Objectius i línies d'actuació	57
Principis orientadors	58
Estructura del Pla d'igualtat	55
Pla d'Acció per eixos d'intervenció	62
Eix. 1. Compromís polític amb la igualtat	63
Eix. 2. Acció contra les violències masclistes	66
Eix. 3. Drets i qualitat de vida	69
Eix. 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	71
Eix. 5. Reformulació dels treballs i dels usos dels temps	73
Eix. 6. Reconeixement del lideratge i participació de les dones	76

## **1.- PRESENTACIÓ**

Els Plans d'Igualtat, impulsats per molts Ajuntaments i Consells Comarcals constitueixen importants eines d'intervenció municipal per al foment de la igualtat de dones i homes als territoris.

Al llarg dels anys de desenvolupament de les polítiques d'igualtat, aquests plans han esdevingut importants eines de planificació estratègica que impliquen a diversos agents del consistori i de la ciutadania i que, fruit de la intervenció conjunta, van avançant en la construcció de societats més igualitàries.

Un **Pla d'Igualtat de gènere es defineix com** un conjunt ordenat d'objectius i mesures que constitueixen la base per al desenvolupament d'una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització. És el document clau que, a més de servir per a la planificació, possibilitarà el seguiment i avaluació posterior del camí recorregut en aquest àmbit.

Des de fa anys, l'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló desenvolupa polítiques de foment de la igualtat amb el suport del Consell Comarcal d'Osona i mitjançant l'adhesió al Pla d'Igualtat de la comarca. Aquestes polítiques d'igualtat es gestionen a través de l'Oficina VIC Dones-SIAD OSONA i SAI LGTBI, posant l'atenció en l'eliminació de les desigualtats i les discriminacions de gènere presents en la societat, i, concretament, a erradicar les violències masclistes.

Tot i això, més enllà de les actuacions vinculades al pla comarcal, des del municipi s'han anat desplegant accions de foment de la igualtat molt lligades a les celebracions de les diades internacionals i alguna acció puntual.

L'ajuntament de **Sant Vicenç de Torelló** vol fer un pas endavant amb la intenció d'impulsar polítiques específiques i adaptades a nivell local per combatre les desigualtats que han patit i pateixen les dones i que estan arrelades en un model social històric basat en l'androcentrisme i el patriarcat.

Amb aquest pla local d'igualtat del municipi es vol ordenar i dissenyar una estratègia d'impuls de la nova regidoria.

El document que es presenta és resultat del procés endegat per assolir aquest objectiu.

El Pla local d'Igualtat de Gènere del municipi de Sant Vicenç de Torelló es configura en una eina d'intervenció transversal per a la implementació de les polítiques de foment de la igualtat en l'àmbit local.

## **2.- EVOLUCIÓ DE LES POLITIQUES D'IGUALTAT I MARC NORMATIU**

Les polítiques per la igualtat dels homes i dones, han estat desenvolupades per tal de corregir o compensar les situacions de desigualtat i de discriminació i poder avançar més enllà de l'estricta reconeixement formal. Aquestes polítiques han anat evolucionant des d'accions merament testimonials dins alguns òrgans de representació internacional sense cap capacitat d'intervenció, fins a programes molt específics, orientats a resoldre problemàtiques molt concretes, dotats d'un volum de recursos important i amb una gran capacitat d'intervenció.

En un primer moment, les polítiques s'orientaven a eliminar tota discriminació manifesta en l'ordenament jurídic i normatiu de les nostres societats. Això ha anat passant durant períodes de temps més o menys llargs segons els països, però en general ha durat des dels anys 70's fins als 90's, tot i que el procés es continua sempre ampliant a nous dominis de les nostres regulacions legislatives.

Des de la segona meitat dels 80's fins als finals dels 90's, l'enfocament prioritari ha estat la necessitat d'endegar polítiques d'igualtat d'acció positiva per a les dones, intervenint de manera focalitzada sobre els àmbits i pràctiques que s'evidenciaven com a discriminatoris.

A finals dels anys 90, s'ha imposat l'adopció d'un enfocament integrador i transversal que afecti a tots els àmbits d'intervenció i a tots els nivells, anomenat *mainstreaming* o transversalitat de gènere o també enfocament integrat de gènere. Aquesta estratègia ha entrat en vigor des de la segona meitat dels anys 90's, propiciada a partir de la Conferència Internacional de Dones a Beijing.

De fet però, moltes polítiques vigents mantenen un **enfocament dual** que plantegen la política de l'acció positiva de manera complementària a l'enfocament integrat de gènere.

Fins al moment actual, els principals resultats aconseguits amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones promogudes han estat bàsicament :

- la prohibició explícita en l'ordenament jurídic de tota discriminació directa contra les dones en l'àmbit laboral
- la millora de la situació en general de les dones respecte a com estaven abans de la implementació de les mateixes, en els diferents àmbits d'intervenció.

- l'anàlisi i millor comprensió de quins són els fonaments sobre els que es basen les situacions de desigualtat entre homes i dones
- el major coneixement i sensibilització dels diferents agents socials i la ciutadania en general sobre la necessitat de fomentar i respectar la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.
- la identificació com a delictes penals de les discriminacions i els abusos de poder contra les dones en diferents àmbits per mitjà del codi penal, en l'àmbit laboral,...
- la nova llei de drets de les persones gais, lesbianes, transsexuals i per l'erradicació de l'homofòbia, lesbofòbia i transfòbia.

Tot i aquests resultats, encara queda un llarg camí per recórrer fins a assolir de facto que les dones puguin optar plenament, i sense factors de discriminacions indirectes, a les mateixes oportunitats de desenvolupament personal i professional que els homes.

Bàsicament, els diferents òrgans de govern amb competències en igualtat de dones i homes intervenen formulant plans d'actuació per assolir els objectius d'un major equilibri social entre homes i dones en diversos àmbits com el social, el polític, l'econòmic, etc... on es posen de manifest les situacions de discriminació.

Així, tant des de la pròpia Comissió Europea o els diferents Estats membres, com des dels governs regionals, provincials o locals, es desenvolupen plans polítics d'actuació, per una vigència determinada de 3 o 4 anys per regla general, en els quals s'expressen les prioritats polítiques que condicionaran la dedicació de recursos i les programacions d'intervenció en el període en qüestió, destinats a promoure una major igualtat entre les dones i els homes.

Aquestes polítiques han estat principalment canalitzades a través dels Programes d'Acció Comunitària per la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones que s'han vingut desenvolupant des dels anys 80's, a més de la necessària adopció dels enfocaments transversals de gènere en el marc de programes adreçats a objectius més amplis.

Des de l'any 1982 i fins a l'actualitat, la UE ha anat desenvolupant programes d'acció comunitària per la igualtat d'oportunitats. Cada programa ha creat un marc d'actuacions en diferents línies prioritàries, destinant mitjans, eines i recursos i impulsant als Estats Membres a generar també els seus propis programes.

### **2.3. Normativa en matèria d'igualtat: Legislació estatal i autonòmica**

A nivell **Estatal al 2007 s'aprova la Llei Orgànica per la Igualtat efectiva entre dones i homes (B.O.E. nº 71 de 23/03/2007).**

Com el seu nom indica, aquesta llei està adreçada a obtenir la igualtat efectiva entre dones i homes amb l'eliminació de tota discriminació per raó de sexe, en particular les que afecten a les dones.

Amb una vocació transversal, projecta la seva influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, cultural i artística, integrant el principi d'igualtat i de perspectiva de gènere en l'ordenació general de les polítiques públiques. Des d'aquesta perspectiva estableix els criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat.

També proporciona garanties processals per a la tutela del dret a la igualtat entre les dones i els homes a través de procediments judicials preferents i sumaris on es pot invertir la càrrega de la prova.

Estableix un marc general per a l'adopció de les accions positives que permetin condicions per a afavorir una major igualtat real i efectiva entre homes i dones, i incorpora un conjunt de mesures per eliminar i corregir la desigualtat en els diferents àmbits de la realitat social, cultural, artística i per al foment de la igualtat.

Finalment, assegura una representació equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans, càrrecs de responsabilitat i de presa de decisió de tots els poders públics i en la normativa de règim electoral.

Altres lleis importants en matèria d'igualtat homes i dones a l'Estat espanyol que cal tenir presents són:

**Llei 39/1999, de 5 de novembre**, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

**Llei 30/2003, de 13 d'octubre**, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern.

**Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre**, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Publicada en el BOE N.º 313 de 29 de desembre de 2004. Aquesta llei va suposar un destacat avenç en l'afrontament de la xacra de la violència contra les dones, a nivell de rellevància social i de disposició d'una protecció formal en casos de perill emparada amb un rang elevat de l'ordenament jurídic. S'introdueixen mesures a nivell preventiu, d'intervenció i de protecció per a les víctimes, en l'àmbit laboral, de reinserció



social, formació ocupacional, habitatge social, serveis socials, educació, salut. Així mateix, estableix el desplegament d'una bateria de recursos jurídics per atendre les mesures disposades davant les denúncies i els crims que es presentin.

**Llei 15/2005, de 8 de juliol**, per la qual es modifiquen el Codi Civil i la Llei de Enjudiciament Civil en matèria de separació i divorci.

### **Les polítiques d'igualtat a l'àmbit autonòmic i local**

Catalunya ha estat una autonomia on hi ha hagut un moviment social actiu en relació a les demandes i reivindicacions feministes, tant a nivell de la societat civil, com en iniciatives des de les institucions. Així, trobem departaments, unitats i entitats dedicades a la igualtat al mateix moment que va ser permès formalment en el període de transició democràtica, inicialment en els sindicats, entitats associatives i partits polítics de caire progressista.

A Catalunya, l'equitat de gènere és un valor reconegut en l'ordenament jurídic català. En particular, l'Estatut de Catalunya aprovat per llei orgànica el juliol de 2006, es mostra altament sensible en relació a aquesta temàtica, i estableix en el títol preliminar que els poders públics catalans han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. El model de societat que recull l'Estatut es basa en dos grans eixos: garantir els drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics catalans.

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

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

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

Article 13. Drets de les Dones.

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

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

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

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

Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes.

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

Aquesta Llei recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència.

A nivell conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració que la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva erradicació.

A nivell competencial correspon als municipis programar, prestar i gestionar els Serveis d'Informació i Atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes previstos en aquesta Llei.

**Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**

En 2020 s'aprova la Llei 17/2020 fruit de l'avaluació de la Llei 5/2009 en què es van identificar mancances i la necessitat d'ampliació del seu àmbit i les garanties de protecció. Aquesta nova llei ha comptat amb la participació d'expertes del dret de les dones a erradicar la violència masclista entitats que treballen en l'àmbit de les violències masclistes.

**Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

**A nivell autonòmic, des de juliol de 2015 Catalunya compta amb la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

En efecte, per tal d'assolir una igualtat efectiva de dones i homes, aquesta llei vol reforçar les mesures i els mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes.

**El capítol I, de disposicions generals, determina l'objecte, les finalitats generals i l'àmbit d'aplicació de la Llei.** Aquest capítol es completa amb la identificació dels principis rectors que han de presidir l'actuació dels poders públics de Catalunya amb relació a la igualtat efectiva de dones i homes. Estableix també els mecanismes per a garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'avaluació d'impacte i el reconeixement de les associacions.

**El capítol II determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració local en matèria de polítiques d'igualtat.** També es defineix el marc organitzatiu per a impulsar, desenvolupar i avaluar les accions i les polítiques públiques per a promoure la igualtat de dones i homes a Catalunya, i introdueix els mecanismes per a la transversalitat de gènere.

**El capítol III es refereix als mecanismes per a garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes en l'Administració pública** per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques i llicències administratives, el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions i els plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, les institucions de la Generalitat, els agents socials i les entitats sense ànim de lucre, i també l'impacte de gènere en les lleis de pressupostos.

**El capítol IV estableix les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva en els diferents àmbits d'actuació.**

El capítol V estableix mesures per a garantir l'aplicació de la Llei

**Per últim cal fer esment a la llei de drets de les persones gais, lesbianes, transsexuals i per l'erradicació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia aprovada a l'octubre de 2014 pel Parlament de Catalunya.**

L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, dones i homes bisexuals i transsexuals (LGTBII) i evitar situacions de discriminació i violència cap a aquest col·lectiu, conegudes socialment també com a homofòbia, lesbofòbia i transfòbia.

La llei també assenyala les polítiques públiques a promoure per la igualtat efectiva de les persones LGTBI.

1.- Professionals que actuen en àmbits sensibles.

Formació i sensibilització.: garantint la formació i la sensibilització adequada de totes les persones professionals que treballen en diferents àmbits d'educació, salut, serveis socials, forces de seguretat...

2.- Sectors d'intervenció. Per altra banda, els sectors que des de la llei es preveuen diverses intervencions són: educació, universitats, cultura, lleure i esport, mitjans de comunicació, salut i acció social.

### **3. PLANTEJAMENT METODOLÒGIC**

Per elaborar el Pla local d'igualtat de gènere del municipi de Sant Vicenç de Torelló s'han utilitzat diferents eines metodològiques: recull documental i **anàlisi descriptiu i eines de recollida d'informació primària, tant quantitatives com qualitatives**. El treball ha estat desenvolupat en 2 fases:

#### **Fase 1. Diagnòstic de necessitats**

*Les Preguntes claus que han guiat aquesta fase han estat:*

##### ***Què s'ha fet en matèria d'igualtat?***

Anàlisi de la trajectòria realitzada fins al moment en matèria de polítiques d'igualtat a partir de la consulta de fonts d'informació secundària i de les opinions i aportacions recollides en la fase de consulta i participació (entrevista individual i/o qüestionari grupal dels ens locals, Qüestionari ciutadania).

##### ***Quines són les noves necessitats en matèria d'igualtat?***

Diagnòstic territorial (DAFO) en clau de gènere d'acord amb diferents indicadors i anàlisi de dades estadístiques.

Els àmbits d'anàlisi són:

Àmbit 1. Compromís amb la igualtat.

Àmbit 2. Violències masclistes.

Àmbit 3. Drets i Qualitat de Vida.

Àmbit 4. Educació i transmissió d'una cultura igualitària.

Àmbit 5. Treballs i usos del temps.

Àmbit 6. Participació i Lideratge.

**Fase de treball de camp. Accions realitzades:**

**Entrevistes Realitzades:**

Càrrec	Data
Regidora de Polítiques d'igualtat	7/04/2021

**Tallers o sessions grupals:**

- 1 Grup de discussió amb personal tècnic de diferents àrees municipals. Realitzat el 26 d'abril. Regidories i Serveis participants:

Servei
Regidor d'esports
Educador Social
Treballadora Social
Regidor Promoció Econòmica (està a l'inici i ha de marxar)
Mestra CEIP
Dinamitzadora espai Jove Santvi

**Qüestionaris:**

**1 Qüestionari en línia:** adreçat a les entitats socials del municipi. S'han rebut un total de 5 respostes.

El producte final d'aquesta fase ha estat el document **Diagnòstic territorial** en clau de gènere que ha servit de base per definir les accions a incloure en el pla d'igualtat.

**Fase 2. Disseny del Pla d'Igualtat:**

***Què podem fer per avançar en la construcció d'una ciutat més igualitària?***

En aquesta fase s'ha treballat de manera col·laborativa per a la concreció d'objectius i d'accions a incloure en el pla d'acció. Amb les aportacions qualitatives s'ha completat el mapa de necessitats i propostes d'acció prioritàries a incloure en el Pla local d'igualtat del municipi per als pròxims anys. En aquesta segona part s'ha treballat amb persones clau del consistori, amb un format de fitxes d'acció per a la seva prioritització.

TREBALL DE CAMP: Taller Participatiu	
<b>OBJECTIUS</b>	Recollir aportacions i consensuar les accions a incloure al Pla d'igualtat de gènere.
<b>METODOLOGIA</b>	Taller participatiu Dia 1 de juliol de 2021
<b>PARTICIPANTS</b>	Treball de reflexió individual amb suport de fitxes per aportar propostes d'accions ordenades per eixos d'intervenció. Sessió de contrast i concreció d'accions dinamitzada per la consultora Niu de Projectes amb la Regidora d'igualtat i la tècnica referent del projecte de la Diputació de Barcelona.

**PRESENTACIÓ DE RESULTATS:  
DIAGNÒSTIC EN CLAU DE GÈNERE**

## 1.- CONTEXTUALITZACIÓ DEL MUNICIPI

Sant Vicenç de Torelló és un municipi de la comarca d'Osona amb una extensió de 6'60 Km2, de forma triangular, està format per tres nuclis, Sant Vicenç de Torelló, Borgonya i Vila-seca. Aquest municipi situat al nord de la Vall del Ges, es fica com un tascó entre els municipis de Sant Pere de Torelló i Torelló.

A inicis del s.XIX fruit de la industrialització que es va produir a les zones en les quals concorria el riu Ter, es van formar els nuclis de Vila – seca i Borgonya.

La colònia de Borgonya és una colònia industrial de referència, una de les més importants de Catalunya i la més important i destacada del riu Ter. També trobem a Sant Vicenç la Colònia de Vila – seca la qual és un bon exemple del paisatge industrial del Ter.

L'augment més important de la població de Sant Vicenç de Torelló va tenir lloc al segle XIX, com a causa principal d'aquestes dues colònies que van crear-se dins del municipi fruit de la industrialització que es va produir a les zones en les quals concorria el riu Ter. En els darrers anys Sant Vicenç està experimentant grans canvis, de tipus industrial, urbanístic i cultural.

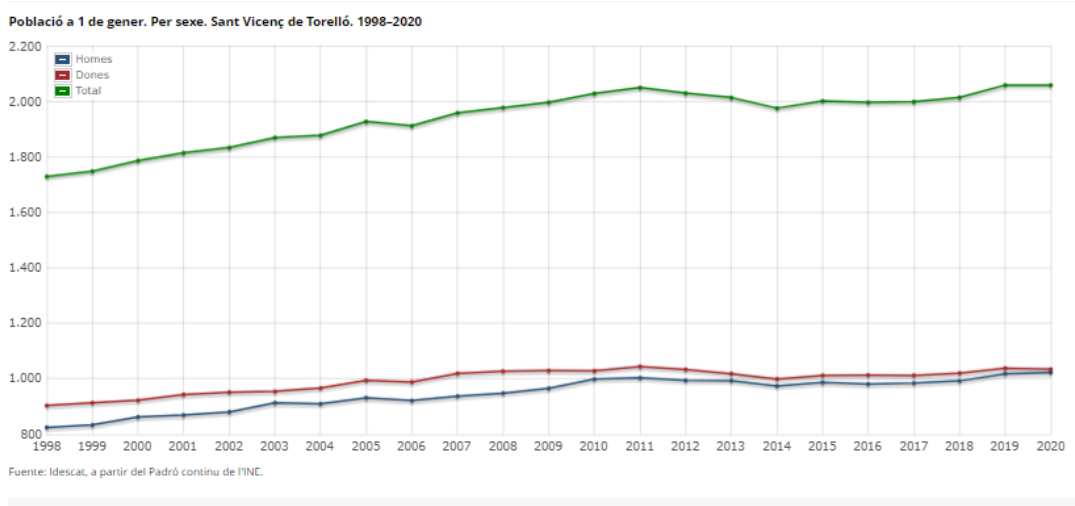
### Dades sociodemogràfiques:

Segons les dades estadístiques recollides de la Base de Dades Hermes, (Diputació de Barcelona), a desembre de 2020, Sant Vicenç de Torelló tenia un total de 2.058 habitants, aquesta població s'ha mantingut força estable, amb un creixement molt moderat al llarg dels últims anys. L'increment percentual entre l'any 2018 i 2020 ha estat de 2,18 punts.

La distribució per sexe és força homogènia, l'any 2020 les dones del municipi sumaven un total de 1.035 i els homes un total de 1.023. En termes relatius, els homes representant el 50,97% del total de la població i les dones el 49,02%.

Evolució de la població	2016	2018	2020	Variació 2018-2020	
				Absoluts	%
Homes	982	993	1.023	30	3,02%
Dones	1.014	1.021	1.035	14	1,37%
<b>TOTAL</b>	<b>1.996</b>	<b>2.014</b>	<b>2.058</b>	<b>44</b>	<b>2,18%</b>

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona



Font: Base de dades Municipals. Idescat.

Pel que fa a la distribució de la població per **grans grups d'edat**, trobem que el gruix de la població es concentra entre les franges d'edat de població activa, entre els 16 i 64 anys, amb un total de 1.346 persones. Una població infantil, de 339 persones i una població de més de 65 anys de 373 persones (desembre de 2020). En termes relatius, el pes de la població de 16 a 64 anys és del 65,40% del conjunt poblacional, la població de 0 a 15 anys representa el 16,47% del total i la població de més de 65 anys representava en desembre de 2020, el 18,12%.

L'edat mitjana de la població de Sant Vicenç de Torelló és de 43,4 anys.

Cal destacar la pèrdua de població jove al llarg dels últims anys, tot i que aquesta baixada és moderada, destaca un descens del -3,14% de la població de 0 a 15 anys, en contraposició de l'increment del 3,62% de la població d'entre 16 i 64 anys i del 2,19% de la població de més de 65 anys.

Evolució de la població	2016	2018	2020	Variació 2018-2020	
				Absoluts	%
Població de 0-15 anys	353	350	339	-11	-3,14%
Població de 16-64 anys	1.263	1.299	1.346	47	3,62%
Població de 65 i més anys	380	365	373	8	2,19%
<b>TOTAL</b>	<b>1.996</b>	<b>2.014</b>	<b>2.058</b>	<b>44</b>	<b>2,18%</b>

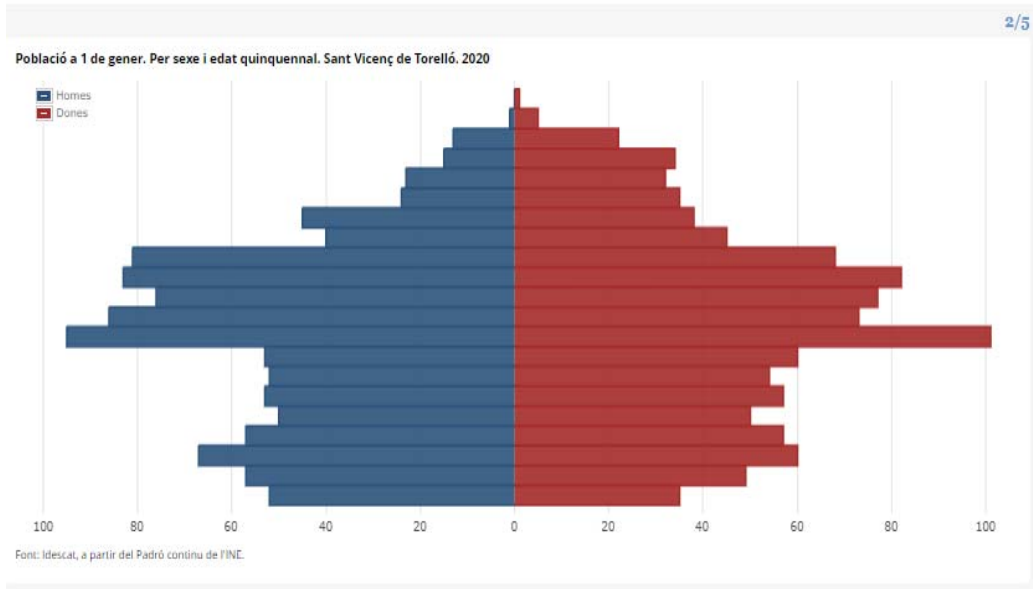
Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Estructura de la població	2016	2018	2020
Població de 0-15 anys	17,69%	17,38%	16,47%
Població de 16-64 anys	63,28%	64,50%	65,40%
Població de 65 i més anys	19,04%	18,12%	18,12%
Edat mitjana de la població	43,03	43,07	43,4

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona



La distribució de la població per edats i sexe mostra una piràmide poblacional molt semblant a la resta dels municipis de la província de Barcelona i de la comarca d'Osona, amb un gruix de població concentrada en les edats de 35 anys fins als 65. A partir d'aquesta edat la piràmide s'encongeix, mostrant també més població femenina a partir dels 75 anys.



Font: Base de dades Municipals. Idescat.

Edat	Homes	Dones	Total
De 0 a 4 anys	52	35	87
De 5 a 9 anys	57	49	106
De 10 a 14 anys	67	60	127
De 15 a 19 anys	57	57	114
De 20 a 24 anys	50	50	100
De 25 a 29 anys	53	57	110
De 30 a 34 anys	52	54	106
De 35 a 39 anys	53	60	113
De 40 a 44 anys	95	101	196
De 45 a 49 anys	86	73	159
De 50 a 54 anys	76	77	153
De 55 a 59 anys	83	82	165
De 60 a 64 anys	81	68	149
De 65 a 69 anys	40	45	85
De 70 a 74 anys	45	38	83
De 75 a 79 anys	24	35	59
De 80 a 84 anys	23	32	55
De 85 anys i més	29	62	91
<b>TOTAL</b>	<b>1.023</b>	<b>1.035</b>	<b>2.058</b>

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

De la comparació amb les dades sociodemogràfiques de la comarca, cal destacar que Sant Vicenç de Torelló representa el 1,26% de la població comarcal. L'edat mitjana de la població és un punt més alta que la comarcal, situant-se en 43,4 anys. Respecte les taxes de joventut son molt semblants. En sentit invers, Sant Vicenç de Torelló té un índex d'envelliment més alt que el de la comarca, igual que succeeix amb l'índex de sobreenvelliment.

Estructura de la població 2020	Sant Vicenç de Torelló	Comarca d'Osona
Població Total	2.058	162.257
Població resident a l'estranger	42	5.425
Habitants per km <sup>2</sup>	314	142
Edat mitjana de la població	43,4	42,23
Taxa de joventut	9,48%	9,64%
Índex d'envelliment	110,03	104,43
Índex de sobreenvelliment	24,4	18,43
Índex de dependència global	52,9	54,26
Índex de dependència juvenil	25,19	26,54
Índex de dependència senil	27,71	27,72
Índex de recanvi	130,7	115,01
Índex de potencialitat	68,8	70,69
Índex de tendència	82,08	82,35

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Si atenem les dades de Sant Vicenç de Torelló, cal destacar que el municipi presenta un índex d'envelliment del 110,03%% a escala global (homes i dones) i amb una tendència a l'alça respecte anys enrere. Una taxa de joventut del 9,48%, amb un comportament també a l'alça però molt més moderat, d'un increment de 1,71punts percentuals i un índex de dependència global del 52,9% amb una tendència global a la baixa.

Estructura de la població	2016	2018	2020
Taxa de joventut	9,12	8,99	9,48
Índex d'envelliment	107,65	104,29	110,03
Índex de Dependència global	58,04	55,04	52,9
Índex de recanvi	94,17	106,72	130,7

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Sant Vicenç de Torelló	Homes	Dones	Total
Índex d'envelliment	86,1	139,47	110,03
Índex sobreenvelliment	18,01	29,25	24,4
Índex dependència global	51,56	54,25	52,9
Índex dependència juvenil	27,7	22,65	25,19
Índex dependència senil	23,85	31,59	27,71

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Edat	Homes	Dones	Total
De 65 a 69 anys	40	45	85
De 70 a 74 anys	45	38	83
De 75 a 79 anys	24	35	59
De 80 a 84 anys	23	32	55
De 85 anys i més	29	62	91
<b>total</b>	<b>161</b>	<b>212</b>	<b>373</b>

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Tal com es reflecteix a la taula, les dones de més de 65 anys endavant superen als homes. Sobretot destaquen les dones de més de 85 anys que dupliquen els homes d'aquesta franja d'edat.

Si atenem els índexs d'envelliment i sobreenvelliment de la població segons sexe, cal destacar uns índexs molt més elevats en les dones. Aquesta dada és important considerarla des d'una perspectiva de gènere, atès que les dones tenen una major esperança de vida i queden vídues amb més freqüència que els homes. Per tant, cal fer atenció a les necessitats d'atenció específica d'aquestes, ja que sovint viuen soles.

Pel que fa a la taxa de joventut i dependència juvenil, aquests indicadors son més elevats en la població masculina.

Respecte a la **població estrangera** present en el municipi de Sant Vicenç de Torelló, l'any 2020 sumava un total de 114 persones. Cal destacar l'increment respecte a l'any 2018, d'un 40,74% punts percentuals. Quant a les nacionalitats, destaquen les persones procedents de Romania i de Marroc.

Evolució de la població	2016	2018	2020	Variació 2018-2020	
				Absoluts	%
Espanyols	1.919	1.933	1.944	11	0,57%
Estrangers	77	81	114	33	40,74%
Població resident a l'estranger	30	41	42	1	2,44%
<b>TOTAL</b>	<b>1.996</b>	<b>2.014</b>	<b>2.058</b>	<b>44</b>	<b>2,18%</b>

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Respecte de les dades comarcals, cal destacar que en Sant Vicenç de Torelló només representa el 5,54% enfront del 16,50% del percentatge de persones estrangeres en la comarca.

Nacionalitat (% total població) 2020	Sant Vicenç de Torelló	Comarca d'Osona
Total Espanyols	94,46%	83,50%
Àfrica	3,11%	9,37%
Amèrica	1,21%	2,18%
Àsia	0,05%	2,10%
Europa	1,17%	2,85%
Resta del món	0,00%	0,00%
<b>Total Estrangers</b>	<b>5,54%</b>	<b>16,50%</b>

Segons sexes, a Sant Vicenç de Torelló hi ha més població estrangera masculina que femenina. Respecte de l'origen de procedència, la majoria de persones estrangeres són de Marroc.

<b>Àmbit geogràfic</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Total</b>
<b>Espanya</b>	967	977	1.944
<b>Marroc</b>	30	20	50
<b>Ghana</b>	5	1	6
<b>Nigèria</b>	2	4	6
<b>Bolívia</b>	2	4	6
<b>Ucraïna</b>	3	2	5
<b>Països Baixos</b>	1	3	4
<b>Hondures</b>	0	4	4
<b>Total Espanyols</b>	967	977	1.944
<b>Total Estrangers</b>	43	38	81
<b>Total Població</b>	1.010	1.015	2.025

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

# DIAGNÒSTIC EN CLAU DE GÈNERE PER ÀMBITS D'ANÀLISI

## **1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT**

La política d'igualtat de gènere és entesa com el conjunt estructurat d'accions i el compromís que l'organització manifesta respecte a aquest àmbit. Partim de la constatació del fet que una bona trajectòria de l'organització municipal en el desplegament de polítiques de gènere enforteix l'experiència i sensibilització envers aquest principi. La implicació del cos polític i tècnic del conjunt d'àrees i serveis de l'ajuntament i la destinació de recursos és un condicionant previ per poder incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt de polítiques locals cap a la ciutadania.

Aquest eix estratègic busca situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals. Per tal d'aconseguir-lo, des del compromís polític i de manera específica des de les polítiques locals d'igualtat s'ha de treballar de manera transversal per tal d'incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals, potenciant un model de treball institucional que posi l'accent en la transversalitat, la coordinació i la presa de decisions conjuntes.

### **1.1. Cultura institucional i compromís envers la igualtat de dones i homes**

---

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló compta des del maig del 2019 amb la regidoria d'igualtat.

La Regidoria d'igualtat té com a objectius principals impulsar les polítiques d'igualtat de gènere en el municipi, sensibilitzant la ciutadania envers la igualtat efectiva d'oportunitats entre dones i homes, i impulsant i vetllant per l'aplicació de la transversalitat de gènere en tota l'acció municipal.

Aquestes polítiques d'igualtat es gestionen a través de l'oficina VIC Dones-SIAD OSONA i SAI LGTBI, posant l'atenció en l'eliminació de les desigualtats i les discriminacions de gènere presents en la nostra societat, i, concretament, a erradicar les violències masclistes.

Les actuacions impulsades des del consistori s'emmarquen en les diverses lleis aprovades tant en l'àmbit estatal com en l'autonòmic, i en els dos plans de referència comarcals als quals es va adherir l'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló:

- Pla marc per a la igualtat per raó d'orientació sexual i identitat de gènere a Osona
- Pla comarcal d'igualtat de gènere d'Osona.

L'adhesió als Plans comarcals d'igualtat de gènere i de persones LGBTI és una mostra clara del compromís que l'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló té amb la igualtat de gènere. A més, l'ajuntament vol fer un pas endavant amb la intenció d'impulsar polítiques específiques

i adaptades a nivell local per combatre les desigualtats que han patit i pateixen les dones i que estan arrelades en un model social històric basat en l'androcentrisme i el patriarcat.

Amb aquest nou impuls de desenvolupar el pla local d'igualtat del municipi es vol ordenar i dissenyar una estratègia d'impuls de la nova regidoria.

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló no disposa del Pla intern d'igualtat, tot i que des de la regidoria es valora la necessitat de disposar d'aquest instrument intern per donar resposta a la normativa vigent i disposar dels protocols i procediments per incorporar la perspectiva de gènere en la gestió interna. Tanmateix, l'ajuntament compta amb el Protocol intern d'actuació i prevenció contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.

El Pla local d'igualtat de gènere adreçat a la ciutadania serà el primer pas per treballar de manera ordenada i planificada en les polítiques de foment de la igualtat de gènere. Aquest pla ajudarà a donar visibilitat a la regidoria i incorporar el principi d'igualtat de manera normalitzada en les polítiques locals.

**Pressupost destinat a Polítiques de foment de la igualtat de gènere:**

Actualment la regidoria d'igualtat disposa d'una partida pressupostària mínima, amb una dotació de només 1.000 euros per any per fer alguna activitat.

Les accions que s'han dut a terme fins ara han estat gràcies a subvencions rebudes per part de la Diputació de Barcelona. Aquesta manca de recursos propis i la dependència de fonts de finançament externes s'ha fet constar com una de les grans dificultats per implementar i posar en marxa accions de foment de la igualtat de gènere en el municipi.

Una altra via de finançament és mitjançant el suport del conveni marc amb Benestar Social del Consell Comarcal d'Osona als què estan adherits tots els municipis de la comarca, i en què les polítiques d'igualtat hi estan incloses.

**Model organitzatiu de la regidoria de Polítiques d'igualtat:**

**Personal Polític:** 1 Regidora dona a l'Àrea de Polítiques d'Igualtat.

**Personal Tècnic:** l'Ajuntament no disposa de cap perfil tècnic d'Igualtat. Les campanyes les fa la mateixa regidora.

Respecte a la participació política, el consistori compta amb paritat en la representació de regidors i regidores que formen l'equip de govern: de les 8 regidories, trobem 4 homes i 4 dones. L'alcaldia la representa en l'actual legislatura un home.

## **1.2. Actuacions realitzades de foment de la igualtat**

---

Fins a l'actual legislatura, a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló no existia la Regidoria d'igualtat. Les actuacions dutes a terme havien estat de caràcter molt puntual, com ara un sopar de dones i alguna xerrada.

És a partir de 2019 amb l'entrada de la nova legislatura i la creació de la regidoria d'igualtat que es comencen a fer accions de foment de la igualtat. Aquestes també molt vinculades a les accions que es realitzen des del Consell Comarcal de l'Osona i a la commemoració de les diades internacionals.

En aquests dos anys des de la regidoria d'igualtat s'han organitzat diversos tallers, xerrades i actuacions relacionades amb el Dia Internacional de la Dona (8 de Març), el Dia Internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones (25 de Novembre), el Dia Internacional contra la LGTBfòbia (17 de Maig), el Dia de l'alliberament LGTBI (28 de Juny) i el Dia de la visibilitat Trans (31 de març) a més de campanyes on es pretén donar visibilitat i potenciar aquest tema. Aquestes campanyes han comptat amb el suport de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

### **Formació en igualtat adreçada al personal polític i tècnic de l'Ajuntament:**

La formació en igualtat és una eina imprescindible per dotar d'una base conceptual i pràctica el conjunt del personal municipal per entendre el significat i la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en el sí de les polítiques municipals i implementar la transversalitat.

Fins l'actualitat el personal de l'Ajuntament ha participat en alguna formació en línia en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere.

#### **Dia: 6 d'abril de 2020**

Formació: Inscripció al curs de "Com afrontar la discriminació LGBTI+ al personal dels ens públics.

Curs online.

Durada: 2 hores

Organitza: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

#### **Dia: 8 de novembre de 2019**

Formacions: 2 persones (una funcionària de l'Ajuntament i la regidora d'igualtat) van participar a la Jornada Setge a l'assetjament "Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entorn laboral".

Duració: 5 hores

Organitza: La Generalitat de Catalunya

### **Incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les polítiques locals:**

Actualment les polítiques locals no incorporen la perspectiva de gènere de manera transversal. Només alguns serveis i polítiques es coordinen puntualment amb la regidoria



d'igualtat per realitzar els actes i campanyes de sensibilització i conscienciació amb perfils professionals que gestionen les polítiques de cultura, esport, joventut, educació en el municipi. Aquesta relació i coordinació és molt fluida i fàcil, ja que la dimensió petita de l'Ajuntament facilita un coneixement molt proper entre els i les professionals de diferents àmbits.

Tot i això, es valora important disposar d'eines i recursos pràctics per sistematitzar i incorporar en cada àmbit aquest enfocament de gènere. Per exemple, des de cultura sí que s'intenta, tot i que no de manera sistemàtica. Aquesta mirada depèn molt de la sensibilitat de la persona que lidera l'àrea o la política. Des de la perspectiva de les persones que han estat consultades, es valora necessari fer un pas endavant en aquesta direcció, per exemple hi ha àmbits com ara les polítiques d'esports en què es podria treballar força en aquesta línia. És un tema que cal explorar i aprofundir.

#### **Comunicació inclusiva:**

De la revisió de la pàgina web de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló, s'observa un tractament del llenguatge principalment inclusiu, tant des de la perspectiva de la comunicació escrita com de la imatge. En general s'observa que s'utilitza el genèric neutre (Persones, ciutadania). Això no obstant, també s'observa que en alguns casos preval el masculí genèric: Oficina d'atenció al Consumidor, Oficina d'atenció al ciutadà (capçalera del menú).

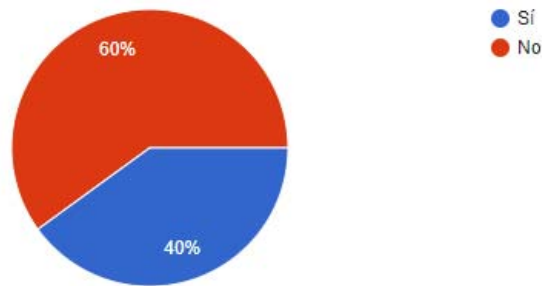
Així mateix, es realitza una bona difusió de la Regidoria d'igualtat. En la web s'explica quins són els objectius i les accions que impulsa per tal de fer visible aquest compromís intern amb la igualtat i projectar-lo cap a la ciutadania. A més es dona informació dels recursos d'atenció SIAD i SAI d'àmbit comarcal.

#### **Coneixement de les entitats socials de la Regidoria d'igualtat:**

De les respostes obtingudes en el qüestionari que han realitzat les entitats del municipi, hi ha un coneixement de la Regidoria d'igualtat i les seves polítiques, tot i que cal donar més visibilitat, atès que un 60% de les 5 respostes obtingudes afirmen no conèixer la Regidoria d'igualtat.

1.- La vostra entitat coneix la Regidoria d'Igualtat del vostre Ajuntament?

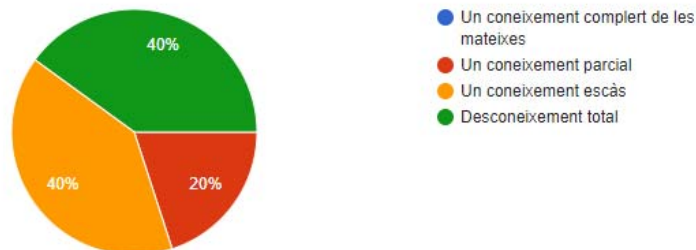
5 respuestas



Davant la pregunta respecte del grau de coneixement de les actuacions i projectes que desenvolupa l'Ajuntament en l'àmbit de la igualtat, trobem que la majoria disposen d'un coneixement molt parcial. Un 40% (entitats) de les respostes obtingudes afirmen que el seu desconeixement és total, tot i que cal destacar que també hi ha entitats que expressen un coneixement escàs (40%, 2 entitats) i només 20% de les respostes assenyala disposar d'un coneixement parcial.

2.-Quin és el seu grau de coneixement de les actuacions i projectes que desenvolupa el vostre Ajuntament per al foment de la igualtat de gènere?

5 respuestas



### 1.3. Aportacions de les persones consultades

De la fase de consulta realitzada, **destaquem:**

- Hi ha un compromís polític en l'actual legislatura per implementar un pla d'igualtat que orienti, marqui pautes i procediments de com incorporar la perspectiva de gènere en la gestió interna del consistori.

- També es valora que l'oportunitat de disposar d'un pla d'igualtat adreçat a la ciutadania ajudarà a combatre les desigualtats encara existents i facilitarà establir procediments per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques locals.
- L'Ajuntament disposa d'un protocol intern per a la prevenció contra l'assetjament sexual i /o per raó de gènere. Tot i que no tenen el Pla intern d'igualtat.
- Els serveis adreçats a l'atenció de les dones com el SIAD es presten des del Consell comarcal d'Osona que és qui lidera i desenvolupa gran part de les polítiques locals d'igualtat en la comarca.
- Tot i això, també des de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló es duen a terme activitats de foment de la igualtat de gènere molt vinculades als actes de les campanyes internacionals, en format de tallers, xerrades, pancartes, lectures de manifest entre d'altres.
- Hi ha un reconeixement de la dificultat que comporta la manca de personal especialitzat per impulsar les accions d'igualtat.
- És un Ajuntament i municipi petit que fa fàcil i molt accessible la informació i coordinació.
- Han participat en accions puntuals, però no tenen molt recorregut en el desplegament de polítiques d'igualtat de manera transversal. Voluntat i implicació per incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de polítiques locals d'igualtat.

**Propostes:**

- Formació adreçada a perfils polítics i tècnics.
- Eines i recursos per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques locals.
- Pla intern d'igualtat.
- Incorporació de clàusules socials en les subvencions adreçades a les entitats.
- Guia de recursos – serveis igualtat i lgbti. Caldria fer més difusió dels recursos existents, tant a escala local com d'àmbit comarcal (SIAD, Punt LGBTI...)

## 2. VIOLÈNCIES MASCLISTES

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, utilitza l'expressió de violència masclista, a la que defineix com *“la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat”*.

La llei catalana recull les **diferents formes de la violència de gènere**: violència física, violència psicològica, violència sexual i abusos sexuals i violència econòmica, així com els **àmbits on es pot manifestar**: en l'àmbit de la parella, en l'àmbit familiar, en l'àmbit laboral (assetjament sexual i/o per raó de sexe), en l'àmbit social o comunitari (on s'inclouen les agressions sexuals, l'assetjament sexual, el tràfic i explotació sexual de dones i nenes, la mutilació genital femenina, els matrimonis forçats, la violència derivada dels conflictes armats i la violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones (avortaments selectius, esterilitzacions forçades).

Així doncs, la violència cap a les dones és un problema amb entitat política, fruit d'una ideologia patriarcal que vulnera els drets humans de les dones, que limita la seva autonomia i que, en alguns casos, posa fi a les seves vides.

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

### **2.1. Mecanismes i protocols per a l'abordatge integral de la violència masclista**

---

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló està adherit al SIAD Comarcal per a la derivació de dones que han estat víctimes de violència masclista. A través de l'oficina VicDones - SIAD Osona es gestionen les polítiques públiques de gènere i LGTBI (lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals) de la comarca d'Osona. El SIAD és un servei d'atenció, informació i actuació per la recuperació integral de dones que han patit situacions de violència masclista.

Aquests protocols permeten reaccionar amb més eficàcia contra la violència masclista i donar suport i servei a les seves víctimes. Per aquest motiu l'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló forma part de la xarxa d'atenció i recuperació integral, per articular els serveis i les activitats públiques posades a disposició de les víctimes de la violència masclista.

L'oficina tècnica d'igualtat de gènere i LGTBI, titularitat del Consell Comarcal d'Osona i de l'Ajuntament de Vic és un servei pròxim a la ciutadania, que ofereix un recurs d'atenció directa i especialitzat que informa les dones sobre qualsevol matèria, com ara la salut, treball, habitatge, serveis i recursos a les dones, fent especial atenció a la detecció de les violències masclistes en totes les seves formes i àmbits en les que es poden donar. Des del SIAD s'ofereix, a més a més de l'assessorament psicològic i jurídic a les dones, la línia d'atenció psicològica a fills i filles de les dones víctimes de violència que s'atenen des del servei.

Un dels àmbits d'atenció directa dels SIAD's és l'acompanyament psicològic que, a part de la contenció inicial, enfoca el seu treball en l'apoderament de les dones.

La suma i implicació coordinada de diferents entitats i institucions és un pas important en la lluita i l'abordatge de les violències masclistes. Conscients d'aquesta necessària implicació, des de la regidoria d'igualtat de l'Ajuntament, s'ha reforçat el SIAD que ofereix l'atenció a les dones del municipi destinant la partida que rep el consistori dels fons del Pacte d'Estat **2019 contra la violència de gènere**, que gestiona el Ministeri d'Igualtat, per reforçar aquest servei que utilitzen o poden utilitzar les dones de Sant Vicenç de Torelló.

La detecció i derivació cap el SIAD comarcal es realitza habitualment des dels equips d'atenció bàsica de Serveis Socials del municipi o per part dels i de les professionals de serveis socials del Consell comarcal. Aquest fet, que sigui personal del Consell Comarcal, facilita l'actuació coordinada amb els serveis i recursos que s'ofereixen de manera centralitzada en l'àmbit comarcal en matèria de violències masclistes.

#### **Teleassistència mòbil per a víctimes de violència masclista (comarcal)**

Aquest recurs consisteix en un dispositiu de telefonia mòbil i telecomunicació (accessible per a persones amb discapacitat auditiva) que permet que les usuàries puguin contactar amb un centre atès per personal específicament preparat per donar una resposta d'emergència adequada a la seva situació, bé amb mitjans propis o mobilitzant d'altres recursos humans i materials

#### **Protocol comarcal per a l'abordatge de la violència masclista d'Osona**

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló està adherit al protocol comarcal contra la violència masclista i en l'àmbit de la parella des de 2017, protocol liderat des del Consell Comarcal.

Aquest protocol comarcal, ofereix l'esquema de l'actuació desenvolupada pels principals nodes de la xarxa, com a element de partida per a estructurar de forma sistematitzada l'activitat coordinada dels i les professionals implicades en l'atenció de les violències masclistes.

D'altra banda, l'any 2018 el Consell Comarcal d'Osona elabora el Protocol marc per abordar les violències sexuals i sexistes en espais públics d'oci a Osona. Amb la corresponent

creació i funcionament de la **Comissió de Lila d'Osona**, tot i que actualment es troba parada. L'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló també es va adherir a aquest protocol.

Des del Consell Comarcal – SIAD Osona també es presta assessorament específic als diferents municipis, així com materials preventius (pancartes) i facilitació de material informatiu general i de recursos específics per a les dones i persones amb diversitat sexual i de gènere.

L'any 2018, per exemple, es va prestar assessorament sobre la quota del 2018 del Pacte d'Estat a diferents ens locals, entre els que estava Sant Vicenç de Torelló.

### **Àmbit comunitari i de prevenció:**

Un dels objectius de la prevenció és la sensibilització de la ciutadania, i especialment de les dones, per tal que cap forma de violència sigui justificada o tolerada. S'entén la sensibilització com el conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives que tenen per objectiu generar canvis i modificacions a l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.

### **2.2. Accions de prevenció de violències masclistes realitzades des de Sant Vicenç de Torelló**

---

En l'àmbit de la prevenció, des de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló i amb el suport del Consell Comarcal es realitzen diferents tallers en l'entorn educatiu i de lleure. Mitjançant la col·laboració amb els centres educatius del municipi, durant els actes de commemoració del 25N per la lluita contra la violència masclista, s'imparteixen tallers de sensibilització sobre micromasclismes, gènere i diversitat sexual i afectiva, entre d'altres. Aquestes accions de sensibilització son organitzades des de la regidoria d'igualtat i la de joventut.

#### **Dia: Juliol. Festa major de Borgonya.**

Acció. Penjada de cartells en els concerts i actes portats a terme de "Només un Sí és un Sí"

Organitza: Ajuntament

#### **Dia: Festa major de Sant Vicenç de Torelló al Setembre.**

Acció. Penjada de pancarta i cartells en els concerts i actes portats a terme de "Només un Sí és un Sí".

Organitza: Ajuntament amb col·laboració l'Ajuda de l'Oficina tècnica d'igualtat de gènere i LGTBI- Àrea d'igualtat i Ciutadania.

#### **Dia: 31 d'octubre de 2019.**

Activitat: Xerrada-taller sobre el "Micromasclisme, què són?"

Duració: 4 hores

Organitza: Ajuntament amb la col·laboració de l'Oficina tècnica d'igualtat de gènere i LGTBI- Àrea d'igualtat i Ciutadania.

#### **Dia: 8 de novembre de 2019**

Formacions: 2 persones (una funcionària de l'Ajuntament i la regidora d'igualtat) van participar a la Jornada Setge a l'assetjament "Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entorn laboral".

Duració: 5 hores

Organitza: La Generalitat de Catalunya.

**Dia: 25 de Novembre de 2019**

Acció: Penjada de pancarta al balcó de l'Ajuntament amb el llaç negre i ens vam adherir a la iniciativa d'il·luminar el consistori de color lila.

Duració: tot el dia

Organitza: Ajuntament

**Servei d'Atenció Integral (SAI) Comarcal- Font: pla comarcal**

Aquest Servei és promogut i gestionat directament pel mateix Consell Comarcal, a través de personal propi. Consisteix a oferir una atenció integral, de qualitat i de proximitat, adreçada a les persones que pateixen, han patit o estan en risc de patir, discriminació o violència per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. A més de donar resposta a les situacions de discriminació, també s'ofereix acompanyament, suport i informació amb relació a la diversitat sexual i de gènere.

**2.3. Aportacions de les persones consultades respecte aquest eix**

---

De la fase de consulta realitzada, **destaquem:**

- De les respostes de les entitats al qüestionari, i respecte de la pregunta envers les problemàtiques existents en el municipi, només una entitat assenyala la violència masclista i els micromasclismes.
- En el marc del grup de discussió es va parlar de la detecció de casos de dones que pateixen situacions de violència masclista, i la seva derivació al SIAD d'Osona. Aquesta detecció i derivació es realitza des de Serveis Socials. Es valora que actualment els recursos i mecanismes per a l'atenció i recuperació integral de dones funcionen molt bé, ja que hi ha una trajectòria i experiència de fa molts anys.
- Des de Serveis socials han participat en accions de formació vinculades als protocols comarcals d'actuació contra les violències masclistes.
- Recentment es va aprovar el protocol per a la prevenció de violències masclistes en espais d'oci nocturn.
- També des del Consell comarcal es realitzen moltes actuacions de sensibilització i prevenció, moltes vinculades als actes del 25N i altres en l'entorn escolar durant el curs escolar.

**Propostes:**

- Continuar treballant per erradicar les violències masclistes.
- Cal treballar amb la població jove, continuant fent tallers de sensibilització i prevenció.

### 3. DRETS I QUALITAT DE VIDA

Les dones presenten, en general, major esperança de vida, això vol dir, que sovint arriben a edats que superen els vuitanta-cinc anys, que viuen soles i que presenten en molts casos dificultats econòmics, aïllament social i dificultats de mobilitat. Tots aquests elements s'han de considerar en una anàlisi sociodemogràfic amb enfocament de gènere, per tal de poder plantejar accions de millora de la qualitat de vida de totes les persones, atenent de manera específica les seves necessitats.

D'altra banda, s'han d'analitzar els equipaments municipals i altres característiques territorials de caràcter urbà que poden facilitar o dificultar la vida quotidiana dels municipis i ciutats. El fet de disposar d'una bona xarxa de transport urbà, uns serveis de proximitat accessibles a tota la població i disposar d'espais segurs i que convidin a la interrelació entre les gents que hi conviuen a una ciutat, són indicadors d'una bona qualitat de vida. La disposició d'equipaments culturals, sanitaris, esportius, entre d'altres, també són aspectes a considerar en aquest eix estratègic.

En aquest apartat fem una anàlisi de les necessitats de la població segons el cicle vital amb un enfocament de gènere, així com de la disposició d'equipaments i recursos municipals per al foment de la qualitat de vida de les persones, analitzant també els equipaments educatius, esportius, i culturals dels que pot gaudir la població.

#### 3.1. Equipaments comunitaris i de lleure

##### Equipaments esportius:

Des de la Regidoria d'Esports es gestionen les competències municipals en matèria esportiva. Els seus objectius són la promoció esportiva i el foment de les activitats esportives de lleure entre la ciutadania i la cessió de les instal·lacions esportives municipals per a la pràctica esportiva.

Sant Vicenç de Torelló disposa d'un ventall d'equipaments esportius:

Equipaments esportius 2012 SVTorelló	Total
Pistes poliesportives a l'aire lliure (>400 m2)	3
Pistes de tennis (>400 m2)	9
Frontons (>200 m2)	1
Camps de futbol, rugbi, hoquei, etc. (>4.000 m2)	4
Pistes poliesportives en pavellons (>400 m2)	1
Espais esportius en sales (>50 m2)	4
Vasos de piscines a l'aire lliure (>50 m2)	3
Vasos de piscines cobertes (>50 m2)	0
Pistes d'atletisme (200, 300 i 400 metres de corda)	0
Altres espais convencionals (petanca, esquaix, etc.)	0
Altres tipus singulars (pistes d'esquí, camps de golf, etc.)	2
Altres espais petits (pistes petites, esplanades, etc.)	4
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>



Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

De la fase de consulta activada en la realització del diagnòstic, es constata una segregació en l'elecció i pràctica esportiva, amb equips masculinitzats com és el futbol i equips feminitzats, el club de patinatge. Ha estat comentada la hipòtesi que el fet d'existir clubs importants als municipis del costat pot explicar que les noies marxin fora de Sant Vicenç de Torelló a jugar futbol. S'ha comentat també la importància de donar visibilitat a aquelles dones esportistes del municipi que han destacat en equips de futbol importants, perquè puguin servir de model a altres noies del municipi. També es parla del patinatge i altres esports segmentats per sexe. A l'escola a P3 hi va haver un nen que volia fer gimnàstica rítmica i ara continua. Cal visibilitzar aquestes bones pràctiques.

Des d'aquesta perspectiva es valora que seria interessant aprofitar iniciatives com el programa Esports amb valors, que busca l'accés democràtic a l'esport per incorporar la perspectiva de gènere. Algunes iniciatives ja estan en marxa com els actes de denúncia contra les violències masclistes i lgbti fòbies en l'esport. Per tant, de les consultes realitzades es valora que caldria aprofundir en aquest tipus d'actuacions.

#### **Culturals:**

La Regidoria de Cultura té responsabilitats sobre la promoció, difusió i foment de la cultura, festes populars i relacions amb altres ens públics.

El municipi compta amb diversos espais per al foment de la cultura: Sala d'exposicions, Aula de cultura, Casal de Borgonya.

### **3.2. Atenció a la població segons necessitats derivades del cycle vital i situació social i econòmica**

---

#### **Casal de la Gent Gran de Sant Vicenç**

Sant Vicenç de Torelló compta amb diferents recursos adreçats a la població dependent. Hi ha un casal de gent gran i un consultori mèdic a Borgonya.

#### **Dones en situació de vulnerabilitat social i econòmica:**

Els serveis d'atenció bàsica es desenvolupen de manera conveniada amb el Consell Comarcal de l'Osona.

Els Serveis Socials bàsics ofereixen informació, orientació i atenció social individual, familiar o comunitària a tots els ciutadans que requereixin serveis i/o prestacions de la Xarxa Pública de serveis socials, ja sigui per assolir les necessitats bàsiques i el manteniment de l'habitatge o millorar les condicions de vida i afavorir la participació activa de la gent gran i/o persones amb un grau de discapacitat.

L'ajuntament de Sant Vicenç de Torelló compta amb dues Treballadores familiars, 1 educador/a, 1 treballadora familiar.

Actualment no fan accions específiques adreçades a dones, però sí que atenen i acompanyen dones vulnerables. Anys enrere si que s'havia fet algun grup de dones per aprendre català.

Respecte a dones en situació de vulnerabilitat social i econòmica, en l'espai de grup de discussió realitzat amb professionals de diferents àmbits de l'ajuntament, es comenta que puntualment s'ha treballat amb algunes dones que es dediquen a la prostitució, ja que existeix un prostíbul a prop del poble. Aquestes dones pateixen molta precarietat laboral i des de serveis socials es fa un acompanyament i derivació a diferents recursos del municipi, com ara serveis d'ocupació.

Respecte a l'impacte de la migració en el municipi, es constata que aquest no és molt significatiu. I de fet, hi ha famílies que estan totalment integrades en la vida del poble, ja que porten molts anys al municipi i altres que arriben noves, els costa l'idioma, però sempre hi ha acompanyament personalitzat, també amb l'educador es coordinen per derivar-les als diferents recursos municipals.

#### **Necessitats de les dones grans:**

No es perceben necessitats específiques en dones derivades de la COVID, ja que l'impacte tant en homes com en dones grans s'ha intentat minimitzar mitjançant l'organització d'una xarxa de voluntariat. Actualment des de la regidoria no s'han rebut demandes específiques en aquest àmbit.

Cal recordar, no obstant, que els índexs d'envelliment i de sobreenvelliment en el municipi són molt més elevats en el cas de les dones, i per tant, caldrà fer atenció a aquesta població. En el grup de discussió i altres espais de consulta realitzats, s'ha obert un debat al voltant del baix reconeixement dels treballs de cura que majoritàriament desenvolupen les dones.

#### **Índex d'envelliment i sobreenvelliment de la població:**

Sant Vicenç de Torelló	Homes	Dones	Total
Índex envelliment	86,1	139,47	110,03
Índex sobreenvelliment	18,01	29,25	24,4
Índex dependència global	51,56	54,25	52,9
Índex dependència juvenil	27,7	22,65	25,19
Índex dependència senil	23,85	31,59	27,71

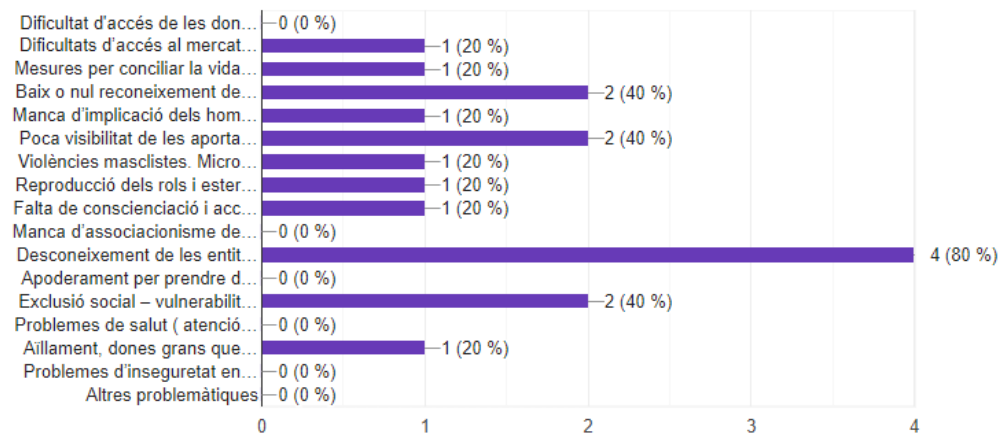
Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

L'any 2020, hi havia un total de 62 dones de més de 85 anys davant de 29 homes. Cal destacar les necessitats d'atenció específica d'aquest perfil poblacional, sobretot aquest any passat de pandèmia que ha tingut un impacte significatiu en les opcions d'interrelació social per les persones. Habitualment són dones vídues que viuen soles. Amb l'impacte de la pandèmia motivada pel covid19 moltes persones grans han vist condicionada la seva vida social i per tant caldrà conèixer aquest impacte i necessitats derivades de l'actual context sanitari.

Respecte de les necessitats detectades, les entitats també afirmen que una necessitat important a abordar és reconèixer i donar valor als treballs de cura, un total de 2 respostes apunten a la manca de reconeixement d'aquest treball com un problema important a abordar. Així mateix, encara que, amb més baixa incidència, trobem una resposta que considera que cal fer atenció a les dones grans que pateixen situacions d'aïllament.

6.- En el vostre municipi, en quin àmbit considera que es manifesten més desigualtats per raó de gènere? (màxim 5 respostes)

5 respuestas



### 3.3. Mobilitat i disseny dels espais públics

La mobilitat es considera un problema important en el municipi. La dispersió dels 3 nuclis de població dificulta aquesta mobilitat. Aquesta dispersió geogràfica afecta a les persones que no disposen de vehicle privat, especialment a les dones grans. Des de la perspectiva de percepció de seguretat no es perceben grans problemes.

### 3.4. Aportacions de les persones consultades respecte aquest eix

De la fase de consulta realitzada, **destaquem:**

- Bona qualitat de vida en el municipi. Amb serveis i equipaments que afavoreixen el foment de la pràctica esportiva, la vida cultural. En general es valora que la dimensió del municipi afavoreix la tranquil·litat i el coneixement veïnal.

- Existència d'equipaments per la pràctica esportiva. Hi ha equip de futbol masculí però no femení. També equip de patinatge artístic de noies. S'observa segregació en l'elecció de la pràctica esportiva tot i que des de l'ajuntament es dona resposta a les necessitats i demandes, i s'intenta afavorir que siguin més mixtos.
- Es comenta que caldria fer més visible models d'esportistes femenines del municipi (per ex. En equips de futbol Barça) per trencar estereotips en l'àmbit esportiu, tant per part de les noies com mostrar models també masculins en esports més feminitzats.
- Hi ha alta sensibilització per part dels i de les professionals per implicar-se en el desplegament de les accions de foment de la igualtat, en l'àmbit de la cultura, esport,
- Actuacions específiques per a la millora de la detecció de dones en situació de vulnerabilitat.
- De fet, des dels dispositius de serveis socials, es detecten puntualment dones en situació d'exclusió social que es dediquen a la prostitució i les deriven i acompanyen als serveis d'ocupació.
- En l'àmbit de la cultura s'intenta incorporar la perspectiva de gènere en la programació d'activitats. Tot i que caldria aprofundir i donar eines per sistematitzar aquesta estratègia de mainstreaming.

**Propostes:**

- Incorporar la perspectiva de gènere en la pràctica i foment de l'esport, trencant la segregació existent i donant visibilitat a noies i nois destacats en esports minoritaris (futbol, patinatge..)
- Actuacions d'apoderament de dones en situació de vulnerabilitat social i econòmica.
- Incorporació de la perspectiva de gènere en la programació cultural.

## 4.COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

La socialització de gènere assigna des de ben petits a cada sexe, expectatives respecte al seu rol en la societat, allò que s'espera de cada persona en funció del gènere socialment assignat. Mitjançant imatges, valors, comportaments i altres models, i mitjançant els agents socialitzadors (escola, mitjans de comunicació, família, etc.) se'n van reproduint aquests models de comportament social esperat, marcant els rols i estereotips que es van retroalimentant.

Aquesta socialització de gènere accentua les diferències entre les persones, i explica les desigualtats existents en relació amb les oportunitats d'accés i manteniment en els diferents àmbits socials.

L'escola és un dels principals agents socialitzadors. Des de fa temps, l'administració pública desenvolupa un rol clau per revertir aquestes desigualtats per raó de gènere mitjançant la incorporació de propostes de coeducació innovadores que ajudin a transformar la societat des de la base, començant pels nois i noies dels centres d'ensenyament.

La coeducació és un enfocament educatiu que fomenta una educació lliure d'estereotips i respectuosa amb la diversitat de les persones. La pràctica coeducativa passa per la implicació activa de la comunitat educativa (centres, equips directius i docents, alumnat i AFAs) per transmetre uns valors basats en el respecte a la diversitat d'identitats de gènere i orientació sexual.

En aquest capítol es recull les característiques educatives de la població del municipi per tal de conèixer el capital humà disponible mitjançant l'anàlisi la taxa d'escolarització, els equipaments educatius i les accions de foment de la coeducació que es porten a terme en el municipi.

### 4.1. Equipaments escolars

Sant Vicenç Torelló compta amb un Centre públic d'educació primària (CEIP Lloriana) i una Escola Bressol de titularitat municipal.

Ensenyaments (centres autoritzats pel Dpt. d'Ensenyament)	Total centres		Total grups		Total alumnat	
	S. Públic	S. Privat	S. Públic	S. Privat	S. Públic	S. Privat
Primer cicle d'educació infantil	1	0	3	0	33	0
Segon cicle d'educació infantil	1	0	3	0	51	0
Primària	1	0	7	0	122	0

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

El curs 2015/2016 tenia un total de 206 alumnes distribuïts entre primer i segon cicle d'educació infantil i primària. La tendència ha estat a la baixa per l'alumnat de segon cicle infantil i a de primària.

Evolució alumnat	% variació darrer curs			% variació darrers 4 cursos		
	2014/2015 - 2015/2016			2011/2012 - 2015/2016		
	Global	S. Públic	S. Privat	Global	S. Públic	S. Privat
Primer cicle d'educació infantil	3,12%	3,12%	ND	-8,33%	-8,33%	ND
Segon cicle d'educació infantil	-3,77%	-3,77%	ND	-	-	ND
Primària	-13,48%	-13,48%	ND	19,05%	19,05%	ND
				28,24%	28,24%	ND

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Ratios alumnat	Alumnat / Centre		Alumnat / Grup	
	S. Públic	S. Privat	S. Públic	S. Privat
Primer cicle d'educació infantil	33	ND	11	ND
Segon cicle d'educació infantil	51	ND	17	ND
Primària	122	ND	17	ND

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

El municipi té també una escola bressol municipal La Llar d'infants municipal "Els Gallarets" que es va construir l'any 2001. Amb un total de 33 nens i nenes de 0 a 2 anys, dels que destaca només 4 nens i nenes de 0 a 1 any matriculats. Aquesta dada indica que principalment les famílies del municipi fins al primer any no escolaritzen als seus fills/es.

Escolarització població 0-2 anys	Infants escolaritzats a centres del municipi		
	Global	S. Públic	S. Privat
Menys d'1 any	4	4	0
1 any	16	16	0
2 anys	13	13	0
Total 0-2 anys	33	33	0

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

### Espais de debat educatiu

Amb el suport de la Diputació de Barcelona a Sant Vicenç de Torelló es porta a terme el projecte Espais de debat educatiu. Un espai en què diferents persones vinculades al món educatiu, famílies, entrenadors, monitors, professorat...es reuneixen cada segon dilluns del mes per parlar de diferents temes (autonomia personal, les responsabilitats en tasques domèstiques, en tasques escolars; la convivència als equips esportius...).

Amb aquestes xerrades es pretén arribar a uns acords unificant criteris sobre educació i foment de l'autonomia, entre altres temes.

Recentment s'han realitzat dues enquestes adreçades a població infantil envers l'ús de les TIC.

#### **4.2. Tallers de Coeducació: Accions de sensibilització en igualtat de gènere**

---

Amb el suport del Consell Comarcal i emmarcades en les diades internacionals, es duen a terme diferents tallers de sensibilització adreçats a la població escolar.

Així mateix, des de Joventut, també en l'espai jove, es programen diferents activitats adreçades a la població jove del municipi. Algunes d'aquestes activitats aborda la igualtat de gènere. Tot i que es posa de manifest la dificultat que es troben els professionals per implicar al jovent en la participació de les activitats proposades.

Des de l'Escola Lloriana, recentment han incorporat en el pla de convivència la perspectiva de gènere amb el suport de la Generalitat.

En aquest pla de convivència un dels àmbits que es vol treballar és la igualtat de gènere. Actualment tenen diferents actuacions i sobretot protocols per afavorir la convivència i la gestió positiva dels conflictes en la comunitat educativa. La formació i elaboració del projecte per part de l'equip directiu els va ajudar molt a reflexionar al voltant de la igualtat de gènere. Per exemple es va treballar el llenguatge inclusiu, també, com que és un centre que treballa per projectes, han iniciat un projecte cooperatiu entre l'alumnat per fer visibles les aportacions de dones conegudes per l'alumnat i revaloritzar els rols de les dones: dones cuidadores, dones treballadores etc.

#### **4.3. Aportacions de les persones consultades respecte aquest eix**

---

De la fase de consulta realitzada, al voltant d'aquest àmbit destaquem:

- Projectes educatius d'interès que poden vehicular la incorporació de la perspectiva de gènere: Espais Educatius de Debat i Projecte de convivència de l'escola.
- Realització de tallers per al foment de relacions igualitàries en l'àmbit escolar i població juvenil del municipi impulsades amb el suport del Consell Comarcal.

#### **Propostes:**

- Sumar sinergies per treballar conjuntament entre l'ajuntament i l'escola de primària i l'escola bressol incorporant la coeducació.
- Consciència que cal treballar especialment amb la població juvenil del municipi.
- Des del casal d'estiu també es pensa es podria incorporar alguna activitat de foment de la igualtat de gènere. Treballar amb la franja de 12 a 16 anys seria important.
- Des de joventut es considera important treballar-ho de manera participativa amb el jovent, i abordant diferents temàtiques: educació, lleure, d'oportunitats laborals....

## 5. TREBALLS I USOS DEL TEMPS

Tot i la presència massiva de les dones al món del treball remunerat, la participació de les dones en l'economia i l'ocupació encara està marcada per una major precarietat: salaris més baixos, major temporalitat i parcialitat, major presència en l'economia submergida, segregació horitzontal (ocupacions i professions masculinitzades i feminitzades) i vertical (dificultats per accedir i mantenir-se en llocs de responsabilitat o comandament).

D'altra banda, la configuració dels rols tradicionals i de les tasques assignades no s'ha modificat en l'àmbit privat, en l'espai domèstic, on les dones assumeixen la major part de les responsabilitats familiars i domèstiques, un treball invisible i no remunerat.

La necessitat vital d'aquests treballs i del treball remunerat que aportí ingressos i independència econòmica generen una dinàmica de sobrecàrrega de treball per a les dones, amb dobles jornades de treball (remunerat i familiar- domèstic) i la realització simultània d'aquests dos treballs (doble presència). Aquesta realitat té conseqüències negatives en la participació econòmica de les dones com les entrades i sortides del mercat laboral motivades pel cicle vital, els rols de gènere i les discriminacions de les empreses envers les dones embarassades o en edat reproductiva que dificulten la incorporació de les dones al mercat de treball, disminueixen les possibilitats de promoció professional, fan que hi hagi una major presència de dones en treballs vinculats als treballs de cura i domèstics (menys valorats i pitjor pagats) i una manca de dones en professions i càrrecs que requereixen una dedicació molt alta (més reconeguts i amb majors salaris), etc.

Totes aquestes problemàtiques posen de manifest la necessitat de conciliar la vida personal, familiar i professional, tant per als homes com per a les dones i, sobretot, la necessitat de fomentar la corresponsabilitat dels homes en l'àmbit domèstic, a partir d'una concepció de responsabilitat compartida dels temps i dels treballs.

### 5.1. Anàlisi de la realitat municipal: treball productiu

Sant Vicenç de Torelló comptava el 3r trimestre de 2020 amb un total de 63 empreses, la majoria del sector serveis (35) i de la indústria (24). Són principalment micropymes, no superant els 10 persones en plantilla en la majoria dels casos. Cal destacar que el volum d'empreses ha mostrat amb un decreixement del -8,70% respecte del mateix trimestre de l'any 2019. La baixada ha afectat principalment a les empreses del sector de la indústria.

Empreses	IIIT 2019	IIIT 2020
Empreses Total	69	63
Agricultura	1	1
Indústria	29	24
Construcció	4	3
Serveis	35	35



Empreses	IIIT 2019	IIIT 2020
De 0 a 10 treballadors	52	46
De 11 a 50 treballadors	15	15
De 51 a 250 treballadors	1	1
Més de 250 treballadors	1	1
Grandària mitjana	11	13
Variació Interanual	2,99%	-8,70%
Variació Quinquennal	ND	-7,35%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

### Població activa

En el 3r trimestre de 2020 hi havia un total de 995 persones en edat activa, de les quals 518 eren homes i 477 dones.

Població activa registrada	IIIT 2020	% Variació interanual
Total	995	-1,29%
Homes	518	-1,71%
Dones	477	-0,83%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Pel que fa a la població activa ocupada, com assalariada figuraven un total de 815 persones, amb més presència en el sector de la indústria. La població treballadora autònoma sumava un total de 172 persones en el mateix trimestre de l'any 2020. La majoria (109) desenvolupant la seva activitat en el sector dels serveis. Cal destacar que l'evolució interanual, de les persones assalariades ha mostrat un lleuger increment del 3,16% respecte a l'any 2019 gràcies al sector industrial. També els treballadors/es autònoms es van incrementar en un 2,38% respecte el mateix any.

Assalariats IIIT 2020	Nombre d'assalariats	% Variació interanual
Assalariats Total	815	3,16%
Agricultura	1	0,00%
Indústria	606	5,12%
Construcció	11	-9,09%
Serveis	172	-2,91%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Autònoms IIIT 2020	Nombre d'autònoms	% Variació interanual
Autònoms Total	172	2,38%
Agricultura	9	0,00%
Indústria	25	-12,00%
Construcció	25	0,00%
Serveis	109	6,42%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

### Atur registrat:

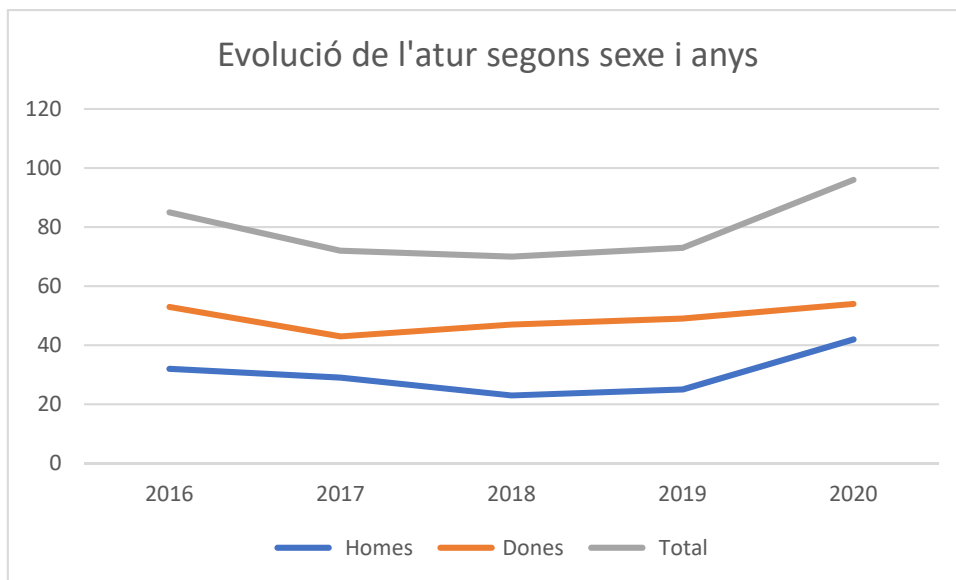
Atur registrat. Desembre 2020	Nombre d'aturats	% Variació interanual
Total aturats	93	14,81%
Homes	38	35,71%
Dones	55	3,77%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

A finals de l'any 2020, hi havia un total de 93 persones en situació d'atur en el municipi, amb un impacte molt més alt en el cas de les dones, que sumaven un total de 55, representant el 59,13% de l'atur en el municipi. L'evolució de l'atur durant els darrers quatre anys, mostra un comportament ascendent en el cas de les dones, però sostingut, mentre que el comportament de l'atur masculí mostra una tendència a l'alça en l'any 2020 tot i que continua per damunt de l'atur femení.

Període	Homes	Dones	Total
2016	32	53	85
2017	29	43	72
2018	23	47	70
2019	25	49	73
2020	42	54	96

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona



Per **grups d'edat**, l'atur afecta en major mesura a les persones d'entre 45 anys.

Atur registrat. Desembre 2020	Nombre d'aturats	% Variació interanual
Menors de 20 anys	1	-50,00%
De 20 a 24 anys	2	-50,00%
De 25 a 29 anys	7	75,00%
De 30 a 44 anys	26	30,00%
Majors de 45 anys	57	11,76%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

**La taxa d'atur registral és superior en el cas de les dones.**

<b>Taxa d'atur registral</b>	<b>9,35%</b>	<b>1,21pp</b>
<b>Homes</b>	7,31%	-0,83pp
<b>Dones</b>	11,58%	3,44pp

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

Per grups d'edat, la taxa d'atur impacta en major mesura a partir de la població de més de 45 anys, i també en el grup de persones d'edats compreses entre 25 i 34 anys i la franja d'edats entre els 45 anys fins als 54 anys. Cal destacar que en tots els grups d'edat les dones tenen taxes més altes d'atur excepte en la franja més jove, de 16 anys a 24 anys. Sobretot l'atur afecta les dones de més de 55 anys, amb unes taxes del 26,74% i les dones d'entre 45 i 54 anys, amb taxes d'atur superiors a 10%.

Edat	Homes	Dones	Total
<b>De 16 a 24 anys</b>	5,71%	3,45%	<b>4,69%</b>
<b>De 25 a 34 anys</b>	8,70%	8,05%	<b>8,38%</b>
<b>De 35 a 44 anys</b>	5,16%	7,30%	<b>6,16%</b>
<b>De 45 a 54 anys</b>	6,71%	10,29%	<b>8,42%</b>
<b>De 55 a 64 anys</b>	11,24%	26,74%	<b>18,86%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7,31%</b>	<b>11,58%</b>	<b>9,35%</b>

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

A desembre de 2020 hi havia un total de 70 persones cobrant prestacions d'atur, de les que la majoria eren contributives.

Beneficiaris prestacions per desocupació. Desembre 2020	Nombre beneficiaris
Nivell contributiu	40
Nivell assistencial (Subsidi)	27
Renda activa	3
<b>Total prestacions</b>	<b>70</b>
<b>Taxa de cobertura total</b>	<b>75,27%</b>

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

**Dades de contractació:**

A finals de l'any 2020, s'havien enregistrat un total de 37 contractes de treball, repartits de manera similar entre homes i dones.

Contractació registrada. Desembre 2020	Nombre de contractes	% Variació interanual
<b>Total contractes</b>	37	15,62%
<b>Homes</b>	18	-21,74%
<b>Dones</b>	19	111,11%

Contractació registrada. Desembre 2020	Nombre de contractes	% Variació interanual
Menors de 20 anys	1	-66,67%
De 20 a 24 anys	9	28,57%
De 25 a 29 anys	7	75,00%
De 30 a 44 anys	13	8,33%
Majors de 45 anys	7	16,67%
Estrangers	14	-6,67%

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

La contractació va ser principalment de caràcter temporal, un total dels 33 contractes.

Nombre Contractes Temporals	Total
Homes	15
Dones	18
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

Font: Base de dades Hermes. Diputació de Barcelona

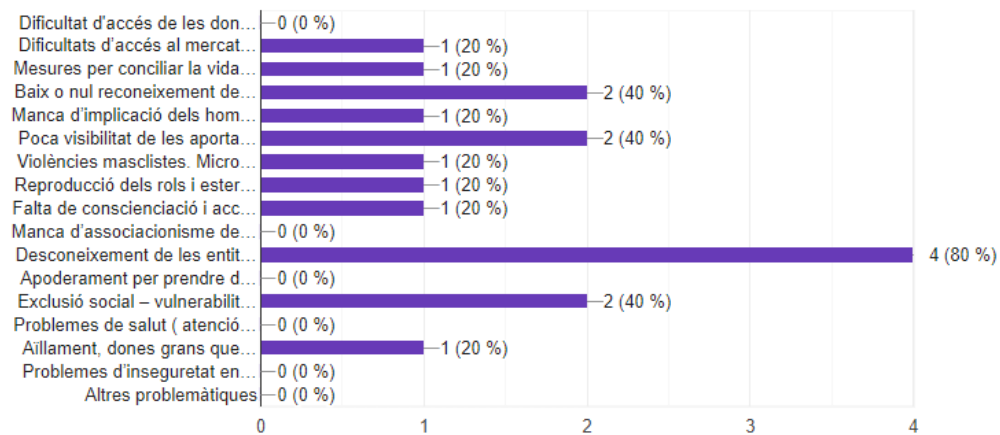
## 5.2. Necessitats de la població en situació d'atur amb enfocament de gènere

Les polítiques d'ocupació es gestionen a través del Consorci de la Vall del Ges, Orís i Bisaura una agrupació de municipis del Nord d'Osona que treballen conjuntament oferint serveis d'orientació, formació i recerca de feina. Hi ha una professional del consorci que va un cop cada 15 dies al municipi de Sant Vicenç de Torelló per gestionar ofertes, acompanyar i orientar a les persones en situació d'atur.

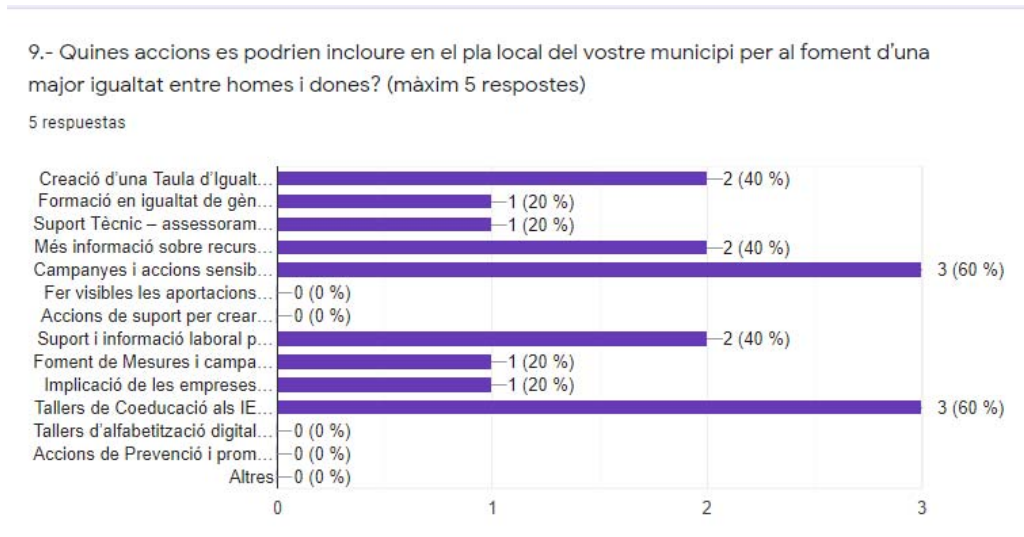
Dues de les entitats que han respost el qüestionari assenyalen que l'accés al mercat de treball i l'exclusió social i vulnerabilitat d'algunes dones del municipi son dels problemes que actualment en el municipi generen desigualtats per raó de gènere.

6.- En el vostre municipi, en quin àmbit considera que es manifesten més desigualtats per raó de gènere? (màxim 5 respostes)

5 respuestas



D'altra banda, respecte de les propostes d'acció a recollir en el Pla local, i amb relació aquest eix, trobem 7 respostes que consideren s'ha d'implicar les empreses per garantir la igualtat de gènere (bretxa salarial, dones en càrrecs de decisió), 1 respostes consideren que cal Fomentar Mesures i campanyes per al foment de la corresponsabilitat del treball de cura, i per últim també trobem altres 2 respostes apunta a desenvolupar accions de Suport i informació laboral per a dones en situació de risc d'exclusió. 1 resposta que apunta la necessitat d'implicació de les empreses.



### 5.3. Aportacions de les persones consultades respecte aquest eix

- En el marc dels espais de consulta habilitats per recollir necessitats i propostes a incorporar en el pla local d'igualtat de gènere, en aquest àmbit no es detecten problemes significatius. Tot i que es valora que en general hi ha un baix nivell de reconeixement del valor dels treballs de cura, que majoritàriament desenvolupen les dones.
- De fet, es pensa que caldria visibilitzar i reconèixer aquestes aportacions.
- Respecte de la situació d'atur en el municipi i necessitats específiques des d'un enfocament de gènere, en el grup de discussió es parla que generalment l'atur afecta amb més intensitat a les dones. De fet, des de serveis socials es parla d'un col·lectiu de dones en situació de vulnerabilitat social i econòmica derivada de la dedicació al món de la prostitució. Des del Serveis socials s'intenta acompanyar-les i derivar-les als dispositius d'ocupació.
- Existència de serveis d'acompanyament a l'ocupació prestats des del Consorci de la Vall del Ges, Orís i Bisaura que gestionen les polítiques actives d'ocupació a la comarca.

**Propostes:**

- Detecció i acompanyament a l'ocupació de les dones en situació de vulnerabilitat social i econòmica.
- Foment de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar entre les empreses. Implicar a les empreses en l'establiment de mesures de foment de la igualtat.
- Reconeixement dels treballs i aportacions de les dones als treballs de cura.

## 6. PARTICIPACIÓ I LIDERATGE.

La participació en igualtat de condicions en la vida política, social, laboral i econòmica, o en llocs de presa de decisions, suposa per al conjunt de les persones, homes i dones, exercir el seu dret de ciutadania. Actualment i gràcies a l'acció del moviment feminista i l'acció conjunta amb els poders públics s'han observat avenços en l'increment de la participació social de les dones. Les estratègies desenvolupades per potenciar la participació sociopolítica de les dones s'ha fet a través d'accions positives, de sensibilització, i a través del foment de la paritat.

Malgrat els resultats assolits, encara s'observa que la participació no és equilibrada en tots els àmbits i llocs de decisió. Per exemple, si bé és cert que hi ha moltes dones que participen en l'àmbit associatiu (AFAs, entitats culturals, associacions de dones...), no arriben en molts casos a tenir una representació equilibrada, és a dir, moltes treballen a la base, però no pas als llocs on es prenen les decisions. La **manca de corresponsabilitat**, en les tasques de cura i reproductives, explica en part aquestes diferències, ja que l'assumpció de manera unilateral de les tasques de cura, fa que les dones disposin de menys temps lliure i més impediments per a la participació formal. L'administració local té un paper fonamental a l'hora de promocionar la participació de les dones en les decisions col·lectives, però també en la necessitat de redefinir la participació des de la mateixa experiència femenina, donant reconeixement als sabers femenins i atenent a la visualització, el just reconeixement i la valoració de la participació de les dones dintre de marcs informals.

La finalitat d'aquest eix és la de conèixer el teixit associatiu del municipi, les seves percepcions respecte la igualtat, els espais de participació de les dones i valorar les seves aportacions socials per tal de fomentar unes ciutats més equitatives i participatives, afavorint la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

### 6.1. Anàlisi de la realitat municipal

---

El municipi de Sant Vicenç de Torelló compta amb un moviment associatiu molt ric, amb moltes associacions formals, de l'àmbit cultural, esportiu fonamentalment. Així mateix, d'àmbit educatiu trobem les AFAs de l'escola i l'escola bressol. Existeixen al voltant de 35 entitats enregistrades en la web institucional.

Actualment no existeix cap entitat de dones ni tampoc taula d'igualtat o grups informals.

Els espais de **participació femenina** també es concentren al voltant de la celebració de les diades internacionals, el 8 de Març dia internacional de les dones treballadores, el 25N, dia contra les violències masclistes i 28 de maig, dia de la salut de les dones.

Durant aquestes dates, s'organitzen xerrades, exposicions, teatre o cinefòrum.

Arran de les entrevistes i espais de consulta activats per fer la present diagnosi s'ha destacat l'alta participació i implicació de les dones dins del teixit associatiu local.

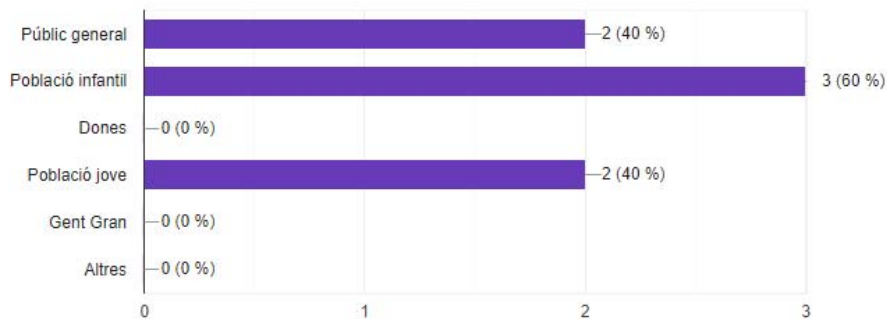
### Aportacions de les entitats mitjançant el qüestionari en línia.

Un total de 5 entitats han donat resposta al qüestionari activat en el marc del procés de consulta de la present diagnosi.

Pel que fa al perfil de població destinatària de les activitats, la majoria de les entitats orienten les seves actuacions al públic infantil (3 entitats) i al conjunt de la població en general (2 entitats). I 2 entitats també adrecen les seves actuacions a la població juvenil del municipi.

Públic destinatari de les activitats:

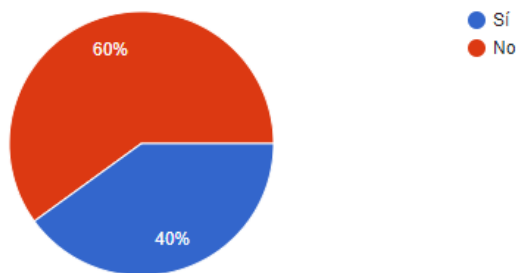
5 respuestas



També cal destacar que la majoria de les entitats afirmen no fer accions que fomenten la igualtat de gènere.

3.- La vostra entitat desenvolupa accions de foment de la igualtat?

5 respuestas

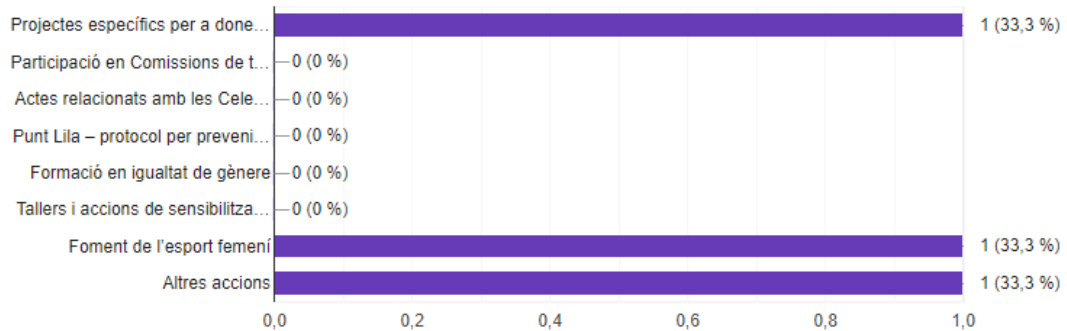


De les activitats que realitzen les entitats per al foment de la igualtat de gènere, trobem el foment de l'esport femení, projectes específics per a dones, i altres accions: Activitats conjuntes entre nens, nenes pares i mares.



4. En quin tipus d'actuacions o projectes relacionats amb la igualtat de gènere ha participat o col·labora la vostra entitat.

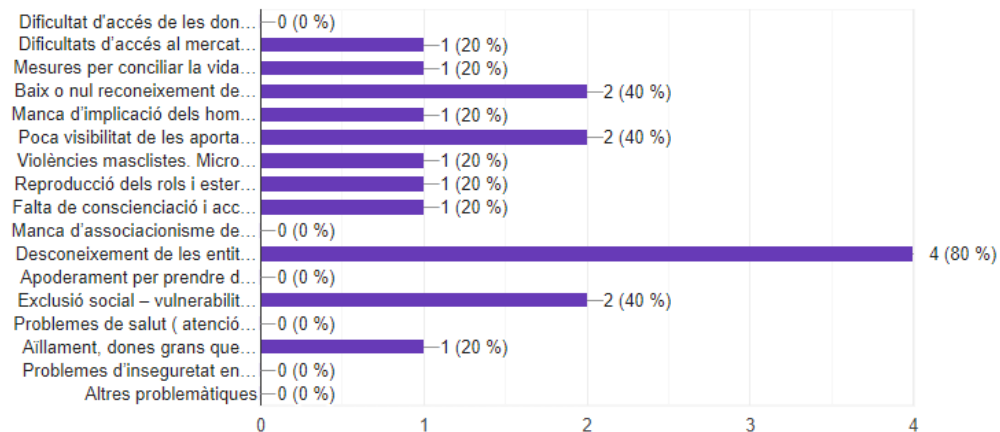
3 respuestas



Respecte a les necessitats que perceben en l'àmbit de la igualtat de gènere, destaquem que la majoria de respostes apunten la **manca de coneixement específic per part de les entitats de com incorporar la perspectiva de gènere en la seva feina diària (4 respostes).**

6.- En el vostre municipi, en quin àmbit considera que es manifesten més desigualtats per raó de gènere? (màxim 5 respostes)

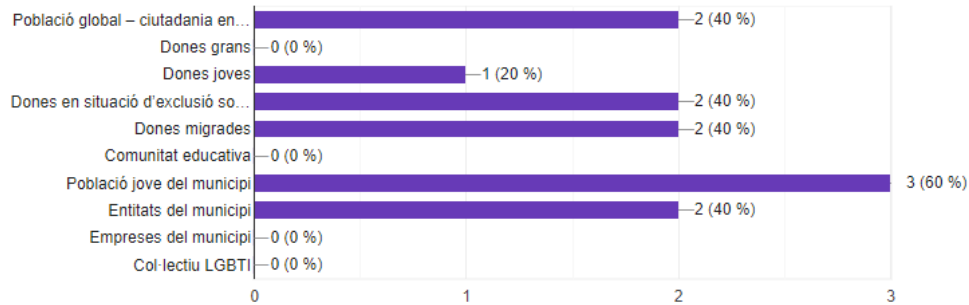
5 respuestas



Les aportacions respecte al col·lectiu prioritari d'atenció del pla local, un total de 3 respostes consideren la població jove. Altres respostes apunten a les entitats, la ciutadania en general, dones en situació de vulnerabilitat social i dones migrades, com a col·lectius prioritaris de les accions del pla d'igualtat.

8.- Assenyali si us plau quins serien els grups de població prioritaris d'atenció en el pla local d'igualtat del vostre municipi. (màxim 5 respostes)

5 respuestas

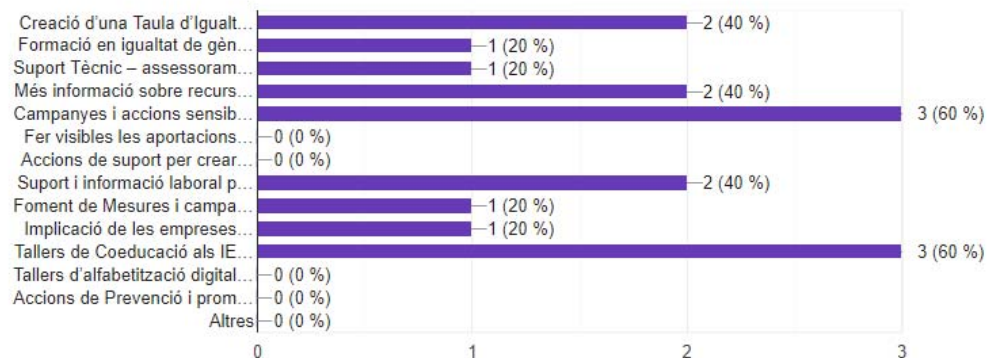


Per últim, davant la pregunta del qüestionari sobre quines accions serien prioritàries a incorporar en el pla local d'igualtat, cal destacar que hi ha dues d'entitats que consideren que s'ha de **Crear una Taula mixta amb la participació de l'ajuntament i el teixit associatiu per l'impuls del pla local**, aquest resultat posa en evidència la voluntat i implicació de les entitats per col·laborar i impulsar accions de foment de la igualtat de gènere en el municipi.

Altres accions prioritàries apuntades han estat: campanyes i accions de sensibilització per prevenir les violències masclistes, tallers de coeducació en els centres educatius, Més informació sobre recursos d'atenció a dones víctimes de violència masclista i suport i informació laboral per a dones en risc d'exclusió social.

9.- Quines accions es podrien incloure en el pla local del vostre municipi per al foment d'una major igualtat entre homes i dones? (màxim 5 respostes)

5 respuestas



## 6.2. Altres espais de participació

---

### **Formació no formal:**

### **Celebració de les Diades internacionals:**

Altres espais de participació els trobem al voltant de la celebració de les diades internacionals, el 8 de Març Dia internacional de les Dones treballadores, el 25N, dia contra les violències masclistes i 28 de maig, dia de la salut de les dones, 17 de maig Dia Internacional contra la LGBTI-fòbia i 28 de juny "dia de l'Orgull LGBTI"

Durant aquestes dates, s'organitzen xerrades, exposicions, teatre o cinefòrum. Els actes celebrats l'any 2019 i 2020 han estat:

### **Diada del 28 de juny de 2019**

**Acció/Activitat:** Penjada de la bandera multicolor al balcó de l'Ajuntament, i penjar la foto de tots els regidors juny amb la bandera a totes les xarxes socials de l'Ajuntament.  
Duració: tot el dia

Organitza: Ajuntament

### **Dia: 8 de març de 2020.**

**Acció/activitat:** Calçotada popular, amenitzada amb un passant de gegants . Es va llegir el Manifest del dia 8M i es va regalar 340 llaços liles.

Duració: 6 hores.

Organitza: Ajuntament

### **Dia: 17 de maig de 2020. Dia Internacional contra la LGTBI-fòbia**

**Acció:** Penjar la bandera multicolor al balcó de l'Ajuntament i fer notícia a les xarxes socials (insta, Facebook, i canal informatiu Whatsapp)

Duració: tot el dia

Organitza: Ajuntament

### **Dia: 28 de juny de 2020. Dia de l'Orgull LGTBI**

**Acció:** Penjar la bandera multicolor al balcó de l'Ajuntament i fer notícia a les xarxes socials (insta, Facebook, i canal informatiu Whatsapp)

Duració: tot el dia

Organitza: l'Ajuntament

**Acció:** Pintar un banc amb els colors de l'arc iris al Casal Cultural de Borgonyà i un tram d'escales a la plaça del Castell de Sant Vicenç de Torelló

Duració: 4 hores

Organitza: Ajuntament conjuntament amb l'Associació TALCOMSOM

**Activitat: Activitats en línia per canalla i el jovent al voltant del Dia Internacional de l'Orgull LGTBIQ+ 2000.**

- Conta contes online i concurs de dibuix LGTBIQ+, adreçat a infants de 3 a 11 anys
- Taller videodejocs "Pensat, contat i lluitat", adreçat a joves de 14 a 17 anys

- Taller de música Trap. "aTRAPant masclismes, adreçat a joves de 14 a 17 anys. Organitza: Diputació de Barcelona i Ajuntament

**Dia: 25 de novembre de 2020**

**Acció:** Campanya municipis lliures de violències masclistes i LGTBIfòbies.

- Cartells a les entrades dels tres nuclis
- Cartell a tots els espais públics municipals "Espai lliure de vioències masclistes i LGTBIfòbies"
- Una bustiada a totes les cases del municipi amb un tríptic informatiu.

**Dia: 8 de març de 2021**

**Acció:** pintar un banc de color lila al Casal Cultural de Borgonyà

**6.3. Aportacions de les persones consultades respecte aquest eix**

---

De la fase de consulta realitzada, al voltant d'aquest eix **destaquem:**

- Hi ha un interès per part de la regidoria i de les entitats per col·laborar en el desplegament del pla d'igualtat.
- Col·laboració puntual en l'organització dels actes vinculats a les diades internacionals.
- Existència en el municipi de moltes entitats actives que dinamitzen la vida social, cultural, esportiva del poble.
- Des de l'Ajuntament es dona suport mitjançant les subvencions a les entitats.
- No existeix cap entitat dona.
- Les dones són molt actives dins de les entitats existents.
- Comissions del municipi funcionen molt bé. Ajuntament està molt implicat i dona resposta a les demandes. La comissió de medi ambient funciona molt bé, en la qual hi ha moltes dones.

**Propostes:**

- Formació i acompanyament a les entitats per incorporar la perspectiva de gènere.
- Clàusules socials en l'aplicació de les subvencions.
- Anàlisi del rol de les dones dins de les entitats.
- Visualitzar dones significatives diferents àmbits.

## 7. CONCLUSIONS

### Resum: Punts forts i necessitats

<b>ÀMBIT 1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT</b>	
<b>LES OPORTUNITATS :</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>Compromís Polític i institucional amb les Polítiques d'igualtat.</p> <p>Projecció de les competències i actuacions de la regidoria d'igualtat en la web municipal.</p> <p>Trajectòria en el desplegament d'accions de foment de la igualtat. Moltes vinculades als actes de les diades i al Consell Comarcal.</p> <p>Adhesió al Pla d'igualtat de gènere de la comarca.</p> <p>Formació adreçada al personal polític i tècnic de l'ajuntament.</p> <p>Incorporació de clàusules d'igualtat en la contractació pública.</p>	<p>Recursos econòmics.</p> <p>Enfortiment de la transversalitat de gènere en el desenvolupament de polítiques locals.</p> <p>Pla Intern d'igualtat (obligació normativa).</p> <p>Formació adreçada al personal polític i tècnic de l'ajuntament.</p> <p>Creació d'un grup impulsor del pla local d'igualtat amb la implicació de les entitats.</p>

<b>ÀMBIT 2. VIOLÈNCIES MASCLISTES</b>	
<b>LES OPORTUNITATS :</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>Protocol d'actuació Comarcal, Serveis especialitzats per dones que han patit violència masclista SIAD – àmbit comarcal. Punt Lila.</p> <p>Baixa incidència de la violència masclista en el municipi.</p> <p>Campanyes de sensibilització a diferents col·lectius per tal de prevenir la violència envers les dones. Celebració de les diades internacionals: 25 N.</p> <p>Tallers adreçats a l'alumnat per prevenir les violències, micromasclismes i fomentar relacions sanes.</p>	<p>Detecció d'actituds micromasclistes entre la població jove (15 – 17 anys).</p> <p>Necessitat de projectes i programes de coeducació en les escoles per desenvolupar un treball preventiu.</p>

<b>ÀMBIT 3. DRETS I QUALITAT DE VIDA</b>	
<b>LES OPORTUNITATS :</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>Xarxa d'Equipaments educatius, culturals esportius, etc.</p> <p>Serveis socials d'atenció i suport a les dones i famílies més vulnerables.</p> <p>Casal de Gent gran amb més participació de dones.</p> <p>Incorporació perspectiva de gènere en la cultura de manera puntual.</p> <p>Projecte de foment de la practica esportiva: Esports amb valors.</p> <p>Campanyes contra la violència masclista i la LGBTIfobia en la pràctica esportiva.</p>	<p>Índex d'envelliment i sobreenvelliment que afecten majoritàriament les dones: dones grans.</p> <p>Impacte de la COVID19 en aïllament de persones grans.</p> <p>Pràctica esportiva segmentada per sexe.</p> <p>Detecció de vulnerabilitat social i econòmica en dones dedicades a la prostitució.</p> <p>Manca de reconeixement del treball de cura. Accions de visibilització.</p> <p>Dificultats de mobilitat derivada de la dispersió territorial. 3 nuclis de població.</p>

<b>ÀMBIT 4. EDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA</b>	
<b>LES OPORTUNITATS :</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>Xarxa d'equipaments escolars suficients a la mida del municipi.</p> <p>L'Escola Lloriana acaba de realitzar el Projecte de Convivència amb objectius de foment de la igualtat de gènere.</p> <p>Tallers de sensibilització en igualtat de gènere adreçat a població infantil i juvenil del municipi en col·laboració amb el Consell Comarcal.</p> <p>Des de l'espai jove es facilita informació al voltant de la igualtat de gènere.</p> <p>Espais de Debat Educatiu</p>	<p>Cal continuar les accions de sensibilització en els centres escolars.</p> <p>Ampliar la coordinació Ajuntament i Escola per implementar projectes de coeducació.</p> <p>Ampliar les accions de foment de la igualtat a l'escola bressol. Aprofitar l'espai Debat educatiu.</p> <p>Casal d'estiu: treballar amb el jovent i implicar-los en el desenvolupament d'activitats de foment de la igualtat.</p> <p>Dificultat d'implicació del jovent en activitats.</p>

<b>ÀMBIT 5. TREBALLS I USOS DEL TEMPS</b>	
<b>LES OPORTUNITATS :</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>L'impacte de l'atur en la població general no molt alt.</p> <p>Polítiques de foment de l'ocupació gestionades des del Consorci.</p> <p>Existència d'un polígon industrial</p>	<p>Taxes d'Atur que afecten en major mesura a les dones.</p> <p>Foment de mesures de conciliació: campanyes de sensibilització entre el teixit empresarial, informació a les empreses sobre igualtat i empresa (marc normatiu).</p> <p>Campanyes de foment de la corresponsabilitat.</p>

<b>ÀMBIT 6. PARTICIPACIÓ I LIDERATGE</b>	
<b>LES OPORTUNITATS :</b>	<b>LES NECESSITATS:</b>
<p>Dinamisme associatiu en el municipi.</p> <p>Implicació i voluntat de les entitats de treballar en col·laboració amb la regidoria d'igualtat.</p> <p>Subvencions de l'Ajuntament a les entitats.</p> <p>Celebració de les diades internacionals amb programació diversa al voltant de la igualtat de gènere.</p>	<p>Creació d'una taula mixta per impulsar el pla local d'igualtat.</p> <p>Anàlisi del rol de les dones dins de les entitats.</p> <p>Assessorament i acompanyament a les entitats per incorporar la perspectiva de gènere en les activitats.</p> <p>Formació en igualtat de gènere adreçada a les entitats.</p> <p>Revalorització i visibilització de les aportacions de les dones en l'àmbit cultural, social, familiar.</p>

**PLA LOCAL D'IGUALTAT DE GÈNERE  
SANT VICENÇ DE TORELLÓ  
PLA D'ACCIÓ  
2021-2025**



## 1. FINALITAT I OBJECTIUS:

Aquest 1r Pla d'Igualtat per a la Ciutadania de Sant Vicenç de Torelló referma el compromís institucional i polític per a la construcció d'una ciutat igualitària, lliure de violències masclistes i de qualsevol manifestació de discriminació per raó de gènere. Aposta per incorporar la transversalitat en el conjunt de polítiques locals com a enfocament metodològic per l'abordatge integral dels diferents eixos de la desigualtat i la formació i informació adreçada al personal polític i tècnic per assumir aquest enfocament en el disseny i implementació de polítiques locals.

El pla local defineix una estratègia d'intervenció que marca les línies d'actuació pels pròxims quatre anys.

Per tal d'assegurar la implementació coordinada de les diferents accions, el pla recull diferents espais de coordinació entre el consistori i la ciutadania, donant veu a les entitats i reforçant la participació dels grups informals de dones existents en el municipi.

En definitiva, el pla local d'igualtat de gènere del municipi de Sant Vicenç de Torelló suposa donar un pas endavant per treballar en la transformació de les estructures socials i en la construcció de ciutats igualitàries.

### **Finalitat:**

Desplegar les polítiques de foment de la igualtat de gènere en l'àmbit local per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes del municipi de Sant Vicenç de Torelló.

### **Objectiu General:**

Dissenyar, implementar i avaluar un pla d'acció transversal per a promoure la igualtat de gènere en els diferents àmbits de la vida personal, social, econòmica, i política de la ciutadania.

Els objectius dels diferents eixos estratègics del Pla es concreten en:

- Impulsar les polítiques de foment de la igualtat de gènere de manera transversal en el municipi com a expressió del compromís institucional amb el principi d'igualtat de dones i homes.
- Contribuir a l'erradicació de la violència masclista facilitant l'accés de les dones als recursos d'atenció específica.
- Sensibilitzar a la ciutadania per al foment de relacions respectuoses amb la igualtat i la diversitat afectiva i sexual de les persones.

- Millorar la qualitat de vida de les persones atenent al cicle vida i a les necessitats específiques de gènere.
- Fomentar projectes compartits amb la comunitat educativa per una educació igualitària i lliure d'estereotips de gènere.
- Desenvolupar accions per a la sensibilització de l'empresariat i la ciutadania al voltant dels treballs i usos del temps.
- Promoure la participació social i el reconeixement de les aportacions de les dones en les esferes socials, culturals i polítiques com a eina per un apoderament personal i col·lectiu.

## **2. PRINCIPIS VERTEBRADORS DEL PLA D'IGUALTAT**

### **Transversalitat de gènere com a enfocament metodològic:**

Els trets sociodemogràfics del municipi i els recursos disponibles apunten a la imprescindible col·laboració intramunicipal i a la transversalitat com a pilars clau per a garantir un bon desplegament de les accions que aquest Pla d'Igualtat recull. La transversalitat com a estratègia per incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques públiques té per finalitat la transformació de les estructures socials que operen reproduint i mantenint les desigualtats en diferents àmbits de participació social, econòmica, política de les dones. Aquest enfocament parteix de la premissa que les polítiques no són neutres al gènere i per tant, s'ha d'incorporar aquesta mirada a tot el cicle de planificació de les polítiques locals. Alhora suposa un millor aprofitament dels recursos i de l'eficàcia de les intervencions públiques.

### **Complementarietat**

Aquest pla per al foment de la igualtat de gènere en el municipi, parteix d'un principi de **complementarietat**, en tant que fins a l'actualitat, les polítiques de foment de la igualtat en el municipi s'han desplegat en col·laboració amb el Consell Comarcal a partir de la implementació del Pla d'igualtat de gènere de la comarca d'Osona. Tanmateix parlem també de complementarietat des de la perspectiva de trobar sinergies entre els diferents plans i programes estratègics que s'impulsen des de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Torelló per fomentar la cultura de la transversalitat i la implicació de diferents agents, tant interns com externs, en el seu desplegament.

### **Enfocament dual:**

Tot i treballar perquè la mirada de gènere travessi tot el cicle de vida de les polítiques, encara és necessària la realització d'accions específiques adreçades a les dones, sobretot en aquells àmbits on les desigualtats i discriminacions es manifesten de manera més contundent, com ara la violència masclista.

Les discriminacions que pateixen moltes dones en diferents àmbits les impedeix desenvolupar el seu potencial i gaudir d'una vida plena. Per tant, aquest pla incorpora accions específiques per apoderar les dones perquè siguin subjectes de ple dret i recuperin la confiança en les seves capacitats individuals i col·lectives per a la participació activa en igualtat de condicions en el conjunt dels àmbits de la vida de les persones.

#### **Implicació ciutadana:**

Aquest pla abasta el conjunt de la ciutadania, en la mesura que té per finalitat la consecució d'una societat més equitativa i justa per a tothom. En aquest sentit, la implicació activa dels grups de dones és un factor clau per a garantir l'èxit en el desplegament. Així mateix aquest pla parteix de la necessitat de generar canals i espais de participació i col·laboració amb les entitats socials del territori per l'important rol mobilitzador i transformador del teixit associatiu en un territori.

#### **Requeriments de base per aconseguir una bona implementació del pla d'igualtat**

No podem deixar de recordar la importància que té la disposició de recursos i responsabilitats per tal de garantir el correcte desenvolupament del Pla Local d'igualtat i que són comuns a tots els plans d'igualtat adreçats a la ciutadania.

Cal delimitar les responsabilitats i funcions dels nivells polítics i tècnics per tirar endavant el conjunt d'accions contemplades. Així mateix, cal destinar els recursos necessaris per fer-lo efectiu. Alguns elements o condicionants previs són:

- **Voluntat política i compromís** al nivell més alt de la presa de decisions: la igualtat de dones i homes ha de ser un requeriment quotidià i una prioritat política.
- **Sensibilització** en igualtat de gènere de totes les persones implicades i destinatàries del pla.
- **Implicació de totes les regidories** per portar a terme un treball transversal
- Disposició de **recursos econòmics, de temps, de capacitat tècnica i política.**
- **Disposició d'informació i dades:** mitjançant la construcció d'instruments adients per recollir les diferents realitats que ens envolten.
- **Proporcionar mètodes, tècniques i eines** per integrar la dimensió de gènere de manera transversal a la gestió quotidiana.
- **Difusió i valorització** dels aspectes de la igualtat importants des del punt de vista de projecció i de rendibilitat dels esforços invertits.

### **3. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT**

El pla preveu un desplegament en quatre anys. Considerant aquesta calendarització, hem de ser suficientment flexibles per a adoptar les mesures pertinents en cada moment, aprofitant les oportunitats que poden sorgir en el context social, normatiu i econòmic, alhora que també s'ha de prestar atenció a aquells elements que poden condicionar la posada en marxa d'una acció prevista en un determinat moment per tal d'actuar en conseqüència.

D'aquesta manera, caldrà efectuar una planificació anual del pla d'acció global, amb la qual cosa millorem l'adaptació al context i a les necessitats detectades anualment en les avaluacions efectuades.

#### **El Pla local d'igualtat recull diferents Tipologies d'accions:**

- **Accions de Comunicació i de projecció del compromís institucional amb la igualtat de gènere:** Comissió de seguiment, pla intern d'igualtat, clàusules socials.
- **Accions de Sensibilització i capacitació:** Formació, campanyes de sensibilització, tallers, difusió, exposicions, entre d'altres.
- **Accions de Coneixement:** Detecció de necessitats específiques per àmbits (aprofundiment): ex. participació, conciliació – treballs de cura...
- **Accions d'Intervenció:** accions per a erradicar discriminacions per raó de gènere i trencar estereotips de gènere (SIAD comarcal, projectes "singulars" ).

El Pla s'estructura en **6 eixos estratègics** donant resposta a les necessitats detectades en la fase de diagnòstic del municipi.

<b>EIX 1.</b>	<b>COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Impulsar les polítiques de foment de la igualtat de gènere de manera transversal en el municipi com expressió del compromís institucional amb el principi d'igualtat de dones i homes.
<b>LÍNIES D'ACTUACIÓ</b>	<b>Línia 1.1:</b> Disposició de recursos i de mecanismes pel desplegament efectiu de les accions.
<b>EIX 2.</b>	<b>ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Contribuir a l'erradicació de la violència masclista facilitant l'accés de les dones als recursos d'atenció específica. Sensibilitzar a la ciutadania per al foment de relacions respectuoses amb la igualtat i la diversitat afectiva i sexual de les persones.
<b>LÍNIES D'ACTUACIÓ</b>	<b>Línia 2.1:</b> Recursos per a la intervenció en xarxa contra la violència masclista. <b>Línia 2.2.:</b> Accions de sensibilització i prevenció per al foment de relacions igualitàries en diferents contextos.
<b>EIX 3.</b>	<b>DRETS I QUALITAT DE VIDA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Millorar la qualitat de vida de les persones atenent al cicle vida i les necessitats específiques de gènere.
<b>LÍNIES D'ACTUACIÓ</b>	<b>Línia 3.1.</b> Recursos per promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en diferents contextos d'intervenció (salut, social, espais comunitaris...)
<b>EIX 4.</b>	<b>COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Fomentar projectes compartits amb la comunitat educativa per una educació lliure d'estereotips de gènere.
<b>LÍNIES D'ACTUACIÓ</b>	<b>Línia 4.1.</b> Tallers i accions de conscienciació adreçades a l'alumnat.
<b>EIX 5.</b>	<b>REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS USOS DEL TEMPS</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Desenvolupar accions per a la sensibilització de l'empresariat i la ciutadania per fer visibles les aportacions de les dones als treballs i usos del temps.
<b>LÍNIES D'ACTUACIÓ</b>	<b>Línia 5.1:</b> Accions de visibilització i reconeixement dels diferents treballs i usos del temps.
<b>EIX 6.</b>	<b>RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES</b>
<b>OBJECTIU GENERAL</b>	Promoure la participació social i el reconeixement de les aportacions de les dones en les esferes socials, culturals i polítiques com a eina per un apoderament personal i col·lectiu.
<b>LÍNIES D'ACTUACIÓ</b>	<b>Línia 6.1:</b> Foment de la participació i l'apoderament de les dones.

# PLA D'ACCIÓ 2021 – 2025 PER EIXOS D'INTERVENCIÓ

## **EIX 1: COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT**

La política d'igualtat de gènere és entesa com el conjunt estructurat d'accions i el compromís que l'organització manifesta respecte a aquest àmbit. Partim de la constatació que una bona trajectòria de l'organització en el desplegament de polítiques de gènere enforteix l'experiència i sensibilització envers aquest principi. Aquest Pla preveu un seguit d'accions per tal de formalitzar el compromís polític en el desplegament de polítiques de foment de la igualtat, com ara la comunicació interna i externa del pla d'acció així com la capacitació del personal municipal perquè disposi d'un marc normatiu i conceptual així com eines per incorporar la perspectiva de gènere en el cicle de planificació de les polítiques públiques. La implicació del cos polític i tècnic del conjunt d'àrees i serveis de l'Ajuntament i la destinació de recursos és un condicionant previ per poder incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt de polítiques locals cap a la ciutadania.

### **OBJECTIUS GENERALS:**

Impulsar les polítiques de foment de la igualtat de gènere de manera transversal en el municipi com expressió del compromís institucional amb el principi d'igualtat de dones i homes.

### **OBJECTIUS ESPECÍFICS:**

- Disposar dels recursos necessaris per a garantir una efectiva implementació del pla d'igualtat.

### **LÍNIES D'ACTUACIÓ:**

**Línia 1.1:** Disposició de recursos i mecanismes pel desplegament efectiu de les accions del pla i la projecció del compromís institucional.

## EIX 1. COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

### Objectiu General :

Impulsar les polítiques de foment de la igualtat de gènere de manera transversal en el municipi com expressió del compromís institucional amb el principi d'igualtat de dones i homes.

### Objectiu Específic:

Disposar dels recursos personals, econòmics i tècnics necessaris per una efectiva implementació del pla d'igualtat.

## ACCIONS

ACCIONS	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	RESULTATS
<b>Línia 1.1. Disposició de recursos i mecanismes pel desplegament efectiu de les accions i la projecció del compromís institucional</b>					
Aprovació per Ple Municipal					Aprovació del Pla per Ple Municipal – 1 Acta del Ple
Creació Comissió de seguiment i impuls del Pla d'Igualtat					1 Comissió creada amb diferents departaments de l'Ajuntament 1 Reglament de funcionament
Disposició i recerca de recursos econòmics i personal per la implementació (ICD, DIBA,...)					1 Pla de Finançament anual
Pla de seguiment i avaluació del pla (fitxes recollida informació, eines, informes...)					Document operatiu amb el Pla de Seguiment i eines i registres, 1 memòria anual seguiment
Difusió interna del Pla Igualtat adreçada al personal de diferents àrees de l'Ajuntament.					Accions de Comunicació: 1 Presentació al conjunt de la plantilla –Difusió del document en la Intranet de l'Ajuntament
Difusió externa del Pla d'Igualtat: presentació entitats, agents, ciutadania					1 reunió de presentació del Pla amb les entitats i ciutadania Díptics i comunicacions externes: web institucional i altres mitjans: Notícies, Butlletí municipal, Xarxes socials
Pla intern de l'Ajuntament					Disposició del Pla Intern d'Igualtat
Formació –capacitació teòrica i pràctica per incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques locals					1 acció formativa perfil polític 1 acció formativa perfil tècnic Suport Diba i Consell Comarcal
Distribució d'una guia per a l'ús del llenguatge inclusiu					Guia d'ús del llenguatge
Incorporació de clàusules socials en la contractació pública					Revisió i adaptació dels Plecs de Contractació amb perspectiva de gènere



<b>Indicadors de realització i de resultats</b>	
Aprovació pel Ple Municipal– Acta 1 Pla de seguiment i avaluació, registres i fitxes de seguiment. (Anual) 1 pla financer anual destinat al Pla d'Igualtat. 1 Pla Intern de l'Ajuntament. 1 Guia per a la utilització llenguatge inclusiu.	Persones i perfil que conformen la Comissió de Seguiment, Núm. reunions, funcionament intern. Núm. Accions i tipologia de materials de comunicació, Núm. Notícies sobre el Pla d'igualtat i mitjans utilitzats. 3 memòries anuals de seguiment del pla. Núm. d'accions formatives i perfil alumnat Núm. Plecs de contractació amb clàusules d'igualtat.
<b>Responsables i agents implicats</b>	
Responsable: Regidoria Polítiques d'Igualtat. Comissió de Seguiment	Comunicació; Regidories Municipals (personal polític, tècnic)

\*En la mesura possible es demanaran dades desagregades per sexe

## EIX 2: ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

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

La violència, sigui quina sigui la seva circumstància, sempre és fruit d'una relació de poder que implica un posicionament superior de qui l'exerceix respecte a la víctima. En el cas de la violència sobre les dones les causes profundes estan associades al desequilibri en el poder i en les relacions de desigualtat entre homes i dones. Aquest desequilibri està basat en postulats que suposen la superioritat del gènere masculí sobre el femení i que legitimen i discriminen de forma sistemàtica a les dones, tant en l'esfera pública com en la privada.

Així doncs, la violència de gènere és un problema social i estructural que requereix un tractament per part dels governs i la resta d'agents socials que han de promoure una política activa i transversal, que doni una resposta integral. Els ajuntaments des de fa anys desenvolupen un paper actiu en la lluita contra la violència masclista, promovent, en el marc de les seves competències, les mesures adients per a la seva erradicació. Al llarg del desplegament d'aquest pla d'igualtat aquestes mesures hauran de mantenir-se i si escau avançar. Això implica el desenvolupament de models d'intervenció que potenciïn el treball en xarxa entre els diferents serveis, institucions i agents socials del municipi i per això es requereix eines i estratègies formals de coordinació i cooperació. Tot i això, cal fer tot un treball preventiu en paral·lel per tal de sensibilitzar al conjunt de la població per combatre aquesta xacra social.

### **OBJECTIU GENERAL:**

Contribuir a l'erradicació de la violència masclista facilitant l'accés de les dones als recursos d'atenció específica.

Sensibilitzar a la ciutadania per al foment de relacions respectuoses amb la igualtat i la diversitat afectiva i sexual de les persones.

### **OBJECTIUS ESPECÍFICS:**

- Desplegar els recursos i mecanismes d'intervenció per al treball en xarxa en la lluita contra la violència masclista.
- Sensibilitzar la ciutadania per a la prevenció de la violència masclista al municipi.

### **LÍNIES D'ACTUACIÓ:**

**Línia 2.1:** Recursos per a la intervenció integral i el treball en xarxa.

**Línia 2.2.:** Accions de sensibilització per a la prevenció i el foment de relacions igualitàries.

## EIX 2. ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

### Objectiu General:

Contribuir a l'erradicació de la violència masclista facilitant l'accés de les dones als recursos d'atenció específica.

Sensibilitzar a la ciutadania per al foment de relacions respectuoses amb la igualtat i la diversitat afectiva i sexual de les persones.

### Objectius Específics:

-Desplegar els recursos i mecanismes d'intervenció per al treball en xarxa en la lluita contra la violència masclista.

-Sensibilitzar la ciutadania per a la prevenció de la violència masclista al municipi.

## ACCIONS

ACCIONS	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	RESULTATS
<b>Línia 2.1: Recursos per a la intervenció integral i el treball en xarxa</b>					
SIAD – Servei Psicològic d'atenció dones CComarcal					Indicadors d'atenció Atenció integral dones (SIAD)
Adhesió als Protocols del Consell Comarcal d'Osona contra la violència masclista i Punt Lila					1 document d'adhesió al Protocol contra la violència masclista 1 Protocol adhesió al Punt lila en espais públics festes locals
Difusió dels recursos existents en temes d'atenció violència: SIAD comarcal, Servei atenció psicològica...					Difusió díptics, informació revista municipal...
<b>Línia 2.2: Accions de sensibilització per a la prevenció i el foment de relacions igualitàries</b>					
Campanyes de Sensibilització sobre la violència masclista: Celebració diada internacional 25 N					1 campanya Anual
Treball preventiu i de sensibilització mitjançant suport Consell Comarcal					Tallers i accions de prevenció Escola
Accions preventives adreçades al jovent Espai jove, dinamitzadora juvenil					Cinefòrum- tallers de sexualitats - tallers artístics – còmic – murals...

<b>Indicadors de realització i de resultats</b>	
<p>Adhesió protocol comarcal (violències i punt lila)</p> <p>Accions de difusió del Protocol i recursos adreçats a dones del municipi. Díptics, informació web Ajuntament.</p>	<p>Nombre de dones del municipi ateses/perfil /Nombre de fills/es atesos /al circuit d'atenció i recuperació integral SIAD Comarcal.</p> <p>1 campanya anual 25 N.</p> <p>Nre. Tallers de prevenció violències masclistes entorn escolar</p> <p>Nre. i tipologia d'accions altres entorns: Cinefòrum</p>
<b>Responsables i agents implicats</b>	
<p>Responsable: Regidoria d'Igualtat. Comissió de seguiment</p>	<p>Agents Implicats: Consell comarcal d'Osona</p> <p>Escola. Diferents departaments Ajuntament (joventut, esports, educació)</p>

\*En la mesura possible es demanaran dades desagregades per sexe

## **EIX 3: DRETS I QUALITAT DE VIDA**

La qualitat de vida de les persones és un concepte multidimensional que està relacionat amb el grau de satisfacció personal i amb una qüestió de drets fonamentals de les persones i de condicions bàsiques per al manteniment de la vida. Engloba aspectes com l'accés a recursos socials, econòmics, el suport familiar, la xarxa relacional, el benestar físic, grau d'educació entre altres.

Els ajuntaments, en tant que administracions de proximitat vetllen per a garantir els drets i les condicions bàsiques per al desenvolupament personal, social i econòmic de la ciutadania. Garantint l'accés als recursos des dels principis d'equitat i justícia distributiva.

Des d'aquesta lògica, cal treballar per trencar amb els diferents factors de desigualtat que afecten de forma directa o indirecta a la qualitat de vida. Les dades mostren com encara existeixen desigualtats en l'accés i gaudi dels recursos i béns socials. Aquestes desigualtats es manifesten en diferents àmbits, com ara la salut, l'educació, l'accés al mercat laboral, les pensions entre d'altres i que tenen un impacte negatiu especialment en el desenvolupament de les dones. Per això, calen recursos i mesures per considerar les seves necessitats específiques al llarg del seu cicle vital. La disposició d'equipaments culturals, sanitaris, esportius, entre d'altres, també són aspectes a considerar en aquest eix estratègic. El fet de disposar d'una bona xarxa de transport urbà, uns serveis de proximitat accessibles a tota la població i disposar d'espais segurs i que convidin a la interrelació entre les gentes que conviuen a una ciutat, són indicadors també d'una bona qualitat de vida.

### **OBJECTIUS GENERAL**

Millorar la qualitat de vida de les persones atenent al cicle vida i les necessitats específiques de gènere.

### **OBJECTIUS ESPECÍFICS:**

- Incorporar la perspectiva de gènere i de cicle vital en diferents contextos d'intervenció (salut, pràctica esportiva, espais comunitaris...).

### **LÍNIES D'ACTUACIÓ:**

**Línia 3.1.** Recursos per a promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en diferents contextos d'intervenció.

**EIX 3. DRETS I QUALITAT DE VIDA**

**Objectius Generals:**

Millorar la qualitat de vida de les persones atenent al cicle vida i les necessitats específiques de gènere.

**Objectius Específics:**

- Incorporar la perspectiva de gènere i de cicle vital en diferents contextos d'intervenció (salut, pràctica esportiva, espais comunitaris...).

**ACCIONS**

ACCIONS	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	RESULTATS
<b>Línia 3.1. Recursos per a promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en diferents contextos d'intervenció.</b>					
Tallers d'apoderament dones en situació vulnerabilitat social i econòmica					1 taller trimestral
Enquesta qualitat de vida per conèixer necessitats al llarg cicle vital (persones grans, dones, jovent...)					1 enquesta
Espais de trobada: Club lectura					1 Club de lectura
Reconeixement de dones esportistes del municipi					Dones esportistes amb reconeixement

**Indicadors de Realització i de resultats**

Nre. Tallers d'apoderament Tipologia. Grup estable: núm. participants, sessions Resultats de l'enquesta	Nre. persones esportistes del municipi reconegudes. Reunions club de lectura
---	---

**Responsables i agents implicats**

Responsable: Regidoria Igualtat. Comissió de Seguiment.	Agents Implicats: Serveis Socials. Esports. Joventut. Cultura.
---	--

\*En la mesura possible es demanaran dades desagregades per sexe

## EIX 4: COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

La socialització de gènere assigna des de ben petits a cada sexe, expectatives respecte al seu rol en la societat, allò que s'espera de cada persona en funció del gènere socialment assignat. Aquestes expectatives i rols es reproduïxen mitjançant imatges, informació, models de comportament que transmeten els diferents agents socialitzadors (escola, Mitjans de comunicació, família, etc.).

Aquesta socialització de gènere accentua les diferències entre les persones, i explica les desigualtats existents en relació amb les oportunitats d'accés i manteniment en els diferents àmbits socials.

L'escola és un dels principals agents socialitzadors. Des de fa temps, l'administració pública desenvolupa un rol clau per revertir aquestes desigualtats per raó de gènere mitjançant la incorporació de propostes de coeducació innovadores que ajudin a transformar la societat des de la base, començant pels nois i noies dels centres d'ensenyament.

La coeducació és un enfocament educatiu que fomenta una educació lliure d'estereotips i respectuosa amb la diversitat de les persones. La pràctica coeducativa passa per la implicació activa de la comunitat educativa (centres, equips directius i docents, alumnat i AFAs) per transmetre uns valors basats en el respecte a la diversitat d'identitats de gènere i orientació sexual.

### **OBJECTIUS GENERALS**

Fomentar projectes compartits amb la comunitat educativa per una educació lliure d'estereotips de gènere.

### **OBJECTIUS ESPECÍFICS:**

Impulsar accions de coeducació des de diferents agents implicats en l'educació de l'alumnat i de la població infantil i juvenil del municipi.

### **LÍNIES D'ACTUACIÓ:**

**Línia 4.1.** Tallers i accions de conscienciació adreçades a l'alumnat i població infantil i juvenil.

<b>EIX 4. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA</b>					
<b>Objectius Generals:</b> Fomentar projectes compartits amb la comunitat educativa per una educació lliure d'estereotips de gènere.					
<b>Objectius Específics:</b> Impulsar accions de coeducació des de diferents agents implicats en l'educació de l'alumnat i de la població infantil i juvenil del municipi.					
<b>ACCIONS</b>					
<b>ACCIONS</b>	<b>2021-2022</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>	<b>RESULTATS</b>
<b>Línia 4.1. Tallers i accions de conscienciació adreçades a l'alumnat i població infantil i juvenil.</b>					
Tallers de coeducació Escola, educació en valors i respecte a la diversitat ( diversitat sexual i afectiva, etc.) Consell Comarcal d'Osona					1 taller per etapa i any
Implicació de l'escola en el desplegament d'un projecte de foment de la igualtat implicant la comunitat educativa: professorat, AFA, Alumnat –Pla convivència escola Consell Escolar					1 trobada Escola, E.bressol, Espai Jove, AFA per iniciar projectes comuns
Escola bressol: conta contes amb enfocament de gènere.					Conta contes amb enfocament de gènere – activitat continuada
Tallers i xerrades des de l'espai jove (igualtat i diversitat, LGTBI)					1 Cicle de cinefórum Taller grafitis/ sexualitat/ orientació professional no sexista

<b>Indicadors de Realització i de resultats</b>	
Nre. de trobades realitzades entorn educatiu. Accions conjuntes realitzades	Nre. tallers adreçat públic jove i tipologia
<b>Responsables i agents implicats</b>	
Responsable: Regidoria Igualtat. Comissió de seguiment.	Agents Implicats: Joventut, Escola Bressol, Escola, Educació. Cultura. Agents educatius

\*En la mesura possible es demanaran dades desagregades per sexe



## **EIX 5: REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS USOS DELS TEMPS**

El treball productiu s'ha considerat tradicionalment el centre de vida de les persones a partir del qual s'articula la vida econòmica, social i quotidiana. Aquesta visió androcèntrica es basa en la divisió sexual del treball que consisteix a diferenciar les feines i rols que han de fer els homes i que corresponen a l'àmbit productiu i les feines que han de fer les dones i que corresponen a l'àmbit reproductiu.

La incorporació massiva de les dones al treball remunerat no ha tingut una resposta proporcional d'incorporació dels homes a l'àmbit reproductiu i als treballs de cura. Aquest fet provoca una feixuga càrrega per moltes dones, ja que superposa i intensifica els seus temps de treball.

Els estudis sobre usos del temps posen de manifest que la suma de temps dedicat al treball remunerat i el temps de treball domèstic- familiar sempre és superior en el cas de les dones. Aquest fet determina els trets característics de l'ocupació de moltes dones: treballs a temps parcials, de baixa qualificació, etc. Els problemes de conciliar la vida familiar i laboral impacten negativament en les trajectòries de vida professional de les dones. Aquest impacte es manifesta a escala econòmica, en la disposició de rendes inferiors, i de pensions de jubilació o altres prestacions contributives inferiors.

Aquest eix incorpora accions per a la millora de l'ocupabilitat de les dones però també incideix en treballar de la mà amb l'empresariat per tal que incorpori mesures d'organització del treball més flexibles per promoure la conciliació laboral, familiar i personal i l'accés de les dones a l'ocupació.

### **OBJECTIUS GENERALS:**

Visibilitzar l'impacte de gènere en els treballs i usos dels temps per al foment d'una major equitat en la corresponsabilitat laboral i familiar.

### **OBJECTIUS ESPECÍFICS:**

- Sensibilitzar i informar al teixit empresarial i ciutadania per al foment de la igualtat en les pràctiques empresarials.

### **LÍNIES D'ACTUACIÓ:**

**Línia 5.1:** Accions de reconeixement dels treballs de cura.

**EIX 5. REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS USOS DELS TEMPS**

**Objectiu General:**

Visibilitzar l'impacte de gènere en els treballs i usos dels temps per al foment d'una major equitat en la corresponsabilitat laboral i familiar.

**Objectius específics:**

- Sensibilitzar i informar al teixit empresarial i ciutadania per al foment de la igualtat en les pràctiques empresarials.

**ACCIONS**

ACCIONS	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	RESULTATS
<b>Línia 5.1: Accions de reconeixement dels treballs de cura</b>					
Campanyes revalorització del treball de cures i la corresponsabilitat					1 campanya
Difusió de la informació en matèria d'igualtat (normativa, conciliació vida laboral, personal i familiar, clàusules socials) adreçada a les empreses					1 full informatiu – díptic per a distribuir a les empreses)

**Indicadors de realització i de resultats**

Nre. i tipologia d'informació i difusió sobre normativa i informació relacionada igualtat a les empreses.

Campanya de sensibilització: accions realitzades per al foment de la Corresponsabilitat familiar.

**Responsables i agents implicats**

Responsable: Regidoria d'Igualtat. Comissió d'Igualtat

Agents : Promoció Econòmica, Empreses del territori

\*En la mesura possible es demanaran dades desagregades per sexe

## EIX 6: RECONeixEMENT I FOMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

La participació en igualtat de condicions en la vida política, social, laboral i econòmica, o en llocs de presa de decisions, suposa per al conjunt de les persones, homes i dones, exercir el seu dret de ciutadania. Actualment i gràcies a l'acció del moviment feminista i l'acció conjunta amb els poders públics s'han observat avenços en l'increment de la participació social de les dones.

Malgrat els avenços assolits, encara s'observa que la participació de les dones no és equilibrada en tots els àmbits i llocs de decisió. Per exemple, si bé és cert que hi ha moltes dones que participen en l'àmbit associatiu (AFAs, entitats culturals, associacions de dones...), no arriben en molts casos a tenir una representació equilibrada, és a dir, moltes treballen a la base però no pas als llocs on es prenen les decisions. La **manca de corresponsabilitat**, en les tasques de cura i reproductives, explica en part aquestes diferències, ja que l'assumpció de manera unilateral de les tasques de cura, fa que les dones disposin de menys temps lliure i més impediments per a la participació formal. L'administració local té un paper fonamental per a promoció de la participació de les dones en les decisions col·lectives, però també en la necessitat de redefinir la participació des de l'experiència femenina, reconeixent els sabers femenins i atenent a la visualització i la valoració de la participació de les dones.

### OBJECTIU GENERAL:

Promoure la participació social i el reconeixement de les aportacions de les dones en les esferes socials, culturals i polítiques com a eina per un apoderament personal i col·lectiu.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Fomentar la participació i l'apoderament de les dones mitjançant la promoció de l'associacionisme.
- Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

### LÍNIES D'ACTUACIÓ:

**Línia 6.1.:** Foment de la participació i l'apoderament de les dones

**EIX 6. RECONeixEMENT I FOMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES**

**Objectiu General:**

Promoure la participació social i el reconeixement de les aportacions de les dones en les esferes socials, culturals i polítiques com a eina per un apoderament personal i col·lectiu.

**Objectius específics:**

Fomentar la participació i l'apoderament de les dones mitjançant la promoció de l'associacionisme. Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

**ACCIONS**

Accions	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	RESULTATS
<b>Línia 6.1: Foment de la participació i l'apoderament de les dones</b>					
Creació d'una Taula mixta Entitats- Ajuntament per a la implementació del pla d'igualtat.					1 taula
Jornada informativa adreçada a les entitats per a la incorporació de perspectiva gènere en les activitats.					1 sessió informativa Convenis bianuals amb entitats amb clàusula d'igualtat
Formació a les entitats en l'igualtat i recursos pràctics per incorporar la perspectiva de gènere en la programació d'activitats – clàusules socials en les subvencions					1 formació pràctica: recursos pràctics per incorporar perspectiva de gènere
Celebracions de les diades internacionals (8 de març, 25 N, 28 maig, 28 juny..)					1 Campanya anual
1 exposició anual per fer visibles les aportacions de les dones a la cultura.					1 exposició anual
Check list per a la revisió dels actes culturals amb enfocament de gènere					1 check list (punts a tenir en compte)

**Indicadors de Realització i de resultats**

1 accions de formació adreçades a les entitats 1 document – check list per a la incorporació perspectiva de gènere àmbit cultural. Campanyes anuals	Nre i tipologia d'accions realitzades per visibilitzar les aportacions de les dones: núm jornades, exposicions, cinefòrum... Convenis amb entitats amb enfocament de gènere
---	--

**Responsables i a agents implicats**

Responsable: Regidoria d'igualtat. Comissió de seguiment.	Agents: entitats socials del municipi. Cultura. Ciutadania.
---	---

\*En la mesura possible es demanaran dades desagregades per sexe

