Pla Local d'Igualtat de Gènere

Ajuntament de Navàs

Ajuntament de Navàs

Coordinació del treball:
Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils

Autora:
Clara Dachs i Bernad
Polítiques d'Equitat de Gènere

Amb la col·laboració de:
Ajuntament de Navàs

© Diputació de Barcelona
Març, 2016
Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

Índex

1. PRESENTACIÓ 4

2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT 6
2.1 Evolució històrica:de les reivindicacions feministes a l'agenda política 6
2.2 El paper dels governs locals 7
2.3 Els plans d'igualtat 8

3. MARC NORMATIU 9
3.1 Àmbit internacional 9
3.2 Àmbit comunitari 10
3.3 Àmbit estatal, autonòmic i local 10

4. PROCÉS D'ELABORACIÓ 22
4.1 Fases de la metodologia 22
4.2 Eines metodològiques 23

5. DIAGNOSI DE GÈNERE 28
5.1 Introducció 28
5.2 Contextualització de Navàs 28
5.3 Diagnosi amb perspectiva de gènere 38
5.3.1 Compromís amb la igualtat 39
5.3.2 Acció contra la violència masclista 52
5.3.3 Drets i qualitat de vida 58
5.3.4 Reformulació dels treballs i dels temps 70
5.3.5 Participació, apoderament i visibilització de les dones en tots els àmbits 81

6. PLA D'ACCIÓ 88

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ 106

8. BIBLIOGRAFIA 107

9. GLOSSARI 109

10. ANNEX 112
10.1 Eines metodològiques utilitzades 112
10.1.1 Entrevistes 112
10.1.2 Formulari 119
10.1.3 Cartells convocatòria sessió participativa entitats 122

1. PRESENTACIÓ

Trobo que és bastant trist que en ple segle XXI encara estiguem batallant per drets que són obvis. La igualtat entre les persones és una cosa que hauria de ser una premissa essencial dins la nostra manera de pensar i actuar. Crec que som tots iguals perquè tots som persones, i hauríem de considerar que la igualtat és el que ens fa avançar a tots plegats i hauríem de treballar per acabar amb qualsevol tipus de discriminació ja sigui pel gènere, pel color de la pell, per les diferències socials, per la llibertat d'estimar a qui es vulgui, sigui del teu mateix sexe o no...

No fa ni dos anys que vam fer realitat el primer pla d'igualtat a nivell d'institució, des d'una vessant interna, d'organització del treball i de respecte cap a les companyes de feina. Analitzant l'experiència d'aquell moment i els resultats que en vàrem obtenir vam creure que havíem d'anar més enllà, havíem d'insistir. Havíem d'insistir perquè massa sovint evidenciàvem la resposta i el desinterès cap a una qüestió que no esdevenia la preocupació del dia a dia per la majoria dels treballadors de l'ajuntament. Havíem d'insistir perquè massa sovint no es valorava el valor, les hores i la feina que implicava el treball de cures i domèstic. Insistirem perquè trobàvem trist que moltes dones ignoressin el seu potencial i no valoressin les seves perspectives d'avenç en el dia a dia, i massa sovint es resignessin a una situació que era una barreja de rol assumit, el conformisme amb una situació que «sempre havia sigut així», tot plegat afegit a la manca de voluntat de treballar per capgirar una situació van fer que ens plantegéssim anar més enllà. No cal dir que les respostes que vam trobar des de l'àmbit masculí, i en part també des del femení, ens van portar a reforçar la idea que era necessari realitzar un pla d'igualtat que abastés tot el municipi, amb la ferma idea que canviant l'entorn també faríem que evolucionés la situació del personal de l'ajuntament i també la necessària evolució i reflexió per part del conjunt de la població. Si una realitat concreta evoluciona i ho fa aïllada de l'àmbit en el que pertany finalment la incidència acabarà sent residual i fàcilment reversible, i és per això que vam creure que potser havíem de ser més ambiciosos i anar a buscar el canvi real en el conjunt de la població.

Assumim conscients que hem de fer realitat aquest pla d'igualtat a nivell municipal i encetem una lluita contra moltíssimes adversitats i contra un excés de discriminacions. El combat per la igualtat esdevé llarg i feixuc perquè hem de guanyar als que sempre s'han considerat superiors i al mateix temps hem de combatre aquest discurs que per desgràcia ha esdevingut massa majoritari, perquè massa sovint ha tingut al seu costat la publicitat, els interessos comercials, uns cànons estètics i una voluntat perversa de marginar la meitat de la nostra societat. Per desgràcia hem vist com darrerament augmentaven els insults misògins a moltes dones per expressar i defensar un determinat pensament polític. I seguirem batallant perquè la veritable igualtat s'esdevindrà quan no discriminem a ningú per haver nascut home o dona, quan no discriminem ningú pel color de la seva pell, quan deixem de ruboritzar-nos perquè dos nois expressen lliurement el seu amor fent-se un petó en públic o dues noies s'agafen la mà tot contradient la moral establerta.

I ara mateix prioritzem intentar assolir la igualtat per la dona, tot assumint la premissa d'Angela Davis que deia de manera molt encertada que «Feminisme és la idea radical que les dones són persones». Anem a buscar la igualtat, i això significa eliminar qualsevol tipus de superioritat. I des del nostre municipi, amb perspectiva feminista i indestriable de l'alliberament social i nacional, ens toca recordar i recuperar la divisa de Maria Mercè Marçal:

«A l'atzar agraeixo tres dons: haver nascut dona,
de classe baixa i nació oprimida.

I el tèrbol atzur de ser tres voltes rebel.»

Jaume Casals i Ció
Alcalde de Navàs

2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals i europeus, així com a la Constitució Espanyola de 1978. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes i vertebra el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.
Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat i d'estructures i organitzacions específiques.

Tot i haver estat un pas decisiu, a l'actualitat continuen presents diverses formes de desigualtats i discriminacions vers les dones com per exemple la violència masclista, un major índex d'atur, la segregació laboral, la menor representació en càrrecs de responsabilitat política, social, cultural i/o econòmica o els problemes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que són, entre molts d'altres, indicadors que la igualtat plena i efectiva és encara una fita a assolir.

2.1 Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere sorgeixen per donar resposta a les demandes i necessitats de les dones i tenen com a finalitat eradicar les desigualtats existents entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural.

La seva incorporació a l'agenda pública, gràcies a les reivindicacions feministes i als moviments de dones que han tingut lloc al llarg de la nostra història, ha estat fonamental pel progrés dels drets de les dones i pel desenvolupament de la igualtat i la justícia en les nostres societats contemporànies.

Tot i que es té coneixement de reivindicacions expressades per dones que es remunten a l'Edat Mitjana, la majoria de pensadores feministes coincideixen en dir que el feminisme, com a moviment social i cos teòric, apareix vinculat a la Il·lustració. Durant els segles XVIII i XIX, les demandes se centraven principalment en els drets civils, l'accés a l'educació, al treball remunerat, al sufragi femení i, en definitiva, en la defensa i el reconeixement de la plena ciutadania de les dones.

Els anys 60 i 70 representen una època d'intensa agitació política per al feminisme que busca noves formes d'organització per produir transformacions culturals i socials més profundes. Denuncien l'exclusió de les dones de l'esfera pública i reclamen la igualtat de tracte.

La presència del feminisme en la política formal es dóna en els anys posteriors, en els quals comença l'etapa de reconeixement normatiu, es creen els primers organismes específics i s'impulsen les primeres estratègies polítiques formals de cara a augmentar la participació i visibilització de les dones a l'esfera pública, establint mecanismes d'acció positiva.

Sens dubte, la intervenció de la comunitat internacional ha estat decisiva en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere i, en concret, el reconeixement de la necessitat d'introduir l'estratègia del *gender mainstreaming* o transversalitat de gènere que, tal i com defineix el Consell d'Europa, resulta una eina clau per l'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament, i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels agents normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

A partir d'aquí, les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen en base a l'anomenada estratègia dual que combina aquesta perspectiva transversal amb les accions positives que continuen, en molts casos, essent necessàries per equilibrar determinades condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

2.2 El paper dels governs locals

L'administració pública local, per les seves pròpies característiques que la configuren com un govern proper a la ciutadania i a la realitat social, se situa en una posició idònia per assumir un paper actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, dins del marc de les seves competències. Així ho reconeix la pròpia Carta Europea d'Autonomia Local quan estableix que "l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha de correspondre preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania".[1]

En aquest sentit, les iniciatives de la Comunitat Internacional influenciaren, des d'un bon inici, les administracions locals, que començaren a impulsar les primeres accions i a crear els primers serveis d'atenció a les dones, dirigides principalment a atendre les situacions de violència de gènere.
De la mà del progrés normatiu i institucional, i amb la presència cada cop més evident del moviment associatiu de dones, els governs locals inicien una etapa de forta implicació política amb la igualtat, més enllà d'una postura assistencialista, adoptant mesures de sensibilització i de transformació social.

1 Article 4.3 de la Carta Europea d'Autonomia Local, de 15 d'octubre de 1985, ratificada per instrument de 20 de gener de 1988, a Diputació de Barcelona (2007): *Marc legislatiu i competencial de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local i propostes de futur.*

A patir de la dècada dels 90, els governs locals adquireixen un paper protagonista en el desenvolupament d'aquestes polítiques, creant estructures tècniques específiques com les Regidories de Dones o d'Igualtat, impulsant serveis per a les dones, creant programes estables, destinant recursos econòmics i humans, com les agents d'igualtat, i incorporant la transversalitat de gènere com a estratègia per introduir el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals, treballant paral·lelament vers el reconeixement i valoració d'allò que té a veure amb el femení i amb el món de les dones.

2.3 Els Plans d'Igualtat

Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els Plans d'Igualtat. Els plans constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi de diagnosi prèvia d'aquesta situació.

El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.

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

El Pla d'Igualtat és, doncs, un document clau que, a més de servir per a la planificació i la posada en marxa d'actuacions concretes, ha de preveure el seguiment i l'avaluació posterior del camí recorregut en aquesta matèria i ha de poder mesurar l'impacte o els efectes del mateix en les condicions de vida de la ciutadania a la què s'adreça i, especialment, en la millora de la situació de les dones.

3. MARC NORMATIU

Tal com hem vist, l'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han estat fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, com a resultat, en gran part, dels instruments jurídics, polítics i tècnics impulsats des de Nacions Unides. Així doncs, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat entre homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

3.1 Àmbit internacional

En l'àmbit internacional, el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere. A partir de l'aprovació de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, l'any **1948**, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència en relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial.

Així, l'any **1975** se celebra a **Mèxic** la **I Conferència Mundial de la Dona** i, quatre anys després, s'aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures a adoptar pels governs. La **II** i **III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985)** van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.
Però, sens dubte, serà la **IV Conferència de Beijing** de **1995** la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.

Per tant, a banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.
Posteriorment, i per tal de realitzar un seguiment del compliment dels compromisos adquirits a Beijing, s'han realitzat tres conferències més, però ja no han suposat un avenç tan significatiu com va representar Beijing, tot i que han permès reafirmar els compromisos contrets l'any 1995.

3.2. Àmbit comunitari

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma**, de **1975**, que imposa l'obligació als Estat Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor. Des d'aleshores, la igualtat de gènere s'ha anat consolidant en el dret comunitari fins a convertir-se en un dels principis fonamentals.

Així es constata amb l'aprovació al **1997** del **Tractat d'Amsterdam**, el qual articula la igualtat entre homes i dones, l'antidiscriminació i les mesures d'acció positiva. El text normatiu comunitari situa la igualtat de gènere com a principal objectiu de la Unió Europea i com a element estructural de la seva política social. El tractat d'Amsterdam reforça també la idea d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, és a dir, d'aplicar el *mainstreaming* o transversalitat de gènere. Aquest principi adquireix una rellevància definitiva amb el IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000 i amb l'aprovació l'any 2000 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea i es consagra amb el **Tractat de Lisboa** del **2007**.

Pel que fa a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la **Declaració d'Atenes**, el **1992**, en què, per primera vegada, es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la "democràcia paritària". El Consell recomana als Estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

La legislació europea compta amb diverses **directives** principalment referides a l'àmbit del treball, igualtat salarial, permisos laborals i qüestions relatives a la seguretat social. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, donant lloc a la *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (2007).

3.3 Àmbit estatal, autonòmic i local

A l'Estat espanyol, el tractament legislatiu que fa referència a la igualtat no arriba fins la **Constitució Espanyola del 1978**, que en el seu **article 14** proclama que tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Igualment, a través de **l'art 9.2**, compromet als poders públics a què garanteixin la igualtat i la llibertat de tot els individus.

Pel que fa al tractament de la violència vers les dones, la **Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, suposa una fita sense precedents en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència. La llei preveu el dret de les dones víctimes de violència de gènere a rebre **informació, assessorament i atenció integral** adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als i a les menors que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO3/2007).

Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la licitud constitucional.

Tot i que el text normatiu abasta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes de la desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals en què s'introdueixen les novetats més substancials. Al quadre de la pàgina següent, es presenten, de manera resumida, les principals mesures i àmbits d'actuació previstes en la llei estatal.

Pel que fa a **l'àmbit competencial de les Administracions Públiques**, la LO3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació :

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

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

Pautes generals d'actuació dels poders públics	▪ Principi de transversalitat. ▪ Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments. ▪ Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un informe d'impacte de gènere. ▪ Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.
Foment de la igualtat en el principals àmbits socials	▪ Incorporació de la perspectiva de gènere en: - Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament. ▪ Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.
Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats	▪ Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva. ▪ Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva. ▪ Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació. ▪ Formació i promoció professional. ▪ Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. ▪ Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat. ▪ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: - Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat. - Permís de paternitat de 13 setmanes - Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social. - Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció. - Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima. - Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada. ▪ Modificacions de la Seguretat Social: - Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat. - Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims. - Prestació econòmica paternitat. ▪ Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.
Creació d'organismes específics	▪ Creació d'una Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri. ▪ Constitució d'un Consell de participació de les dones, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.

A Catalunya, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art.153).

L'àmbit competencial preveu:
a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com establir accions positives.
b) La promoció de l'associacionisme de dones.
c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.

El nou Estatut regula els drets civils i socials de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i la seva autonomia, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats (art. 19).

Pel que fa als principis d'actuació dels poder públics, l'article 41 de l'Estatut, estableix que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i hauran de:

- Garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat.
- Garantir la incorporació per part dels poder públics de la transversalitat en totes les polítiques públiques per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
- Afrontar de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
- Fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots el àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
- Reconèixer el valor econòmic del treball de cura i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials
- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual.

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

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària.

La Llei defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots el àmbits en què es pot produir (en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari).

Els principals objectius de la Llei són:

- Eradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
- Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'eradicar-la de la societat.
- Reconèixer els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.

La Llei també defineix i ordena la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats, i reconeix als municipis una sèrie de competències, que es concreten en:

a) Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.

b) Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'administració de la Generalitat de Catalunya.

c) Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.

d) Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

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

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

Pel que fa a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, la **Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

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

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

a)Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.

b)Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.

c)Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu des seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.

d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.

e)Formar i capacitar el personal per garantir que compleixin les seves funcions en relació al què estableix aquesta llei.

f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic (article 15).

g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de ciutadania (article 14.4).

h)Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.

i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions**.**

j)Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.

k)Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homesen els diferents àmbits d'intervenció local.

l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

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

Àmbits	Mesures
Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic (Art. 10 i disposició addicional segona)	▪ Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objecte del contracte per part de l'empresa adjudicatària. ▪ Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de: - plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei, i - distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat. ▪ Es crearà un Registre Públic dels Plans d'Igualtat i un Distintiu d'Excel·lència empresarial en matèria d'Igualtat
	▪ El Govern ha d'elaborar i aprovar, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, una norma sobre la inclusió de clàusules relacionades amb la igualtat de dones i homes en contractes i subvencions de l'àmbit d'actuació de la Generalitat de Catalunya (termini: 6 mesos des de l'entrada en vigor de la Llei)
Ajuts públics (Art. 11)	▪ Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere. ▪ Denegar atorgament de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públicsaempreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.
Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic (Art. 15)	▪ Les institucions de la Generalitat, i els organismes públics vinculats, i les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics han d'aprovar un pla d'igualtat destinat al personal propi que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball (termini: dos anys des de l'entrada en vigor de la Llei)
	▪ Els ens localsque tenen òrgans de representació de personal al seu serveihan d'aprovar un pla d'igualtat, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.
Ocupació pública	▪ Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o

(Art. 16)	òrgans tècnics de selecció. ▪ Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista. ▪ Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtatadreçada a tot el personal. ▪ Anàlisi de llocs de treball, periòdica, per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.
Pressupostos (Art. 17)	▪ Els departaments de la Generalitat, els òrgans autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han de fer visibles l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones.
Polítiques i actuacions dels poders públics (Art. 18)	▪ Les administracions públiques de Catalunya han de procurar atenir-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels i de les titulars dels òrgans de direcció.
Participació política de les dones (Art. 19)	▪ Els poders públics han de procurar atenir-se al principi de **presència paritària** de dones i homes en el **repartiment del poder polític**. ▪ Les **candidatures** que representin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors i electores han de respectar el criteri de paritat entre homes i dones per l'elaboració de les llistes electorals (Art. 56.3 Estatut Autonomia).
Participació social de les dones (Art. 20)	▪ Els poders públics han d'adoptar **accions positives**específiques temporals, raonables i proporcionades quepromoguin la **igualtat**efectiva de dones i homes. ▪ Els col·legis i agrupacions professionals i **empresarials**, les **organitzacions sindicals**, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes per assolir la **representació paritària** en els òrgans directius.
Coeducació (Art. 21, 22 i 28 i disposició addicional sisena)	▪ El Govern ha d'aprovar i presentar al Parlament en el termini màxim de dos anys de l'entrada en vigor de la Llei un Pla per a la Igualtat de gènere en el sistema educatiu per mitjà del qual haurà d'introduir la coeducació en tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums a tots els nivells.

	▪ Els poders públics han de garantir l'adequada formació en coeducació en l'àmbit de l'educació en lleure infantil i juvenil. ▪ En l'àmbit universitari s'ha d'incloure necessàriamentuna formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents.
Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones (Art. 31)	▪ La Generalitat ha de fer, periòdicament, estimacions de valor econòmic del treball domèstic i de cura d'infants i de persones grans o dependents de Catalunya, i ha d'informar a la societat catalana sobre els resultats.
Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral (Art. 32 i 45)	▪ Els poders públics han de: - elaborar plans d'ocupació biennals per incrementar l'ocupació estable i de qualitat de les dones; - incorporar la perspectiva de gènere en els programes actives d'ocupació (PAO); - incorporar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, classificació professional, valoració de llocs de feina, retribucions i promoció professional; - incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions i professions en què són poc freqüents; - fomentar accions de l'economia social i el treball autònom, i les iniciatives **d'emprenedoria**engegades per dones; - promoure l'accés de dones a llocs directius i de comandament; - garantir el compliment del **principi d'igualtat retributiva**; - eliminar la segregació horitzontal; i - aplicar el **principi de la càrrega de la prova** en casos de denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. ▪ Les administracions públiques de Catalunya han de: - crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.
Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (Art. 18 i 33)	▪ Sector públic: les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. ▪ Sector privat: les empreses han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació sindical, per

	prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Plans d'igualtat a les empreses (Art. 36)	▪ Les mesures dels plans d'igualtat s'han de negociar i acordar amb la representació legal del personal treballador. ▪ Han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat les empreses de: - més de 250 persones treballadores (Llei Orgànic 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes); - les empreses amb convenis col·lectius de les quals així ho estableixi; - les empreses que estiguin obligades perquè l'autoritat laboral així ho hagi acordat en un procés sancionador. ▪ Els poders públics de Catalunya han d'afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat a les empreses que no estan obligades per llei. ▪ Tots els plans d'igualtat, tant els de les empreses que estan obligades per llei com els voluntaris,s'han de registrar en el Registre Públic de Plans d'Igualtat.
Responsable sindical d'igualtat (Art. 39)	▪ Els sindicats amb presència als centres de treball, per mitjà dels òrgans de representació corresponents, han d'adjudicar a un/a delegat/da sindical la funció de vetllar específicament per la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva. ▪ El/la responsable sindical d'igualtat té l'obligació de formar-se en matèria d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes. ▪ Les organitzacions sindicals han de designar un/a responsable sindical d'igualtat que tingui la titulació específica en matèria d'igualtat i gènere. ▪ L'Administració pública ha de facilitar **programes** de suport a la **formació** sindical per a la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.
Negociació col·lectiva (Art. 40)	▪ Les organitzacions empresarials i sindicals, i els òrgans de representació del personal a l'empresa, han de promoure una representació paritària dels dos sexes en la negociació col·lectiva mitjançant mesures d'acció positiva.
Prevenció de riscos laborals a l'empresa (Art. 44)	▪ Les empreses estan obligades a tenir en compte la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, i a prestar una atenció especial als factors de risc per a la fertilitat i per a l'embaràs i la lactància, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives.

	▪ Les empreses han deformar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe i sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.
Estadístiques i estudis (Art. 56)	▪ Les administracions públiques de Catalunya han de: - Incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme; - Establir nous indicadors estadístics; - Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per a contribuir al reconeixement i la valoració del treball de es dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.

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

Finalment, pel que fa a l'àmbit LGTBI destaca la recent aprovació de la ***Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i transfòbia***del Parlament de Catalunya.L'objectiu de la llei és desenvolupar i garantir els drets LGTBI i evitar situacions de discriminació i assegurar la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat tant en l'àmbit públic com privat, sobre els quals la **Generalitat de Catalunya i els ens locals** tenen competències.

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

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

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

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

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

4.PROCÉS D'ELABORACIÓ

4.1 Fases de la metodologia

FASE 1
INICI

Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització de les sessions de treball i es delimita la informació i la documentació necessàries.

FASE 2
DIAGNOSI DE GÈNERE

En aquesta fase es procedeix a la recollida i tractament de la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi, es busca obtenir un mapa de les característiques del territori i de les necessitats de la població –especialment, de les dones-, alhora que s'analitza de forma introspectiva l'acció municipal i els recursos disponibles.

FASE 3
PLA D'ACCIÓ

Es crea el Grup Coordinador del Pla (GCP), tenint en compte els resultats de la diagnosi. Es posa en marxa un procés participatiu tècnic i polític amb l'objectiu d'establir, de forma consensuada, les mesures que es considerin necessàries per tal de corregir les desigualtats de gènere identificades i d'impulsar totes aquelles actuacions que contribueixin a reforçar els aspectes de justícia i equitat en el nostre territori. Es convoca una sessió de trobada amb totes les entitats del municipi per tal que aportin la seva perspectiva i col·laborin en la planificació d'accions del pla.

FASE 4
REDACCIÓ, VALIDACIÓ FINAL I PRESENTACIÓ DEL PLA

Un cop recollides les propostes d'actuació, d'acord amb les línies estratègiques establertes, es plasmen en un Pla d'Acció, que ha de recollir també els indicadors per a ser avaluat, la temporització i els recursos necessaris per poder-lo dur a terme. El Pla d'Acció és validat per el GCP, que serà també responsable d'assegurar la seva implementació, seguiment i avaluació.

4.2 Eines metodològiques

Les eines metodològiques utilitzades per a la Diagnosi de Gènere i el Pla d'Acció es descriuen i detallen en aquest capítol.

En relació amb la Diagnosi de Gènere:

Revisió de documentació relacionada amb l'Ajuntament de Navàs i documents vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere. La documentació ha estat facilitada per diversos departaments de l'Ajuntament i pel Consell Comarcal del Bages.

ÀREA DE GESTIÓ	DOCUMENTACIÓ
Alcaldia: representació i presidència i Serveis Financers	• Programa Polític de l'equip de Govern • Despeses corrents de la corporació municipal de Navàs (2012-2015)
Medi Ambient, Urbanisme i Serveis Municipals	• Plànols del nucli de Navàs • Plànols dels nuclis El Mojal, Castelladral i Palà de Torroella
Governació, Nuclis i Món Rural i Turisme	• Revista el Casal (núm. 29, Setembre 2015)
Educació i Esports	• Dades AMPA (Associació de Mares i Pares d'Alumnes)
Personal, Drets Socials i Sanitat	• Llistat d'entitats de Navàs • Publicació al BOPB del procediment de Règim intern del mandat corporatiu (2015-2019) • Memòria d'activitats 2014 Polítiques d'Igualtat • Pla Intern d'Igualtat de Gènere (2014-2017) • Protocol prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual de la corporació municipal de Navàs (2010) • La Plaça, Butlletí d'informació municipal (març 14, novembre 14, hivern 15) • Programa d'atenció Social i Educativa "Projecte Xalar", EBAS de l' Ajuntament de Navàs. Memòria 2014
Cultura, Promoció Econòmica, Participació i Noves Tecnologies	• Cartells cursos gratuïts promoció econòmica • Díptic projecte, cultura emprenedora a l'escola • Llistat personal SOC, plans ocupació
Joventut, Festes i Comunicació	• Pla local de joventut de Navàs (2015-2019) • Nota de premsa bandera gai
Consell Comarcal del Bages	• Acta del fòrum de regidores i regidors de la dona del Bages (10/10/15) • Proposta campanya 25 novembre 2015 • Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i al Bages • Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les comarques de la Catalunya central (Anoia, Bages, Berguedà i Osona)
Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils de la Diputació de Barcelona	• Recull d'indicadors sociodemogràfics del municipi de Navàs (2014) • Import concedit a l'Ajuntament de Navàs, subvenció DIBA (2012-2015)

Dues entrevistes en profunditat amb les persones que estan a la primera línia de les polítiques d'igualtat, amb l'objectiu de conèixer l'estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat dona-home de Navàs, conèixer els seus punt forts i punts febles, reflexionar sobre la transversalitat de gènere i pensar reptes de futur de les polítiques d'igualtat.

CÀRREC PERSONES ENTREVISTADES
Regidor de Personal, Drets Socials i Sanitat
Treballadora social encarregada de les polítiques d'Igualtat

Catorze entrevistes a personal polític, tècnic de l'Ajuntament, personal tècnic del Consell Comarcal del Bages i entitats ciutadanes de Navàs per tal de conèixer a fons l'organització del consistori, les polítiques que s'hi desenvolupen, les formes de coordinació habituals, entitats ciutadanes i el coneixement i nivell d'execució de les polítiques d'igualtat.

ÀREA DE GESTIÓ	CÀRREC
Alcaldia: representació i presidència i Serveis Financers	• Alcalde • Tècnica de serveis financers • Administrativa de serveis financers
Medi Ambient, Urbanisme i Serveis Municipals	• Regidor de Medi Ambient, Urbanisme i Serveis Municipals • Arquitecte Tècnic Municipal
Governació, Nuclis i Món Rural i Turisme	• Regidor de Governació, Nuclis i Món Rural i Turisme
Educació i Esports	• Regidora d'Educació i Esports
Personal, Drets Socials i Sanitat	• Educadora Social • Psicòloga Escolar
Cultura, Promoció Econòmica, Participació i Noves Tecnologies	• Tècnica de Promoció Econòmica i Comerç
Joventut, Festes i Comunicació	• Regidora de Joventut, Festes i Comunicació • Tècnic de joventut, cultura i comunicació
Consell Comarcal del Bages	• Tècnica d'Igualtat
Entitat AMMA	• Presidenta de l'Entitat

Formulari de diagnosi dirigit a tot el personal de l'Ajuntament. El formulari consta de quatre parts diferenciades; la primera referent a les accions d'igualtat que es desenvolupen a l'Ajuntament així com, les avantatges i dificultats de la seva execució, la segona vinculada amb la prioritat i la tradició estable de les polítiques d'igualtat a Navàs, la tercera en relació a la necessitat, requisits i àmbits imprescindibles a l'hora d'elaborar polítiques d'igualtat i finalment, idees de futur per a una bona gestió i definició de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Navàs.

A continuació es detalla el perfil de les persones que han respost les preguntes segons àrea de gestió, càrrec i sexe.

TAULA 1. Persones que han respost al formulari segons àrea de gestió i sexe

ÀREA DE GESTIÓ	HOME	DONA
Alcaldia: representació i presidència i Serveis Financers	2	1
Medi Ambient, Urbanisme i Serveis Municipals	1	2
Governació, Nuclis i Món Rural i Turisme	3	0
Educació i Esports	1	5
Personal, Drets Socials i Sanitat	1	5
Cultura, Promoció Econòmica, Participació i Noves Tecnologies	2	3
Joventut, Festes i Comunicació	2	0
Altres (Oposició, Secretaria)	0	2
TOTAL	**12**	**18**

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2015

TAULA 2. Persones que han respost el formulari segons càrrec i sexe

CÀRREC	HOME	DONA
Polític	4	2
Tècnic	5	9
Administratiu	2	4
Altres	1	3
TOTAL	**12**	**18**

Font: elaboració pròpia a partir de les respostes del formulari, 2015

En relació amb el Pla d'Acció:
Grup Coordinador del Pla (GCP), grup de treball conformat per personal tècnic i polític amb l'objectiu de definir i detallar accions que configuraran el Pla d'Acció.

El GCP ha realitzat tres sessions de treball que es detallen i descriuen a continuació:

SESSIÓ	DATA	HORARI	CONTINGUT DE LA SESSIÓ
Sessió 1	Divendres 22 de gener	12 a 14h	-Benvinguda i presentació del grup de treball. -Marc conceptual de les polítiques d'igualtat de gènere. -Presentació de les línies estratègiques del document.

Sessió 2	Divendres 29 de gener	12 a 14h	-Definició d'accions i àmbits de treball prioritaris segons les línies estratègiques. -Definició d'estratègies de coordinació i foment de la transversalitat de gènere.
Sessió 3	Divendres 5 de febrer	9 a 11h	-Concreció de les accions: temporització, pressupost, indicadors d'avaluació i àrees implicades. -Cloenda del GCP.

Les persones que han conformat el grup representen les diverses àrees municipals. Hi ha assistit un total de 3 homes i 7 dones. La majoria ha assistit a totes les sessions de treball.

ÀREA	DONA	HOME	SESSIÓ 1	SESSIÓ 2	SESSIÓ 3
Alcaldia		1	1		1
Equip de Govern		1	1	1	1
Urbanisme		1	1	1	1
Medi Ambient	1		1	1	1
Drets Socials i Educació	4		4	3	4
Promoció Econòmica	1		1	1	1
Consell Comarcal Bages	1		1	1	1
TOTAL	**7**	**3**	**10**	**8**	**10**

Sessió participativa amb les entitats del municipi. Les diverses entitats del municipi han estat convocades per una sessió participativa de 2h. Per la definició i disseny de la convocatòria s'ha implicat al personal i govern de l'Ajuntament i s'ha elaborat uns cartells on hi apareixien persones (homes i dones) realitzant les tasques contràries als rols de gènere tradicional (alcalde escombrant, tècnic d'urbanisme treien la pols, tècnica de medi ambient canviat una farola i tècniques de serveis socials jugant a la botifarra).

Durant la sessió s'ha reflexionat sobre les prioritats de treball en l'àmbit de les polítiques d'igualtat i les accions possibles a desenvolupar per trencar amb les desigualtats de gènere. Hi ha participat una gran diversitat d'entitats i organitzacions, també centres educatius i personal tècnic i polític de l'Ajuntament. En total hi ha assistit un total de 39 persones, 18 dones i 21 homes. A continuació es detalla el llistat d'entitats i organitzacions participants i la representació d'homes i dones. El nombre de persones no es correspon amb aquestes 39 esmentades ja que hi havia moltes persones que representaven a més d'una entitat.

ENTITAT/ORGANTIZACIÓ	Dona	Home
Alt Llobregat Pla i Baixada		2
AMPA (EDN)		1
Barri Bonavista		1
Club Esportiu Navàs		1
Coral Nova	1	
Veïns Castellet		1
Centre Excursionista		1
Càrites	1	
Associació Barraca		2
Parròquia	1	
Club d'Avis		1
La Ceba		1
Agrupament Escolta Ali-Bei Navàs	1	
Club Bàsquet Navàs		1
Pubillatge	1	3
EDN	1	1
Ciutadania	3	
ANC	2	1
Ecosalut	1	
Càrrec polític Ajuntament	1	2
Càrrec tècnic Ajuntament	3	
Associació AMMA	2	
Taula Solidària de Navàs	1	
Biblioteca Municipal	1	
UBIS	1	1
Arran		1
Geganters		1
CNN		1
Projecte Xalar	1	
La volta		1
Canal N TV Navàs		1
Consell Escolar		1
Agrupació Sardanista	1	
Associació de taxis		1

5. DIAGNOSI DE GÈNERE

5.1 Introducció

La Diagnosi de Gènere de l'Ajuntament de Navàs, és el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com els processos, les pràctiques que hi tenen lloc, les polítiques públiques i la relació amb la ciutadania, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que amb les modificacions i/o millores oportunes poden contribuir a conduir les polítiques que es duen a terme des de l'Ajuntament en vers la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Aquest apartat ofereix un retrat de l'estat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere, per tant, defineix un conjunt de punts forts (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i un conjunt de punts millorables (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta- de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere), informació que ens serà imprescindible per dissenyar el pla d'acció (Pla Local d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Navàs).

La diagnosi de gènere s'estructura en duess parts, la primera fa referència a la contextualització del Municipi de Navàs i la segona fa un recorregut per la situació dels homes i les dones, així com, plans transversals, i accions desenvolupades des de l'Ajuntament en la matèria. Aquesta segona part està estructurada en relació amb les 5 línies estratègiques determinades per al futur pla d'acció.

Per a realitzar ambdues parts s'ha analitzat documentació, s'han extret dades oficials, s'ha fet el buidatge del formulari de diagnosi i s'ha analitzat les entrevistes a entitats, personal tècnic i polític.

5.2 Contextualització de Navàs

El municipi de Navàs, tal i com exposa el web municipal, se situa en un extens pla de la comarca del Bages, al marge dret del riu Llobregat, a 23km del centre de Manresa i a 25km del centre de Berga. Amb 80,02km2 és el segon municipi més gran en extensió de la comarca del Bages. Els nuclis que s'inclouen dins del municipi són; Navàs, El Mujal, Sant Cugat del Racó, Castelladral, Valldeperes, Palà de Torroella i Sant Salvador de Torroella. Fins l'any 2002, la Colònia Valls de Torroella també formava part del municipi de Navàs; actualment però és del municipi de Sant Mateu de Bages.

El nucli de Navàs actualment té com a principals activitats econòmiques, els serveis, la indústria i el comerç. El comerç i la indústria van consolidar-se a les dècades dels cinquanta i seixanta. Una intensa activitat econòmica, una forta immigració de fora de Catalunya i un alt creixement vegetatiu, provocaren una expansió urbanística i demogràfica espectacular.

El poble de Castelladral ocupa la part central i més elevada del terme municipal, des de la riera de Sant Cugat o del Tordell fins a la Vall dels Gitanos, per on discorre la riera d´Hortons. Santa Fe de Valldepereres, és una església que apareix documentada des de 1139 com a Santa Fe de "Vall de Peres". La capella respon a l'esquema, tan generalitzat dins de l'àmbit rural, d'una nau amb absis. El Mujal es troba a l'oest del poble de Navàs, al costat de l'antic camí de la sal de Cardona a Vic. En el seu terme s'han localitzat restes arqueològiques de l'Edat dels Metalls i d'Època Romana. Palà de Torroella, al marge esquerre del riu Cardener, en terres del mas Palà, el seu propietari, Joan Palà i Valls, hi instal·là l'any 1877 una fàbrica de filats i de teixits. Sant Salvador de Torroella és un poble situat a l'extrem occidental del terme municipal, a la riba dreta del Cardener. A l'any 966 en tenim constància escrita per primera vegada. Entre finals del segle XIX i principis del XX, s'instal·laren dues indústries tèxtils al poble i sorgiren dues colònies, Palà i Valls de Torroella.
Sant Cugat del Racó Ocupa els altiplans que hi ha entre les Esglésies i Castelladral. En el seu territori hi hagué un assentament iberoromà de força importància, al Pla de Sant Pere. És un terme rural constituït per masos dispersos.

A continuació es detallen dades sociodemogràfiques relacionades amb la població del terme municipal de Navàs.

POBLACIÓ TOTAL

Segons dades de l'HERMES (informació estadística local) de la Diputació de Barcelona, referents al padró continu de 2014, la població de Navàs és de 6.117 persones (3.072 dones i 3.045 homes). Podem constatar que hi **habiten més dones que homes** en valors absoluts tot i que la diferència és poc significativa.

La població total de Navàs representa un 0,081% de la població total de Catalunya i respecte a la comarca, Navàs compta amb el 3,5% de la població. Pel que fa a les dones específicament constatem que, els percentatges comparatius entre població femenina i masculina, és a Navàs on hi ha la menor diferència percentual d'homes i dones. A la comarca del Bages, la demarcació de Barcelona i Catalunya, el percentatge comparatiu és major en dones que en homes en tots tres àmbits competencials.
Constatem doncs que **a Navàs hi ha un major equilibri poblacional de dones i homes** respecte a la comarca, la demarcació de Barcelona i Catalunya.

L'índex de feminitat (100,89%) i masculinitat (99,12%) de Navàs, ens corrobora que és superior la població femenina envers la masculina. Aquests dos índexs mesuren la població masculina envers la població femenina. La comparativa poblacional de dones i homes que viuen a Navàs, en relació amb la comarca del Bages, la demarcació de Barcelona i Catalunya es detallen a continuació.

TAULA 3. Comparativa poblacional de dones i homes que viuen a Navàs

	NAVÀS		COMARCA		DEMARCACIÓ BCN		CATALUNYA	
Homes	3.045	50%	86.759	49%	2.308.694	48%	3.701.740	49%
Dones	3.072	50%	88.768	51%	2.460.241	52%	3.817.163	51%
TOTAL	**6.117**	**100%**	**175.527**	**100%**	**4.768.935**	**100%**	**7.518.903**	**100%**
Índex feminitat	100,89		104,66		102,32		103,12	
Índex masculinitat	99,12		95,55		97,74		96,98	

Font: elaboració pròpia a partir dels indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

POBLACIÓ SEGONS EDAT

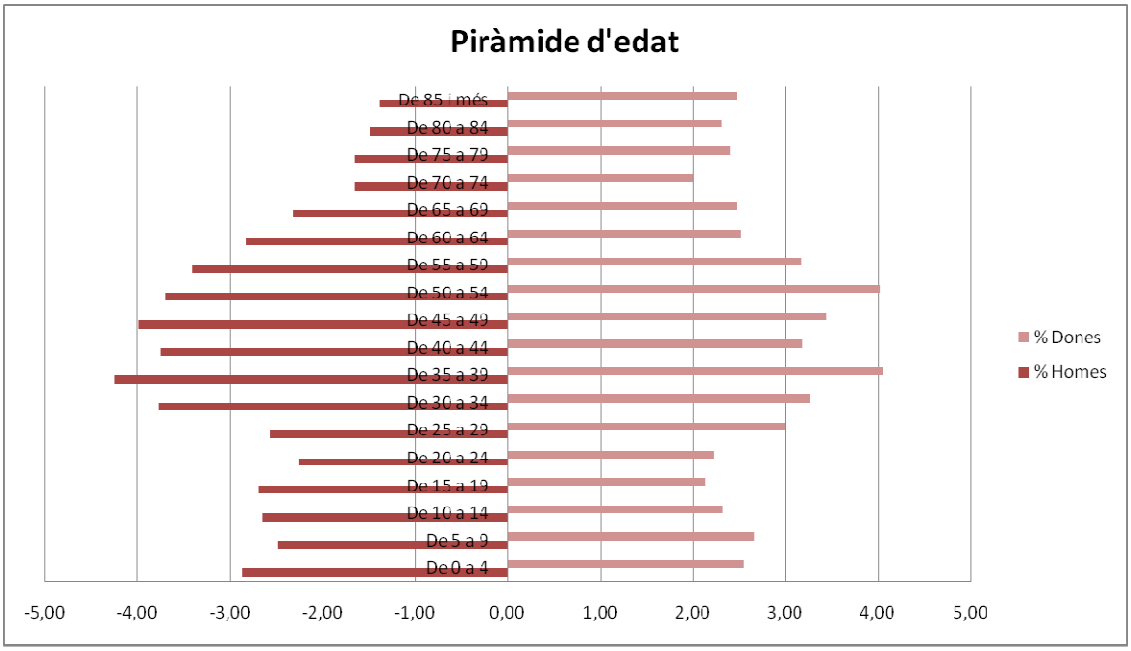
La distribució de la població per edats mostra que Navàs és un municipi que centra el gran gruix de població entre els 30 i 60 anys, per tant podem afirmar que és una població adulta no sobre envellida**.** El major percentatge de població el trobem dels 35 als 39 anys, amb major nombre d'homes que de dones. Els menors percentatges poblacionals els trobem entre els 70 i 85 anys, essent molt major el nombre de dones que d'homes en aquestes franges d'edat. **Podem afirmar doncs que Navàs consta d'una població femenina i masculina molt equilibrada, i és poc sobre envellida**.

TAULA 4. Població segons edat i sexe

Edat	Homes	Dones	Total	%Homes	%Dones	Total
De 0 a 4	176	156	332	2,88	2,55	5,43
De 5 a 9	152	163	315	2,48	2,66	5,15
De 10 a 14	162	142	304	2,65	2,32	4,97
De 15 a 19	165	131	296	2,70	2,14	4,84
De 20 a 24	138	136	274	2,26	2,22	4,48
De 25 a 29	157	183	340	2,57	2,99	5,56
De 30 a 34	231	200	431	3,78	3,27	7,05
De 35 a 39	260	248	508	4,25	4,05	8,30
De 40 a 44	230	195	425	3,76	3,19	6,95
De 45 a 49	244	210	454	3,99	3,43	7,42
De 50 a 54	227	246	473	3,71	4,02	7,73
De 55 a 59	209	194	403	3,42	3,17	6,59
De 60 a 64	173	154	327	2,83	2,52	5,35
De 65 a 69	142	152	294	2,32	2,48	4,81
De 70 a 74	102	122	224	1,67	1,99	3,66
De 75 a 79	101	147	248	1,65	2,40	4,05
De 80 a 84	91	141	232	1,49	2,31	3,79
De 85 i +	85	152	237	1,39	2,48	3,87
TOTAL	**3.045**	**3.072**	**6.117**	**49,78**	**50,22**	**100**

Font: indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

GRÀFIC 1. Piràmide d'edat



Font: elaboració pròpia a partir dels indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

Aquesta tendència poblacional analitzada segons l'edat, es confirma amb els diversos indicadors que es detallen i analitzen a continuació.

L'*Índex de primera infantesa* fa referència a la relació entre la població de 0 a 4 anys i la població de 16 a 64 anys, avalua quin és el percentatge de població infantil que hi ha al municipi. Veiem que l'índex de primera infantesa és del 8,58%, essent major en els nens amb un 8,80%, respecte a les nenes 8,58%. Si analitzem les dades de manera comparativa veiem que, Navàs presenta un índex de primera infantesa superior a la resta de la comarca, la demarcació de Barcelona i Catalunya.

TAULA 5. Índex de primera infantesa segons sexe

(Població de 0 a 4 anys / Població entre 16 i 64 anys)*100			
Taxes	**Homes**	**Dones**	**Total**
MUNICIPI	8,80	8,34	8,58
COMARCA	8,51	8,33	8,42
DEMARCACIÓ BCN	8,17	7,71	7,94
CATALUNYA	8,20	7,86	8,03

Font: indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

Pel que fa a la *Taxa de joventut de 16 a 29 anys*, que compara la població de 16 a 29 anys, respecte la població total, veiem que, Navàs té una taxa del 13,88%, inferior que la de Catalunya amb el 14,35% i superior a l'àmbit comarcal que és del 13,40%. Per tant hi ha molt poc nombre de persones joves a Navàs. Pel que fa a la comparativa per sexe, veiem que la taxa és major en el cas dels homes.

Podem afirmar doncs que la població juvenil de 16 a 29 anys a Navàs és escassa, inferior a la de Catalunya i major en nombre d'homes que de dones en aquestes franges d'edat (entre 16 i 29 anys).

TAULA 6. Taxa de joventut de 16 a 29 anys segons sexe

(Població de 16 a 29 anys / Població total)*100			
Taxes	**Homes**	**Dones**	**Total**
ÀMBIT MUNICIPAL	13,96	13,80	13,88
ÀMBIT COMARCAL	13,59	13,21	13,40
DEMARCACIÓ BCN	14,74	13,76	14,24
CATALUNYA	14,76	13,95	14,35

Font: indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

Si atenem a l'*Índex de dependència infantil i juvenil*, que fa referència a la relació entre les persones en edat no activa de 0 a 15 anys respecte a la població potencialment activa, observem que a Navàs amb 26,15%, és major que la resta de Catalunya amb 25,91% i inferior a la comarca amb 26,44%.

Podem afirmar doncs que Navàs té un índex de dependència infantil i juvenil superior a la mitjana de Catalunya.

TAULA 7. Índex de dependència infantil i juvenil segons sexe

(Població de 0 a 15 anys / Població entre 16 i 64 anys)*100			
Taxes	**Homes**	**Dones**	**Total**
ÀMBIT MUNICIPAL	26,26	26,03	26,15
ÀMBIT COMARCAL	26,63	26,23	26,44
DEMARCACIÓ BCN	25,90	24,50	25,20
CATALUNYA	26,40	25,41	25,91

Font: indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

Tenint en compte l'*Índex d'envelliment*, que mesura el gruix de persones majors de 65 anys sobre les menors de 15, veiem que és força elevat a Navàs (122,04%), el que significa que hi ha major nombre de persones adultes que de joves. També cal destacar que hi ha una gran diferència entre l'índex d'envelliment femení (146,61%) i el masculí (99,24%), fet que suposa una **major proporció de dones que d'homes majors de 65 anys.** Si comparem amb la resta de Catalunya i la Comarca del Bages, veiem que Navàs està bastant per sobre de Catalunya i amb menor mesura també del Comarcal. **Podem afirmar que Navàs té una població majoritàriament envellida.**

TAULA 8. Índex d'envelliment segons sexe

(Població de 65 anys i més / Població de 0 a 15 anys)*100			
Taxes	**Homes**	**Dones**	**Total**
ÀMBIT MUNICIPAL	99,24	146,61	122,04
ÀMBIT COMARCAL	91,64	136,33	113,29
DEMARCACIÓ BCN	88,46	130,12	108,67
CATALUNYA	86,62	123,93	104,74

Font: indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

Si atenem a l'*Índex de sobre envelliment*, calculat a partir de la proporció de persones majors de 85 anys sobre el total de majors de 65 anys, veiem que és major que la resta de Catalunya i la Comarca del Bages. Pel que fa al sexe, veiem que és molt major l'índex de sobre envelliment femení que el masculí. **Navàs no té una població sobre envellida, però si que aquesta és major que la de la Comarca i Catalunya.**

TAULA 9. Índex de sobre envelliment segons sexe

(Població de 85 anys i més / Població de 65 anys i més)*100			
Taxes	**Homes**	**Dones**	**Total**
ÀMBIT MUNICIPAL	16,31	21,29	19,19
COMARCA	12,79	19,90	16,93
DEMARCACIÓ BCN	10,89	17,94	14,99
CATALUNYA	11,32	18,16	15,25

Font: indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

Finalment, si observem l'*Índex de dependència senil*, que analitza la relació entre els individus majors de 65 anys respecte a la població potencialment activa, veiem que a Navàs, hi ha un índex de dependència senil major que la resta de Catalunya i superior també al de la comarca. Si atenem a l'índex de dependència senil femení, veiem que és superior al masculí, aquest fet es dóna ja que hi ha major nombre de dones majors de 65 anys que homes.

TAULA 10. Índex de dependència senil segons sexe

(Població de 65 i més anys / Població entre 16 i 64 anys)*100			
Taxes	**Homes**	**Dones**	**Total**
ÀMBIT MUNICIPAL	26,06	38,16	31,91
COMARCA	24,41	35,76	29,95
DEMARCACIÓ BCN	22,91	31,88	27,39
CATALUNYA	22,86	31,49	27,14

Font: indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

A continuació es detallen les dades de tots els índex esmentats, en forma de taula. La taula també afegeix l'*Índex de fecunditat,* aquest ens permet avaluar la mitjana de fills i filles per dona i mesurar el nivell de recanvi generacional. El càlcul d'aquest recanvi generacional es dóna per la suma de les taxes específiques de fecunditat per grups quinquennals d'edat de les dones entre 15 i 49 anys, multiplicat per 5. Les taxes específiques es calculen fent el quocient entre el total de fills o filles per dona d'un grup quinquennal i el total de dones d'aquest grup d'edats. Els estudis transversals que proporcionen una taxa global de fecunditat ideal (fecunditat amb recanvi generacional) estableixen que, hauria de ser de 2,1 fills o filles per dona, ja que és el nivell establert tradicionalment com el mínim requerit per assegurar el denominat nivell de reemplaçament poblacional. En el cas de Navàs (any 2014) és de 1,51 fills i filles per dona, molt per sota del reemplaçament generacional esperat.

TAULA 11. Resum índexs poblacionals segons sexe

ÍNDEX	HOMES	DONES	TOTAL
Índex de primera infantesa	8,80	8,34	8,58
Taxa de joventut (16-29 anys)	13,96	13,80	13,88
Índex de dependència juvenil	26,26	26,03	26,15
Índex d'envelliment	99,24	146,61	122,04
Índex de sobre envelliment	16,31	21,29	19,19
Índex de dependència senil	26,06	38,16	31,91
Índex sintètic de fecunditat	**1,51**		

Font: indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ

L'evolució de la població en els últims quinze anys, presenta diversos períodes de creixement i decreixement. Des del 2001 al 2008, ha augmentat la seva població. En el cas de les dones també es detecta aquest creixement poblacional i pel que fa als homes, també hi ha creixement poblacional, excepte el 2002, que hi ha un decreixement molt lleuger. Des de 2009 fins a l'actualitat, ha anat disminuint el nombre total d'habitants. Pel que fa a les dones, hi veiem un decreixement continuat, mentre que als homes veiem que hi ha decreixement en tots els anys menys el 2013 que hi ha un petit augment. La taula i gràfica que es detallen a continuació mostren aquestes dades.

TAULA 12. Evolució poblacional segons sexe

Any	Homes	Dones	Total
2000	2.830	2.892	5.722
2001	2.777	2.803	5.580
2002	2.776	2.824	5.600
2003	2.798	2.831	5.629
2004	2.814	2.844	5.658
2005	2.844	2.887	5.731
2006	2.878	2.932	5.810
2007	2.955	3.004	5.959
2008	3.066	3.067	6.133
2009	3.121	3.122	6.243
2010	3.079	3.115	6.194
2011	3.068	3.103	6.171
2012	3.050	3.095	6.145
2013	3.058	3.088	6.146
2014	3.045	3.072	6.117

Font: indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

MOVIMENT MIGRATORI

El 9,48% de la població de Navàs és d'origen estranger, si comparem les dades veiem que Navàs està per sota de Catalunya amb 5 punts menys i també per sota de la comarca del Bages amb 1,5 punts menys. Podem afirmar que Navàs té un percentatge de migració poc elevat i inferior al total de Catalunya i de la Comarca del Bages. Si atenem a les dades segons sexe observem que a Navàs hi ha major nombre d'homes d'origen estranger que dones.

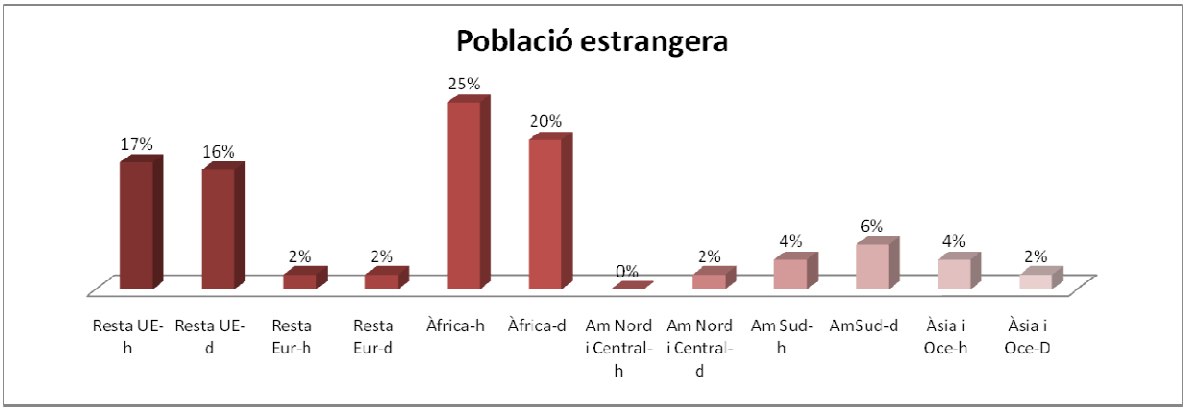
TAULA 13. Taxa d'estrangeria global segons sexe

	Homes	Dones	Total
ÀMBIT MUNICIPAL	9,92%	9,05%	9,48%
COMARCA	11,68%	10,16%	10,88%
DEMARCACIÓ BCN	14,85%	13,05%	13,93%
CATALUNYA	-	-	15,01%

Font: elaboració pròpia a partir dels indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

Si atenem a la població d'origen estranger, en funció del país d'origen i sexe, observem que, la majoria de població és d'origen africà, específicament amb major nombre d'homes que de dones, seguidament de la població de la resta de la UE, amb majoria d'homes també. La població originària d'Amèrica del Nord i Central és la que té menys nombre poblacional resident a Navàs, entre aquest col·lectiu hi podem destacar que hi ha moltes més dones que homes. Amèrica del Sud també és un col·lectiu que presenta major nombre de dones que homes.

GRÀFIC 2. Percentatge de població estrangera segons origen i sexe



Font: elaboració pròpia a partir dels indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

Les dades d'aquest col·lectiu segons edat, tal i com mostra la taula, centren el gran gruix de població d'origen estranger entre les edats de 25 a 44 anys, amb major nombre d'homes que dones. Cal destacar també que hi ha una gran presència d'infants d'entre 0 i 9 anys, on majoritàriament hi trobem a nens.
En la franja d'edat on hi trobem menys població d'origen estranger és a partir dels 65 anys. En concret en aquestes franges d'edat elevades, hi ha major nombre de dones que d'homes, tal com la tendència de població general.

TAULA 14. Població d'origen estranger segons edat i sexe

Edat	Homes	Dones
de 0 a 4	29	33
de 5 a 9	25	14
de 10 a 14	14	18
de 15 a 19	27	13
de 20 a 24	20	23
de 25 a 29	23	41
de 30 a 34	33	26
de 35 a 39	34	36
de 40 a 44	39	27
de 45 a 49	29	15
de 50 a 54	13	12
de 55 a 59	11	7
de 60 a 64	1	5
de 65 a 69	4	4
de 70 a 74	0	2
de 75 a 79	0	1
de 80 a 84	0	1
>84	0	0
TOTAL	302	278

Font: elaboració pròpia a partir dels indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

Finalment, cal observar l'evolució del moviment migratori, en els últims 15 anys, on s'hi determina que la major entrada de població migrada es dóna l'any 2009, i la menor el 2000. Si atenem a la població femenina i masculina, veiem que l'any amb més arribada de població femenina és el 2013, mentre que la població masculina l'any 2009.

TAULA 15. Evolució de la població d'origen estranger segons sexe

Any	Homes	Dones	Total
2000	25	26	51
2001	49	40	89
2002	84	61	154
2003	117	80	197
2004	129	93	222
2005	158	132	290
2006	193	174	367
2007	254	221	475
2008	327	247	574

2009	353	269	622
2010	325	275	600
2011	302	275	577
2012	285	276	561
2013	316	301	617
2014	302	278	580

Font: elaboració pròpia a partir dels indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

5.3 Diagnosi amb perspectiva de gènere

L'apartat que es presenta seguidament, fa un recorregut per la situació de les dones i els homes, el disseny i desenvolupament de plans transversals i la tipologia d'accions dissenyades i implementades des de l'Ajuntament Navàs en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.

El contingut s'organitza en funció de les 5 línies estratègiques que marca l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils de l'àrea d'Atenció a les Persones de la Diputació de Barcelona:

1.***Compromís amb la igualtat***, per 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

2.***Acció contra la violència masclista***, per tal de disminuir l'impacte de la violència masclista i avançar en la seva eradicació.

3.***Drets i qualitat de vida*** per situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a que totes les persones gaudeixin d'una vida digna.

4.***Reformulació dels treballs i dels temps*** per promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.

5. **Reconeixement, lideratge i participació de la dona** per tal de treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

Cada apartat descriu quina és la situació real de dones i homes en cada àmbit, quin és l'estat de la qüestió de les polítiques públiques des de la perspectiva de gènere, en cada àmbit d'actuació i se'n deriva un anàlisi dels punts forts i els punts a millorar en cada línia estratègica de cara al futur pla d'acció.

5.3.1 Compromís amb la igualtat

El compromís amb la igualtat i transversalitat de gènere té l'objectiu de conèixer el valor i l'impuls que s'està donant a les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Navàs. Així com, constatar si s'està desenvolupant una cultura de treball de la transversalitat de gènere, que situï la igualtat de 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.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT

L'Ajuntament de Navàs, des de la constitució del nou Ajuntament, el 13 de juny de 2015, organitza les seves polítiques municipals entorn a 7 àrees de treball, cada una correspon a un dels regidors o regidores que configuren l'equip de govern. Les 7 àrees de gestió municipal, són les següents:

ÀREES DE GESTIÓ DE L'AJUNTAMENT DE NAVÀS
1. Alcaldia: representació i presidència i Serveis Financers
2. Medi Ambient, Urbanisme i Serveis Municipals
3. Governació, Nuclis i Món Rural i Turisme
4. Educació i Esports
5. Personal, Drets Socials i Sanitat
6. Cultura, Promoció Eco, Participació i Noves Tecnologies
7. Joventut, Festes i Consum

Les polítiques d'igualtat de gènere, són assumides des de Drets Socials, **ubicat a la Regidoria de Personal, Drets Socials i Sanitat**. Les polítiques d'igualtat específicament, compten amb un equip format pel regidor i una treballadora social que ocupa part del seu horari laboral al disseny i execució de les polítiques d'igualtat municipals. Amb el canvi de mandat, les polítiques d'igualtat, han passat de pertànyer de l'àrea d'Atenció a les Persones a l'àrea de Drets Socials, ja que la regidoria ha canviat de nom. Aquest canvi de nomenclatura és molt important, ja que designa la necessitat de fer polítiques d'acció, basades en els drets de ciutadania, més enllà de les polítiques assistencials.

Pel que fa als **recursos econòmics**, la regidoria de Serveis Socials i Dona (antiga nomenclatura que es conserva fins a l'estudi d'aquesta diagnosi en el pressupost municipal) disposa de conceptes específics en matèria d'igualtat dona-home, i d'una subvenció anual procedent de la Diputació de Barcelona. El pressupost de la regidoria contempla les accions relacionades amb la implementació de les polítiques d'igualtat municipals, en el seu conjunt i la subvenció de la Diputació de Barcelona es destina a la realització d'activitats al voltant del 8 de març i el 25 de novembre.

Pel que fa als imports totals de la regidoria, veiem que, en els últims anys, han augmentat del 2012 al 2013. A partir del 2013, l'import no s'ha modificat. Tot i així, si atenem al percentatge que representen les polítiques de Serveis Socials i Dona, respecte el total municipal, veiem que ha augmentat tots els anys, menys del 2013 al 2014 que és lleugerament inferior. Cal destacar que, malgrat la dificultat de l'actual context econòmic, **l'Ajuntament de Navàs ha mantingut els esforços per sostenir les polítiques d'igualtat de gènere**. Ens ho mostra la taula a continuació.

TAULA 16. Evolució del pressupost municipal destinat a Serveis Socials i Dona

	Any 2012	Any 2013	Any 2014	Any 2015
Imports (en €)	5.200,00	7.200,00	7.200,00	7.200,00
Percentatges en relació amb el total de l'entitat (Ajuntament)	3,13%	4,54%	4,51%	4,67%

Font: elaboració pròpia a partir del Pressupost Municipal 2012,2013,2014 i 2015

Si atenem als conceptes específiques de la regidoria que corresponen a Igualtat, que formen part de la partida de Festes, dels últims quatre anys (del 2012 al 2015), podem observar que hi ha 5 conceptes específics, dues de les quals són dirigides a les polítiques d'igualtat. Per una banda hi ha el projecte Xalar (espai socioeducatiu, de gestió municipal dirigit a nenes i nens del municipi), que des del 2013 conserva el mateix import i per l'altra, una partida específica de violència de gènere que al 2012 era de 700€ i a partir del 2013 augmenta fins a 1.500€, import que s'ha conservat fins a l'actualitat.

Cal destacar que és important que el pressupost contempli conceptes vinculats a les polítiques d'igualtat, en concret la violència de gènere, ja que mostra una clara aposta política de treball en l'àmbit. La taula ens detalla les dades esmentades.

TAULA 17. Conceptes econòmics de la regidoria de Serveis Socials i Dona

Conceptes del pressupost	Any 2012	Any 2013	Any 2014	Any 2015
Projecte Xalar	-	2.000,00€	2.000,00€	2.000,00€
Festa de la interculturalitat	2.000,00€	1.200,00€	1.200,00€	1.200,00€
Campanya drets dels infants	500,00€	500,00€	500,00€	500,00€
Violència de gènere	700,00€	1.500,00€	1.500,00€	1.500,00€
Caga tió	2.000,00€	2.000,00€	2.000,00€	2.000,00€
TOTAL	**5.200,00€**	**7.200,00€**	**7.200,00€**	**7.200,00€**

Font: elaboració pròpia a partir del Pressupost Municipal 2012,2013,2014 i 2015

La subvenció que rep l'Ajuntament per part de la Diputació de Barcelona (DIBA) es destina a la realització d'activitats específiques en matèria d'igualtat dona-home. Des del 2013, la subvenció és de tota la Gerència d'Igualtat i Ciutadania de la DIBA, vol dir que l'import rebut es destina a Diversitat, Joventut, Participació i Igualtat. Les dades econòmiques que tenim, contemplen doncs els imports totals. Sabem però que la mitjana dels imports rebuts en els últims anys, específicament per a igualtat, tal i com mostra l'import del 2012 és d'uns 1.700,00€ anuals. La taula ens mostra aquestes dades.

TAULA 18. Evolució imports subvenció DIBA

	Any 2012	Any 2013	Any 2014	Any 2015
Import (en €)	1.678,00	8.008,00	1.200,00	12.197,00

Font: elaboració pròpia a partir del Pressupost Municipal 2012,2013,2014 i 2015

Malgrat aquestes dificultats polítiques (per la conjuntura socioeconòmica actual), i tècniques (per la falta de personal tècnic amb dedicació exclusiva), les accions per a la igualtat desenvolupades des de l'àrea de Drets Socials, ha anat augmentant progressivament, aconseguint la consolidació d'un programa estable de mesures i activitats periòdiques que treballen especialment el tema de la prevenció de la violència masclista, la participació de les dones i la cura de la seva salut.

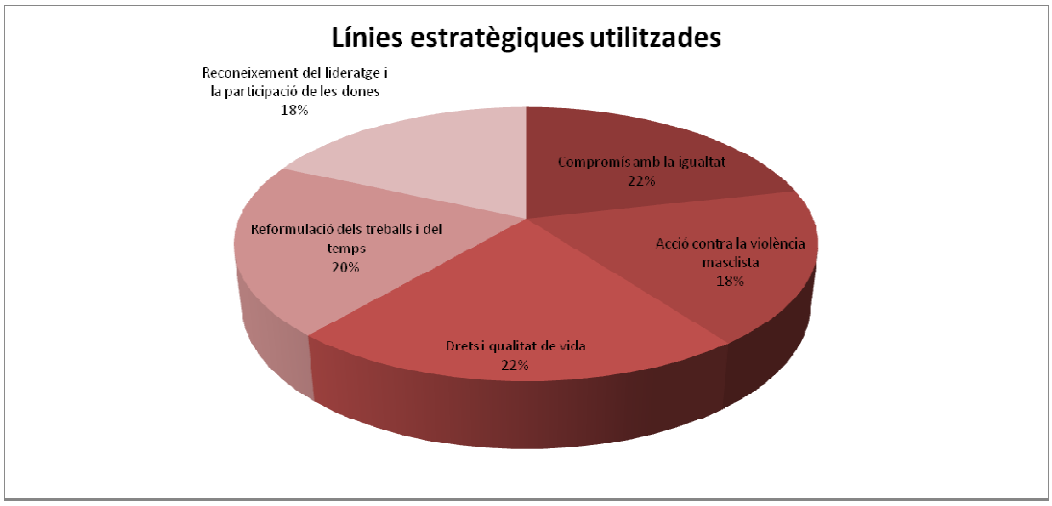
Si atenem a les diferents iniciatives i accions desenvolupades en els darrers anys, descrites en les diverses memòries d'activitats, diversos documents municipals i expressades en les entrevistes realitzades, veiem que, pel que fa al compromís amb la igualtat, s'ha treballat per aconseguir la implicació de les diverses regidories municipals en l'elaboració de les activitats del 8 de març (Dia Internacional de les Dones) i del 25 de novembre (Dia Internacional per a l'eradicació de les Violències Masclistes). Així com s'han desenvolupat un seguit d'accions, plans i protocols que col·laboren en l'establiment de les polítiques d'igualtat municipals.

A continuació es detalla un cronograma amb les principals actuacions municipals i comarcals -ja hi ha una gran relació amb el Consell Comarcal i moltes polítiques municipals depenen o són a iniciativa del Consell Comarcal del Bages- en matèria de polítiques d'igualtat.

CRONOGRAMA DE LES PRINCIPALS ACTUACIONS DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT (municipals i comarcals)	
2000	Primeres activitats en polítiques d'igualtat a Navàs
2001	Creació d'un PADI (Punt d'Assessorament per a Dones sobre l'Igualtat d'oportunitats) a l'Ajuntament de Navàs. En funcionament fins el 2004
2001-2002	Organització d'espais de tertúlies per compartir, reflexionar, valorar i reivindicar les realitats i expectatives de les dones de Navàs (últim dijous de cada mes durant el 2001 i el 2002
2004	Navàs s'adhereix al programa Comarcal de Violència de gènere i deriva les dones al PADI Comarcal
2004	Protocol d'actuació contra la violència domèstica a la ciutat de Manresa i el Bages
2005	Creació del SIAD Comarcal
2005	Creació del Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i al Bages. Creació de la comissió de seguiment del protocol.
2009	II trobada anual de dones del Bages a Navàs; "Les dones, grans cuidadores"
2009	II Pla Comarcal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del Bages, 2009-2014 (prorrogat 2015)
2010	Creació del Protocol de prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual de la corporació municipal de Navàs
2010	Creació del SIE (Servei d'Intervenció Especialitzada en Violència Masclista) a Igualada
2010	Revisió del Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i al Bages
2014	Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Navàs (2014-2017)
2014	Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les comarques de la Catalunya central (Anoia, Bages, Berguedà i Osona)
2015	VIII trobada anual de dones del Bages a Navàs
2016	I Pla Local d'Igualtat de Gènere de Navàs

Si analitzem les respostes del formulari (eina metodològica utilitzada per la diagnosi que s'explica a l'apartat 3.2) pel que fa a les línies estratègiques de les polítiques d'igualtat més utilitzades, veiem que, la més corrent és la de Compromís amb la Igualtat i Drets i Qualitat de Vida. La menys utilitzada és la d'Acció contra la violència masclista i Reconeixement, lideratge i participació de les dones. Cal dir però, que hi ha molt poca distància entre unes línies estratègiques i altres. Podem afirmar doncs, que **la percepció del personal de l'Ajuntament és que s'utilitzen tots els àmbits de treball en l'elaboració i disseny de les polítiques d'igualtat**.

GRÀFIC 3. Resposta del formulari: línies estratègiques utilitzades



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2015

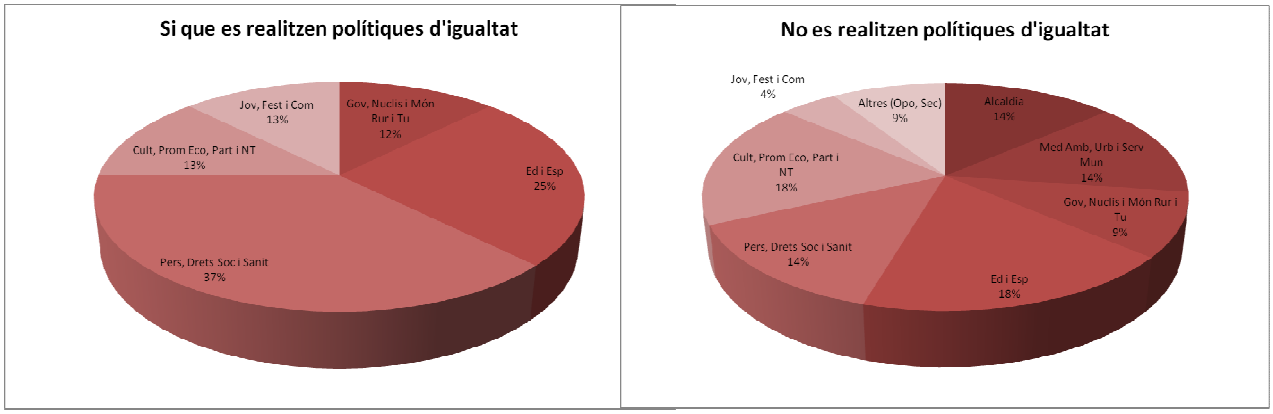
TAULA 19. Resposta: línies estratègiques utilitzades segons àrees de gestió

LÍNIES ESTRATÈGIQUES SEGONS ÀREES	Compromís amb la igualtat	Acció contra la violència masclista	Drets i qualitat de vida	Reform. dels treballs i del temps	Reconeix lideratge i participació de les dones
Alcaldia: representació i presidència i Serveis Financers	4	4	2	1	4
Medi Amb, Urbanisme i Serveis Municipals	1		1	3	
Governació, Nuclis i Món Rural i Turisme	2	2	3	2	2
Educació i Esports	4	4	5	4	5
Personal, Drets Soc i Sanitat	3	3	4	4	2
Cultura, Promoció Econòmica, Participació i Noves Tecnologies	3	2	2	2	2
Joventut, Festes i Consum	2	1	1	1	1
Altres (Oposició, Secretaria)	1	1	2	2	1
TOTAL	**20**	**17**	**20**	**19**	**17**

Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2015

Si analitzem les respostes referents a si es desenvolupen Polítiques d'Igualtat a les diverses àrees de treball, podem observar que, d'entre les persones que han respost el formulari, l'àrea que desenvolupa més polítiques d'igualtat és la de Personal, Drets Socials i Sanitat, en contra, l`àrea de Educació i Esport i Cultura, Promoció Econòmica i Participació i Noves Tecnologies, han respost majoritàriament que no es desenvolupen, en el sí de les seves àrees de treball.

GRÀFIC 4 i 5. Resposta del formulari: es realitzen polítiques d'igualtat?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2015

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

L'Ajuntament de Navàs compta amb alguns mecanismes per treballar la transversalitat ja que té dissenyats documents de treball que integren i es coordinen des de diverses àrees de gestió. Tot i així, també s'ha contemplat que hi ha certs documents transversals que no integren la perspectiva de gènere ni possibiliten la transversalitat de gènere. Cal destacar que, en la majoria d'entrevistes realitzades, es detecta una manca de coordinació interdepartamental, fet que ajudaria en l'establiment de la perspectiva de gènere en totes les accions municipals.

Si analitzem el **document del cartipàs del mandat corporatiu 2015-2019**, s'hi ha incorporat les polítiques d'igualtat. L'àrea de Drets Socials és l'encarregada de dur a terme les polítiques que descriu amb detall de; polítiques d'atenció social i d'igualtat, coordinació de les polítiques d'igualtat d'oportunitats, campanyes de sensibilització vers la violència de gènere i atenció a la dona. Les polítiques d'igualtat es desenvolupen en aquesta àrea i no hi ha cap referència en la resta d'àrees. Es fan visibles però sense apostar per la transversalitat de gènere.

Cal destacar l'elaboració del **Pla Intern d'Igualtat de Gènere a l'Ajuntament de Navàs (2014-2017)**, un document transversal que recull mesures per a la igualtat de dones i homes per aplicar en la gestió interna i en la cultura institucional a l'Ajuntament. L'elaboració del document implica a l'àrea de Personal principalment, en la seva execució. Els ens locals, pioners en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania, han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en el si de les seves administracions. En aquest cas, l'Ajuntament de Navàs el 2014 va fer una forta aposta per a una millora en aquest àmbit.

És important i destacable també, la creació del **Protocol de prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual de la corporació municipal de Navàs de l'any 2010**. La finalitat del document és la de combatre qualsevol tipus de discriminació envers les dones i l'eradicació de les conductes discriminatòries que es puguin donar en l'àmbit laboral. El protocol pretén prevenir i actuar en situacions d'assetjament sexual en el si de la Corporació Municipal de Navàs, el Patronat de la Residència d'Avis i la societat mercantil "Serveis Municipals de Navàs SLU".

El **Pla local de Joventut de Navàs (2015-2019)** també és un document estratègic i transversal de les polítiques juvenils que es desenvolupen a Navàs. El document es descriu al capítol de Drets i qualitat de vida.

VISIBILITAT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

La visibilitat de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Navàs es basa en la publicació d'activitats específiques en el web municipal, com, la commemoració de les diades internacionals del 25 de novembre (Dia Internacional per a l'Eradicació de les Violències Masclistes) o el 8 de març (Dia Internacional de les Dones). També hi podem trobar la publicació de les Trobades de Dones del Bages que es varen fer a Navàs.

Podem destacar també l'acció a favor de la diversitat sexual i nota de premsa que es va fer aquest juny de 2015, de penjar al balcó de l'Ajuntament la bandera amb els colors de l'arc de Sant Martí, una iniciativa que es vol repetir cada any el 28 de juny (Dia de l'alliberament LGTBI+) i el 17 de maig (Dia Internacional contra la LGTBfòbia).

Les polítiques d'igualtat no estan dotades d'un espai específic al web municipal, ni es gestiona cap xarxa social vinculada a les polítiques d'aquest àmbit específic. En el web municipal s'inclouen a l'àrea d'Atenció a les Persones, utilitzant la nomenclatura antiga.

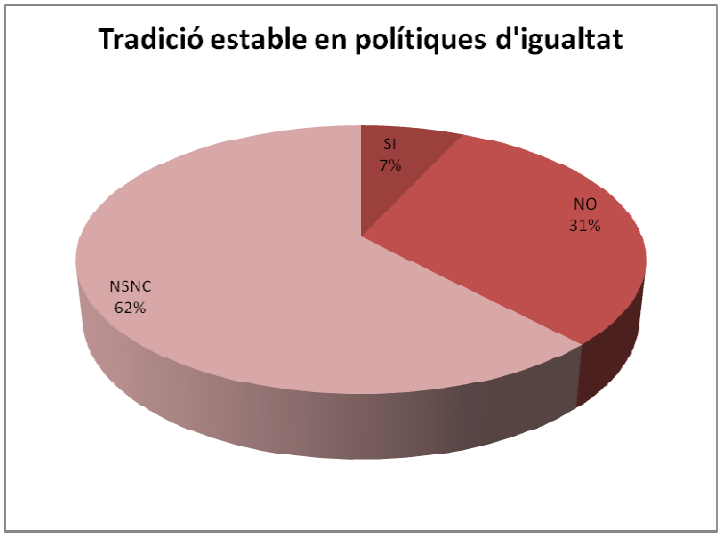
Pel que fa a les publicacions en paper, com la Placeta (el butlletí municipal), veiem que no sempre s'utilitza un llenguatge no sexista ni androcèntric. Tot i així, la majoria de tríptics i fulletons informatius si que incorporen llenguatge no sexista.

DIFICULTATS, AVANTATGES I IMPORTÀNCIA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Si atenem a les respostes del formulari, relatives a la percepció de les polítiques d'igualtat que es desenvolupen a l'Ajuntament de Navàs, veiem que, la majoria de persones no saben si hi ha una tradició estable en polítiques d'igualtat (62%), en canvi hi ha un 31% de persones que considera que no hi ha una tradició estable. La resposta més minoritària, amb un 7%, considera que sí que n'hi ha. L'elevat percentatge vinculat a la resposta NS/NC ens fa pensar que probablement la pregunta no s'ha entès be.

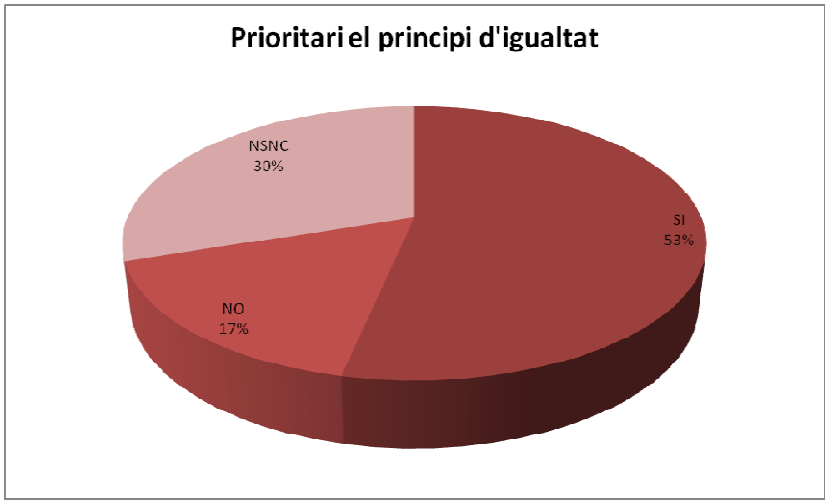
Si atenem a la pregunta de si es té en compte el principi d'igualtat en l'elaboració de les polítiques d'igualtat, ens sorprenem que més de la meitat de respostes són afirmatives.

GRÀFIC 6. Resposta del formulari: hi ha tradició estable en polítiques d'igualtat?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2015

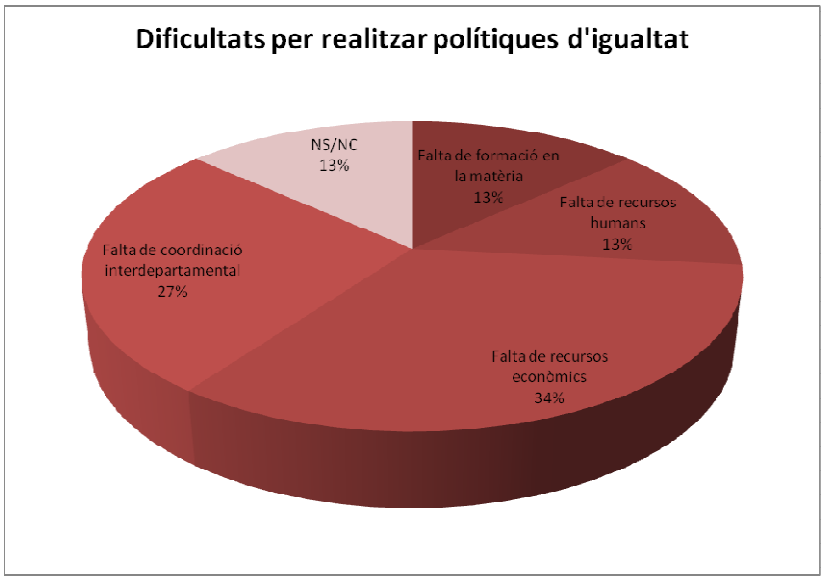
GRÀFIC 7. Resposta del formulari: es prioritza el principi d'igualtat?



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2015

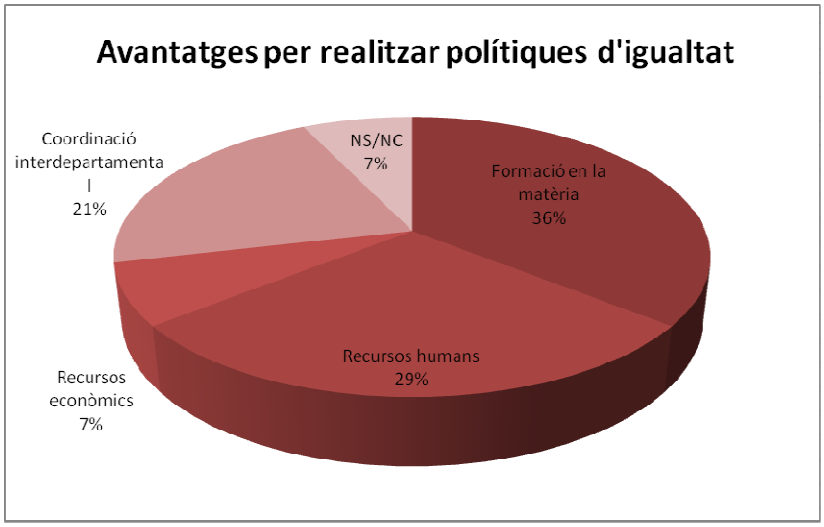
La resposta de les avantatges i desavantatges en que es troben els i les treballadores de l'Ajuntament per a la realització de les polítiques d'igualtat, veiem que, la major dificultat és la de falta de recursos econòmics, seguidament de la falta de coordinació interdepartamental, la falta de formació en la matèria i la falta de recursos humans. Pel que fa a les avantatges, veiem que es destaca els recursos humans i la formació en la matèria i la coordinació interdepartamental no és vista majoritàriament com una avantatge.

GRÀFIC 8. Resposta del formulari: dificultats per realitzar polítiques d'igualtat



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2015

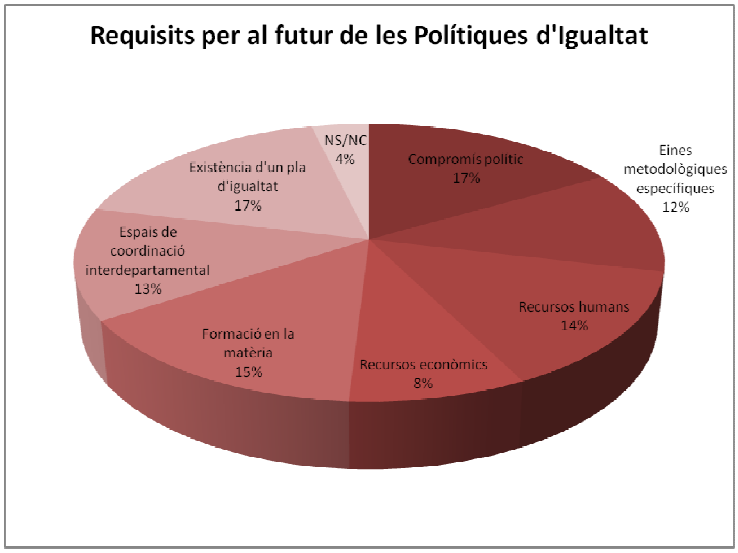
GRÀFIC 9. Resposta del formulari: avantatges per realitzar polítiques d'igualtat



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2015

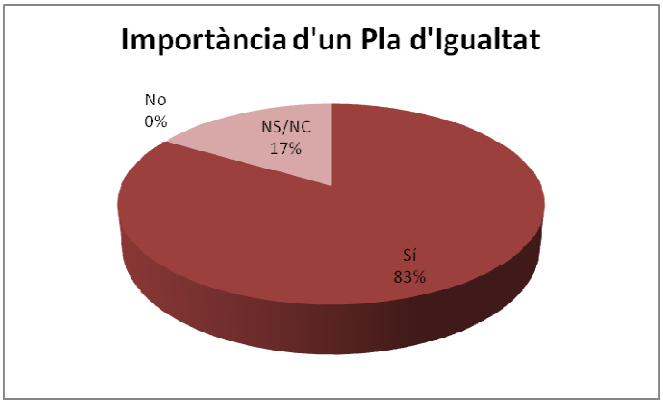
Si analitzem les respostes dels i les treballadores municipals pel que fa al futur de les polítiques d'igualtat, veiem que consideren important que hi hagi compromís polític en l'àmbit, l'existència d'un pla d'igualtat, formació en la matèria, recursos humans, espais de coordinació interdepartamental i eines metodològiques específiques. En qualsevol cas, la majoria de respostes considera important elaborar polítiques d'igualtat i un Pla d'Igualtat, com a marc de treball. Ens ho certifiquen les gràfiques a continuació.

GRÀFIC 10. Resposta del formulari: requisits per al futur de les polítiques d'igualtat



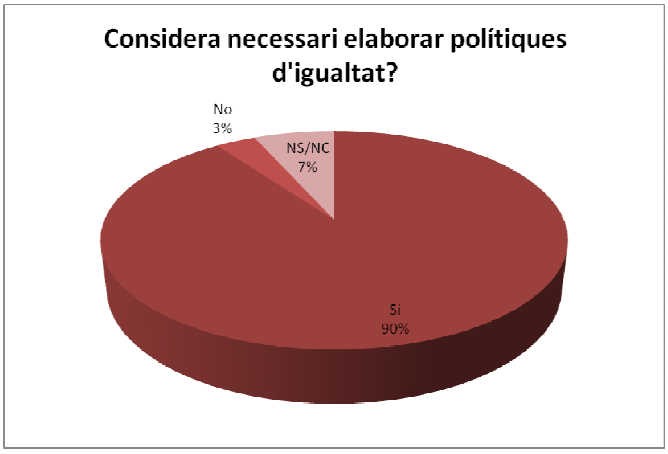
Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2015

GRÀFIC 11. Resposta del formulari: importància d'elaborar un pla d'igualtat



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2015

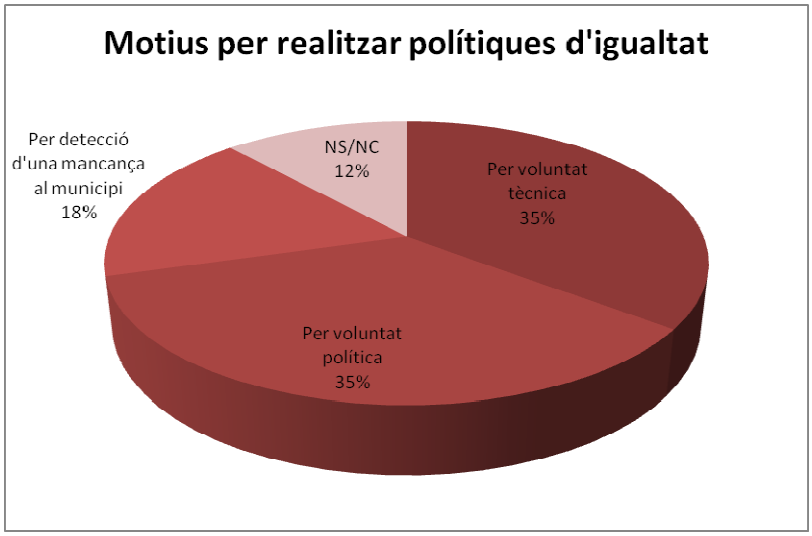
GRÀFIC 12. Resposta del formulari: necessitat de les polítiques d'igualtat



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2015

La motivació per a la realització de les polítiques d'igualtat, ve donada principalment per una voluntat política, seguidament per la voluntat tècnica i finalment per la detecció d'una mancança al municipi. És essencial que les polítiques d'igualtat es desenvolupin com a conseqüència d'un compromís polític.

GRÀFIC 13. Resposta del formulari: motius per realitzar polítiques d'igualtat



Font: elaboració pròpia a partir del formulari, 2015

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-Orgànicament, les polítiques d'igualtat depenen de l'àrea de Drets Socials. És molt positiu que les polítiques d'Igualtat pengin d'una àrea que dur a terme polítiques basades en els drets de ciutadania i per tant que vagin més enllà de l'assistencialisme. -Les Polítiques d'Igualtat, tenen una persona tècnica que dedica part del seu horari a desenvolupar-les. -Dins el pressupost municipal, malgrat la conjuntura econòmica actual, es conserven conceptes específics dirigits a polítiques d'igualtat. -Disseny del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Navàs (2014-2017).	-La dedicació tècnica en polítiques d'igualtat és molt escassa. -Polítiques d'igualtat compta conceptes econòmics dins de Serveis Socials i Dona. Caldria canviar el concepte a Drets Socials i que les polítiques d'igualtat tinguessin partides pressupostaries pròpies, desvinculades de Serveis Socials.
-S'inclouen Polítiques d'igualtat dins el document del cartipàs del mandat	-El document del cartipàs no inclou polítiques de transversalitat de gènere.

corporatiu 2015-2019. -Protocol de prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual de la corporació municipal de Navàs (2010). -Pla local de Joventut de Navàs (2015-2019) inclou una mesura de gènere i està redactat amb llenguatge no sexista.	-Falta aplicar les mesures determinades al Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Navàs (2014-2017). -Manca de segregació de dades per sexe i accions concretes d'igualtat dona-home en el Pla Local de Joventut de Navàs.
-Publicació de les accions d'igualtat en el web municipal (nota de premsa i fotografies). -Incorporació de les polítiques LGTBI+. -Fulletons i tríptics que incorporen llenguatge no sexista ni androcèntric.	-Manca d'espai específic de les polítiques d'igualtat en el web municipal o xarxes socials. -Cal revisió del llenguatge no sexista ni androcèntric en totes les publicacions municipals (paper, xarxes socials, web, etc.)
	-Manca de formació específica en Polítiques d'Igualtat. -Manca de coordinació interdepartamental que dificulta la transversalitat de gènere.
-Importància de l'elaboració de polítiques d'igualtat, per part del personal de l'Ajuntament. -Importància de l'elaboració d'un pla d'igualtat, per part del personal de l'Ajuntament. -Concepció d'elevat compromís polític en l'elaboració de les polítiques d'igualtat. -Concepció d'elevat compromís tècnic en l'elaboració de les polítiques d'igualtat.	

5.3.2 Acció contra la violència masclista

L'abordatge i acció contra la violència masclista té l'objectiu de disminuir l'impacte d'aquesta problemàtica social i avançar en la seva eradicació. La violència masclista és una greu vulneració dels drets fonamentals de les dones, així com un impediment per assolir la plena ciutadania i la pròpia llibertat i autonomia. L'abordatge i acció que s'ha de realitzar des de l'Ajuntament de Navàs, per eradicar-la ha de ser integral i transversal, elaborant accions de, prevenció, detecció, actuació i recuperació per a tota la ciutadania en general i totes les dones que han patit o pateixen situacions de violència masclista, en particular.

PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

Des del 2001, la regidoria d'Atenció a les Persones, actualment Drets Socials, elabora anualment, una **setmana contra la violència de gènere**, conjunt d'activitats en motiu de la diada del 25 de novembre. Durant aquesta setmana s'hi realitzen accions de sensibilització i prevenció de les violències masclistes. Les activitats que es programen, es coordinen específicament amb les regidories d'Educació, Cultura i Joventut. Aquest any 2015, també s'ha coordinat amb la regidoria de Nuclis i Món Rural, per tal de descentralitzar la programació d'actes i tenir en compte altres nuclis del terme municipal. Les activitats es desenvolupen també a diversos espais i equipaments municipals, per tal d'arribar al major nombre possible de gent.

El programa d'activitats de la setmana contra la violència de gènere d'aquest 2015 es detallen a continuació:

PROGRAMA ACTIVITATS 25N 2015
Minut de silenci, encesa d'espelmes i lectura del manifest a plaça de l'Ajuntament, a la Biblioteca Municipal, al Club d'Avis, l'Institut escola Sant Jordi, l'Escola Diocesana de Navàs i a la Residència d'Avis.
Repic de campanes a les dotze del migdia.
Projecció del documental «No queríais saber por qué las matan? Por nada», basada en fets reals a la Sala d'actes de la Biblioteca.
Representació de l'obra "El diari de Martina". L'obra narra la vida d'una dona i, en el transcurs de l'obra hi apareixeran elements de masclisme i gelosia.
Exposició d'Amnistia Internacional amb el títol "No més violència contra les dones"

Aquest any 2015, durant la festa major, des de l'àrea de Joventut, s'ha elaborat una campanya anomenada **NO és NO, contra les actituds sexistes** que es poden donar entre els i les joves durant les festes i a la nit en particular. S'han penjat cartells als lavabos i barres de la festa major, per tal de prevenir i sensibilitzar contra conductes d'assetjament sexual que atempten contra la llibertat de les joves.

A banda de les activitats municipals, des del Consell Comarcal del Bages (CCB) es desenvolupa cada any una campanya de sensibilització comarcal, debatuda prèviament al Fòrum de Regidores i Regidors de Dona i Polítiques d'Igualtat on l'Ajuntament de Navàs també hi col·labora. Es fa un proposta de lema conjunt i genera material (cartells, tríptics, etc.) per a tots els municipis. El lema de la campanya del 2015 ha estat; *"Ho sents, ho saps, no fas res, ets còmplice. I tu què fas?"*, amb l'objectiu d'implicar a tota la ciutadania en la lluita contra les violències masclistes.

Des del CCB també es desenvolupen tallers de sensibilització i prevenció de les violències, als diversos centres educatius dels municipis de la comarca, on s'hi inclou Navàs.

Els tallers a secundària, **Joves amb relacions lliures de violència**, té l'objectiu de prevenir la violència entre els i les joves, per evitar que es reprodueixin estereotips de gènere i promoure models de relació més sans, fomentant així el tracte entre persones amb igualtat i respecte.
S'ofereixen quatre tallers als centres de secundària:

- Sóc noi, sóc noia, m'agrado? Per primer ESO
- Obrim els armaris. Per segon ESO
- Ciberhabilitats socials. Posant límits al CiberBulling. Per 3r ESO
- Relacions de parelles sanes. Per 4rt ESO

Títol Taller	Centre – Curs Escolar	Curs	Nº Alumnes
Sóc noi, sóc noia m'agrado	Escola Diocesana Navàs. Curs 2015-2016 Curs 2014-2015	 1r ESO 2n ESO	 35 35
Obrim els armaris	Escola Diocesana Navàs Curs 2015-2016	 2n ESO	 40
Obrim els armaris	Institut Escola Sant Jordi Curs 2015-2016	 2n ESO	 26
(Ciber)habilitats socials. Posant límits al CiberBulling	Escola Diocesana Navàs Curs 2015-2016	 3r ESO	 34
Relacions sanes de parella	Escola Diocesana Navàs. Curs 2015-2016	 4rt ESO	 34
Relacions sanes de parella	Institut Escola Sant Jordi Curs 2015-2016	 4rt ESO	 44

Fonts: dades emeses per part del CCB, 2016

El projecte, **Reconstruint identitats de gènere**, de prevenció de la violència masclista als instituts de secundària, està impulsat conjuntament amb el Centre Penitenciari de Lledoners i el CCB . El projecte té l'objectiu de fer reflexionar sobre el tipus de relacions que es dones entre les persones i promoure actituds de responsabilitat, compromís i construcció social de gènere, sense desigualtats i amb llibertat. Els tallers els realitzen homes agressors. El projecte contempla accions a dos nivells, per una banda dirigides al professorat i per l'altra a l'alumnat de 4rt d'ESO o 1er de Batxillerat. S'han desenvolupat els talles que es relacionen a continuació.

Tallers executats		
EDN	4rt ESO	2011/2012
IES St. Jordi	4rt ESO	2014/2015
IES St. Jordi	4rt ESO	2015/2015

Fonts: dades emeses per part del CCB, 2016

Des del CCB també s'ofereix **formació per a professionals** de diferents serveis que siguin susceptibles d'atendre a possibles dones que pateixin o hagin patit violència. Durant l'any 2015 s'ha ofert un espai de treball per a professionals de reflexió sobre els mites de la violència envers les dones, on s'hi ha treballat conceptes teòrics com la perspectiva de gènere, la violència masclista, el cicles de la violència masclista, la repercussió que té sobre filles i fills, legislació vigent, així com donar a conèixer la xarxa de recursos de la comarca del Bages i compartir eines d'intervenció especialitzada.

DETECCIÓ

La detecció de la violència masclista es fa especialment des dels Serveis Socials municipals i en particular des dels centres educatius, on la psicòloga municipal, a dins les aules detecta les violències masclistes a través dels nens i les nenes.
Des de Serveis Socials hi ha una coordinació setmanal on es treballen, entre altres, els casos de violència masclista detectats.
Quan es detecten casos es deriven al SIAD comarcal on rebran l'atenció. Si es tracta d'un cas d'urgència, des dels Serveis Socials o Policia Local es tramita l'allotjament d'urgència.

SIAD COMARCAL

Amb el suport de la Diputació de Barcelona, el 2001 l'Ajuntament de Navàs va crear un PADI (Punt d'Assessorament per a dones sobre l'Igualtat d'oportunitats), aquest punt d'assessorament va funcionar fins al 2004. Aquest mateix any el municipi es va adherir al programa Comarcal de Violència de gènere i al PIAD comarcal.

El Consell Comarcal el 2005 va crear el SIAD (Servei d'informació i Atenció a les Dones), un servei integral de promoció de la igualtat de dones i homes amb l'objectiu de donar resposta a demandes d'informació, sensibilització, atenció i recuperació de les desigualtats de gènere i les violències masclistes a la comarca.

El SIAD atén a dones dels municipis de la comarca amb població inferior a 20.000 habitants. El municipi de Navàs hi està inclòs. L'Ajuntament de Navàs, té una persona referent en violència masclista, que vehicula totes les demandes de l'Ajuntament al Consell Comarcal.

El SIAD comarcal depèn orgànicament de l'àrea de la Dona, ubicada a l'àrea de Benestar Social i Família del Consell Comarcal del Bages.

El SIAD està configurat per un equip de professionals especialitzades en gènere i violències masclistes que ofereix **atenció psicològica, assessorament jurídic i línia d'atenció telefònica**.

El SIAD té un **grup de suport psicosocial per a dones que pateixen o han patit violència**. El grup permet identificar, compartir i elaborar processos que pateixen les dones, contribuint a la seva recuperació i potenciant els processos d'autonomia personal. Els objectius del grup de suport psicosocial, tal i com detalla el web del Consell Comarcal són:

- Augmentar la seguretat de la dona que ha patit violències.
- Reduir i/o eliminar els seus símptomes.
- Augmentar la seva autoestima i autoconfiança.
- Aprendre i/o millorar els estils d'afrontament, de solució de problemes i de presa de decisions.
- Fomentar una comunicació i habilitats socials idònies.
  Modificar les creences tradicionals sobre els rols de gènere i les actituds sexistes.

El SIAD comarcal gestiona el **servei de teleassistència mòbil per a les dones** que han patit o pateixen violència masclista. La treballadora social del municipi tramita el servei i des del Consell Comarcal es porta el control de les altes i baixes i les possibles incidències del servei TAM-VG.

Pel que fa a l'atenció de les urgències, des del 2013, el Consell Comarcal fa suport econòmic assumint les despeses derivades de situacions d'urgència. El Consell Comarcal utilitza un **allotjament d'urgència per a dones que pateixen violència**. El recurs té una durada màxima de 72 hores i pretén donar resposta a aquelles situacions en què la dona, no pot tornar al domicili familiar i no disposa de cap alternativa d'allotjament. És un recurs que s'utilitza en situacions excepcionals. L'atenció de les urgències es realitza coordinadament amb el municipi.

PROTOCOL COMARCAL

L'any 2005 es va crear el **Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i al Bages** i fou revisat l'any 2010. El protocol té per objectiu millorar la intervenció en la problemàtica de la violència masclista a Manresa i els municipis de la comarca del Bages, potenciant el treball en xarxa entre els diferents àmbits implicats en la prevenció, detecció, atenció i recuperació de les dones que han patit violència masclista.
El protocol contempla la violència masclista en l'àmbit de la parella i les formes de violència física, psicològica i sexual. El mateix any de la seva creació es va constituir la **Comissió de seguiment del protocol**, com a òrgan encarregat de la supervisió i execució del protocol.

A la comarca, existeix també un **Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les comarques de la Catalunya Central** del 2014, que vol lluitar per a l'eradicació de la violència de forma coordinada, i posant tots els agents implicats en xarxa.

El Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les comarques de la Catalunya Central té l'objectiu de concretar les propostes del Protocol marc de Catalunya en un model d'intervenció comú i útil per a tots els i les professionals que intervenen, des dels diferents serveis de la xarxa, tant en les dones, els i les adolescents, les nenes que viuen situacions de violència masclista i les seves filles i fills. El Circuit de coordinació territorial de la Catalunya Central queda configurat amb les comarques de l'Anoia, el Bages, el Berguedà i Osona.
La diferència entre aquest protocol i el primer esmentat és que, a part del marc d'actuació (s'emmarca a més d'una comarca), té en compte la violència masclista en sentit més ampli; familiar, parella, laboral i social. I, finalment, aquest protocol posa en evidència la necessitat de fer un treball de visibilització i d'establiment de criteris comuns en l'abordatge de la violència masclista amb infants, adolescents i dones grans.

DONES ATESES

El SIAD comarcal atén a dones de Navàs. No en tenim dades detallades segons perfil sociodemogràfic. Si que tenim el nombre de dones ateses en els últims tres anys. Es detallen a continuació.

TAULA 20. Evolució del nombre de dones ateses

Any	Nombre de dones Ateses
2013	8 dones ateses
2014	13 dones ateses
2015	9 dones ateses (fins 31 oct)

Font: elaboració pròpia a partir de dades cedides pel CCB, 2015

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
PROJECTE MUNICIPAL: -Programació de la setmana contra la violència de gènere: en coordinació amb altres regidories i realitzada en diversos espais i equipaments municipals. -Campanya NO és NO, contra les actituds sexistes que es poden donar entre joves durant les festes PROJECTES COMARCALS: -Campanya comarcal contra les violències; lema conjunt, tríptic i material divers per a tots els municipis de la comarca. -Projecte comarcal de tallers per als centres educatius de secundària "Joves amb relacions lliures de violència". -Projecte comarcal "Reconstruint identitats de gènere a nivell comarcal" -Formació per a professionals des del Consell Comarcal del Bages.	-Manca de programació permanent de sensibilització contra les violències masclistes al municipi. -Manca de formació especialitzada en violències masclistes (detecció i atenció) als i les treballadores de l'Ajuntament. -Manca de campanyes municipals específiques per a joves, de prevenció i sensibilització envers les violències, específicament utilitzant les xarxes socials.
-Es fa una bona detecció dels casos de violència masclista des dels Serveis	-Manca d'estratègies de detecció i coordinació específiques per a tots els

Socials i la psicòloga municipal des de les aules dels centres educatius ja detecta els casos a través de les criatures.	serveis municipals que atenen a dones.
-SIAD comarcal que atén a les dones de Navàs (servei d'atenció psicològica, assessorament jurídic i servei d'atenció telefònica). -El municipi de Navàs, té una referent en violència masclista, que vehicula totes les demandes i serveis. - Grup de suport psicosocial per a dones que pateixen o han patit violència, comarcal. -A nivell municipal es tramita la Teleassistència mòbil per a les dones i en fa el control i les incidències el CCB. -Servei allotjament d'urgència per a dones que pateixen violència, comarcal.	-Manca de perfil sociodemogràfic de les dones de Navàs ateses pel SIAD comarcal. -Tots els serveis d'atenció són comarcals, des del municipi s'hauria de vehicular algun servei específic i/o facilitar l'accés als serveis fora del municipi (SIE, etc.).
-Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i al Bages revisat el 2010. -Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les comarques de la Catalunya Central del 2014.	-Manca un protocol i circuit d'actuació en situacions de violència masclista propi de l'Ajuntament de Navàs, on es determinin els canals de coordinació amb el CCB i altres agents locals i municipals.

5.3.3 Drets i qualitat de vida

Situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a què tothom gaudeixi d'una vida digna és l'objectiu de l'eix estratègic drets i qualitat de vida. La qualitat de vida de les persones afecta de forma diferencial a dones i homes, cal treballar doncs per a l'eliminació de les desigualtats que es generen des de l'àmbit de l'educació, la cultura, la salut, l'esport, el territori i medi ambient, la joventut, gent gran, etc. Les polítiques municipals han de posar al centre la ciutadania, és per aquest motiu que s'ha d'atendre a la diversitat i al cicle de vida de les persones.

EDUCACIÓ

L'educació és un dels eixos fonamentals del desenvolupament de les societats i un vehicle indispensable en la transmissió de valors. La coeducació és una eina bàsica per construir un nou model de ciutadania, que ha de fer possible la participació i el desenvolupament de totes les persones. La coeducació té com a objectiu promoure una educació que potenciï la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de tota mena de discriminació per raó de sexe, així com la integració de la perspectiva de gènere en els continguts d'aprenentatge.

Navàs té una **oferta educativa** de tots els nivells educatius i gaudeix de centres públics i privats concertats. Hi ha un total de 4 centres educatius; l'escola bressol municipal, el col·legi públic d'educació infantil, primària i secundària fins a 4rt d'ESO, el col·legi concertat d'educació infantil i primària i el col·legi d'educació secundària, cicles formatius i formació ocupacional. No hi ha cap centre públic que faci Batxillerat, és per aquest motiu que des de l'Ajuntament es subvenciona el transport públic per anar a fer el Batxillerat als Instituts públics de Sallent o Puig-reig.

TAULA 21. Centres educatius

TIPOLOGIA	NÚM.
Escola bressol municipal. La Quitxalla.	1
Col·legi públic d'educació infantil, primària i secundària (p3-4rt ESO). CEIP Sant Jordi.	1
Col·legi concertat d'educació infantil i primària (p3-6è). Col·legi Sant Josep.	1
Escola concertada d'educació secundària (ESO, Batxillerat, Cicles Formatius, Curs d'accés a Cicles i Formació Ocupacional). Escola Diocesana de Navàs.	1
TOTAL	4

Font: elaboració pròpia a partir del web municipal i l'entrevista amb la regidora, 2015

Es desconeix la totalitat del nombre d'alumnes segons cicle i sexe, tot i així, es detallen les dades que s'han aconseguit. Veiem que hi ha una majoria d'homes als cicles formatius que ofereix l'Escola Diocesana de Navàs.

TAULA 22. Nombre d'alumnes

TIPOLOGIA	Dones	Homes
Alumnes cicle formatiu de Grau Mitjà (Escola Diocesana de Navàs)	13	39
Alumnes cicle formatiu de Grau Superior (Escola Diocesana de Navàs)	82	102
TOTAL	95	141

Font: elaboració pròpia a partir del web municipal i l'entrevista amb la regidora, 2015

Si analitzem les persones que estan a càrrec dels centres educatius observem que totes les directores són dones, pel que fa a les AMPA que hi ha a cada centre educatiu veiem que, la majoria de persones integrants són dones. Les dades que disposem es descriuen a la taula.

TAULA 23. Representació dones i homes AMPES

CENTRE EDUCATIU	HOMES/AMPA	DONES/AMPA
La Quitxalla	0	10
CEIP Sant Jordi	0	21
Col·legi Sant Josep	-	-
Escola Diocesana de Navàs	4	11

Font: elaboració pròpia a partir de l'entrevista amb la regidora, 2015

Fent referència a la política educativa de Navàs podem destacar que **s'han realitzat activitats coeducatives** en els centres escolars i s'han organitzat diversos tallers entorn les desigualtats de gènere. Aquestes activitats coeducatives s'han programat als diversos centres del municipi. El material i els projectes que s'han desenvolupat ha estat elaborat pel Consell Comarcal del Bages. En concret podem destacar per primària dues propostes; **El conte de la Petita Puça**, projecte iniciat el 2010 que esdevé una cantata per treballar la igualtat entre nenes i nens de 6 a 10 anys. Aquesta cantata s'ha programat a l'Escola Municipal de Música (2011) i a l'Escola Sant Josep (2015/2016 a 1r, 2n i 35 de primària).

Hi havia una vegada...Contes Coeducatius, és un projecte presentat el 2015, que consta d'una selecció de 45 contes i àlbums il·lustrats per a treballar la coeducació, amb l'objectiu d'educar en igualtat i superar estereotips i rols de gènere. Esdevenen maletes amb material, a disposició dels municipis.

Els tallers dirigits a joves; **Joves amb relacions lliures de Violència** es dirigeixen a secundària. Són els tallers detallats al capítol d'Acció contra la violència masclista. Aquesta tallers programat diverses vegades a l'Escola Diocesana de Navàs.

Des de la regidoria d'Educació es té l'objectiu d'**activar el Consell Escolar Municipal** per tal de treballar temes d'interès del municipi. La proposta inicial és fer una bona detecció de membres que hi podrien formar part i passar un qüestionari per preguntar al col·lectiu o agents educatius, quines són les necessitats, idees, accions i/o propostes que els agradaria activar. Aquest projecte és molt inicial.

CULTURA

La cultura és el conjunt de formes de vida, coneixements i expressions d'una societat i, com a tal, és un element fonamental per al desenvolupament humà. La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública i la igualtat efectiva de dones i homes en la creació i producció artística intel·lectual és fonamental per un municipi que vetlla per la igualtat de dones i homes.

L'Ajuntament de Navàs compta amb diversos equipaments culturals que permeten el desenvolupament d'expressions artístiques diferencials. Hi ha una Biblioteca municipal amb una sala d'actes polivalent amb aforament per a unes 80 persones, equipada amb projector i pantalla, equip de so i es pot utilitzar com a sala d'exposicions. Hi ha una Escola Municipal de Música i una Sala de Teatre a Palà de Torroella que s'utilitza per activitats diverses que organitza principalment l'entitat veïnal, on hi ha una gran participació de les dones (segons ens explica el Regidor). L'edifici del Teatre és propietat de l'Ajuntament i el contingut de l'equipament és propietat de l'entitat veïnal, l'equipament està situat a Palà de Torroella. A continuació es detallen els centres culturals que hi ha al municipi.

TAULA 24. Equipaments Culturals

TIPOLOGIA	NÚM.
Biblioteca Josep Mas i Carreras	1
Sala d'actes polivalent de la Biblioteca	1
Escola de música, Mestre Josep maria Castellà	1
Teatre de Palà de Torroella	1
TOTAL	**4**

Font: elaboració pròpia a partir del web municipal, 2015

Des de Drets Socials es programen activitats culturals durant les jornades que es realitzen en commemoració del **Dia Internacional de les Dones (8M**), on s'inclouen exposicions de fotografies de dones, de temàtiques vinculades amb la igualtat de dones i homes (dona i món laboral el 2006) i en homenatge a trajectòries professionals de dones navasenques (Exposició dels treballs de Carolina Boixadera el 2010) i del **Dia Internacional contra la violència de gènere (25N)**. Aquest 2015, durant la setmana contra la violència de gènere s'ha utilitzat el Teatre i la Biblioteca Municipal.

ESPORTS

L'esport és qualsevol joc o activitat de lleure que procura millorar el benestar físic i mental de l'ésser humà. Malgrat els avenços aconseguits, la discriminació per raó de gènere se segueix donant en l'esport i en l'educació física actual. L'esport, com altres àmbits de la societat, s'ha de feminitzar i per aconseguir-ho cal incrementar la presència de les dones en la pràctica esportiva, el nombre d'esports amb presència femenina i el nombre de dones que participen en la direcció de clubs i entitats.

Pel que fa als **equipaments esportius**, Navàs compta amb 6 equipaments entre els que hi ha 2 camps de futbol, un complex esportiu municipal, un pavelló poliesportiu, la pista de l'escola Sant Jordi i pistes de pàdel i tennis, que permeten una pràctica esportiva diversificada.

TAULA 25. Equipaments Esportius

TIPOLOGIA	NÚM.
Camp de futbol	2
Complex esportiu municipal	1
Pavelló poliesportiu	1
Pista de bàsquet i futbol	1
Pista de Pàdel i Tennis	1
TOTAL	**6**

Font: elaboració pròpia a partir del web municipal, 2015

Pel que fa a les persones que utilitzen el Complex Esportiu Municipal, podem destacar que hi ha un total de 1175 persones que l'utilitzen (persones sòcies i cursetistes) de les quals 657 són dones i 517 són homes. Aquestes dades ens les envia la tècnica d'esports i promoció econòmica durant la fase de diagnosi (novembre 2015). **Podem afirmar que hi ha una majoria de dones en la pràctica de la natació.**

Segons exposa la regidora d'Esports, hi ha una clara voluntat de feminitzar la pràctica esportiva de les entitats que tenen infrarepresentació femenina. Es vol impulsar el lideratge de les dones en les juntes de les entitats esportives, així com animar als diferents clubs a crear equips femenins.

A l'actualitat, el Club esportiu de Futbol no té equips femenins i les dones del municipi han d'anar a jugar a Puig-Reig, a més, la junta del club és masculinitzada. Pel que fa al Club de Bàsquet, aquest té equips mixtes i un equip femení adult i la junta és molt activa. Pel que fa al futbol sala, només té un equip masculí i cap equip femení.

SALUT PÚBLICA

La salut pública compren el conjunt d'activitats dirigides a la promoció de la salut amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida de dones i homes al llarg del seu cicle vital.

Els **programes de salut comunitària** que s'ofereixen van dirigits a homes i dones i tenen en compte el cicle vital. Podem destacar el programa Espai Família dirigit a famílies, l'espai Navàs Educa, dirigit a infants i joves on es treballa, a través de contes i activitats diverses, principalment les emocions. Les activitats i tallers es programen en funció de les demandes que fan les famílies. També es programen activitats on es treballa l'autoestima i la nutrició i salut sexual i reproductiva, des d'una perspectiva de gènere a l'ESO i es fan tallers per a la gent gran. Des de Salut també s'organitzen activitats al voltant de diades clarament feminitzades com la lluita contra el càncer de mama.

El grup d'**Agents de Salut Comunitària**, configurat per persones voluntàries, que té l'objectiu de promoure i dinamitzar activitats que contribueixen a millorar la salut del poble, tot i que és un grup que no es manté gaire actiu.

Des del CAP es duen a terme **classes de prepart i postpart**. Les trobades estan dinamitzades per la llevadora, hi poden assistir també els homes.

TERRITORI, MEDI AMBIENT I MÓN RURAL

Per una major qualitat de vida, cal promoure un model de poble inclusiu, sostenible, cohesionat i que en la seva planificació es posin al centre a les persones.

El municipi de Navàs té una superfície de 80,60 km2 (6,2% del la superfície del Bages) i s'ubica a l'extrem nord de la comarca del Bages, la porta de la comarca del Berguedà. S'estén des de la vall del riu Llobregat per l'est fins a la conca del Cardener per l'oest. Limita per l'est amb Gaià; al sud amb Balsareny, Castellnou de Bages, Súria i Sant Mateu de Bages; al nord-oest amb Cardona, Pinós i Viver i Serrateix.
A part del propi nucli de Navàs, el municipi està distribuït en sis entitats singulars de població: Castelladral (antic cap de municipi), el Mujal, Palà de Torroella (antiga colònia tèxtil), Sant Cugat del Racó, Sant Salvador de Torroella i Valldeperes.

Si atenem al nomenclàtor veiem que, el municipi de Navàs té 83 noms entre places i carrers dels quals 20 són noms d'homes i 4 són noms de dones. **Hi ha una clara invisibilització de les dones en el nomenclàtor del municipi.**

En matèria d'urbanisme podem destacar la recent **revisió del POUM (2014)** on l'Ajuntament ha fet la redacció i ha presentat el nou pla a la ciutadania amb un espai per a consultes i interacció ciutadana. El veïnat de Navàs ha pogut elaborar contrapropostes i preparar al·legacions. S'han programat diversos tallers per exposar el projecte i animar a la ciutadania a participar-hi. S'ha comptat específicament amb el veïnat del nucli de Navàs, Castelladral, Palà de Torroella i El Mujal. Les principals propostes que ha plantejat l'Ajuntament són, la transformació d'una illa de naus industrials en zona residencial i d'equipaments, a tocar del nucli urbà, la definició d'una ecozona a Castelladral i Palà de Torroella per protegir el paisatge, desenvolupar activitats ecològiques, agrícoles, ramaderes, turístiques i econòmiques respectuoses amb l'entorn i retocs al perímetre urbà del Mujal per mantenir la personalitat rústica del poble i una via verda que enllaça el Mujal amb Navàs.

D'entre les revisions del POUM, cal destacar la **via verda de Navàs al Mojal**, una zona força perillosa i amb molt transit que amb la reforma permet ser un camí per passejar i gaudir del paisatge, ja que ha prioritzat a les persones en la seva reforma.

Un altra aspecte a destacar de l'àrea d'urbanisme és la implementació de **fanals amb làmpades leds**. La prova pilot s'ha fet a la plaça de l'Ajuntament i també s'ha implementat al passeig. L'objectiu del projecte és reduir consums, millorar el rendiment i rebaixar la contaminació lumínica nocturna. L'arquitecte tècnic en la seva entrevista expressa que el passeig ha quedat una mica fosc i hi ha hagut algunes queixes al respecte. En aquest sentit cal destacar que la seguretat és una variable clau en la planificació urbanística des d'una perspectiva de gènere. L'espai no és neutre, hi ha una connexió clara entre el disseny urbà i la violència vers les dones. Els espais que fan por són el motiu pel qual moltes dones limiten la seva llibertat de moviments i, per tant, restringeixen l'ús de l'espai públic.

El **Pla Especial de Protecció del Patrimoni**, amb l'objectiu d'establir un marc normatiu i posar en valor els elements arquitectònics, històrics, arqueològics, ambientals i sentimentals que defineixen el municipi, es va presentar aquest 2015. Esdevé un estudi del patrimoni mitjançant diferents categories per redactar finalment un document de gestió urbanística que determinarà què es protegeix i com. Aquest Pla inclou la revisió del catàleg de Masies, amb la voluntat d'ampliar i millorar les fitxes de més d'un centenar de masies que hi ha al municipi.

Cal destacar el projecte d'**horts ecològics amb finalitats socials**. Aquest projecte s'ha realitzat mitjançant l'entitat Taula Solidària i amb la col·laboració de l'àrea de Drets Socials i Medi Ambient. Es tracta d'un terreny particular cedit a l'Ajuntament i destinat a persones amb necessitats socials. En el marc del projecte s'està fent una crida a portar eines com, aixades, carretons, càvec, etc. que ja no s'utilitzen, per tal de col·laborar en el material que es necessita. Actualment estan portant els horts socials dos homes del poble.

Finalment, cal destacar la programació de la **Setmana de la mobilitat sostenible i segura**, una setmana que proposa una cerca de noves formes de mobilitat, allunyant-se del domini del cotxe particular i apostant per un transport més sostenible, segur i saludable. Aquest any 2015 s'ha celebrat la setmana sota el lema *Tria. Canvia. Combina*. Durant la setmana s'han realitat activitats diverses amb les escoles

SOLIDARITAT

En aquest àmbit hem de destacar la **Taula Solidària**, un òrgan de gestió d'entitats de Navàs, que està configurat per Càrites, persones voluntàries i personal de serveis socials municipals. La finalitat de la Taula Solidària és la de donar aliments i promoure la cultura de la solidaritat al municipi. Per a les diverses campanyes de recollida d'aliments hi col·laboren la Creu Roja, els comerços del municipi i les escoles.
Una altra acció destacable de les polítiques de solidaritat és la **Festa de la Interculturalitat**, que es celebra cada any al juliol. Aplega les diverses comunitats que conviuen a Navàs com la marroquina, romanesa, hindú, argentina, etc. Cada any es programen activitats diverses pel treball de la diversitat cultural, la convivència i la solidaritat entre els pobles. Normalment es programa una fira de mostres culturals diverses (artesania, cuines del món, etc.) i un partit de futbol. Segons explica el regidor, el partit de futbol es fa amb homes i la fira acostuma a organitzar-se amb les dones majoritàriament.

GENT GRAN

Un dels fenòmens que caracteritza la dinàmica de la població de Navàs, i també en altres societats occidentals, és el procés d'envelliment que dóna com a resultat un augment constant del contingent de persones grans. Amb aquest context cal doncs potenciar la presència de la gent gran dins la societat i a la vegada que crear serveis específicament dissenyats per atendre les seves necessitats concretes.

Cal destacar la **Residència d'Avis de Navàs**, que dóna servei a la gent gran des de 1984. La idea inicial del projecte va sorgir d'un grup de dones del poble que, mitjançant aportacions, campanyes populars i una gran quantitat de famílies del poble, va donar sortida al projecte. La residència disposa de places assistides de llarga estada, hi ha servei d'infermeria, fisioterapeuta, metgessa, psicòloga, treballadora social, terapeuta ocupacional i animadora social. També té un equip complet d'auxiliars de geriatria per al seu desenvolupament.

El **Club d'Avis**, és una entitat que agrupa els socis i sòcies del Club d'Avis de Navàs. El Club és un espai habilitat per a la dinamització de la gent gran. Hi ha bar, ordinadors, sales per fer tallers i jocs. La junta del Club està configurada per 2 dones i 5 homes, d'un total de 380 sòcies i socis. La majoria de les sòcies són dones.

Des del Club i l'Ajuntament s'organitzen activitats diverses per la dinamització de la gent gran. Podem destacar la **Festa d'Homenatge a la Vellesa**, que se celebra anualment i hi participen gran nombre de persones.

JOVENTUT

Les polítiques de joventut són un element imprescindible de l'actuació municipal ja que actualment els i les joves travessen una difícil situació, fruit del context social en que vivim. Les polítiques actives de joventut han de garantir que les persones que es troben en aquesta etapa vital, puguin desenvolupar la seva estratègia vital amb llibertat i puguin participar activament a la societat.

L'Ajuntament compta amb l'**Oficina d'atenció i assessorament als joves, El Raig.** Esdevé un punt d'assessorament juvenil general, gestiona inscripcions a activitats diverses de joventut, tramita i gestiona ajudes per activitats juvenils, fa de punt d'informació cultural, dóna suport a les entitats juvenils i a les activitats organitzades per aquestes i gestiona projectes mancomunats amb el Bages. L'espai conté ordinadors amb accés a Internet, guies de viatges, recursos i informacions d'actualitat diverses.

Cal destacar també el **Pla local de Joventut de Navàs** (2015-2019). El document presenta un llenguatge no sexista ni androcèntric. En la diagnosi només hi ha una gràfica amb les dades segregades per sexe, la resta no ho contemplen. En el pla d'acció, l'apartat de Participació i Associacionisme descriu literalment la necessitat de *Lluitar contra el patriarcat i eradicar les situacions de discriminació per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual*. Per tant, podem afirmar que hi ha una certa perspectiva de gènere.

FAMÍLIES

Cal destacar l'existència del **Projecte Xalar**, un espai socioeducatiu per a nens i nenes del municipi, en vigor des del 2012. El projecte el desenvolupa l'Ajuntament amb la col·laboració i suport de voluntàries i voluntaris. Està coordinat per l'educadora social de l'EBAS.

El projecte té la intenció de donar suport educatiu i social a infants de 6 a 12 anys fora de l'horari escolar. Pretén oferir un espai que permeti crear vincles entre les companyes i companys del grup i prevenir situacions de risc en determinats col·lectius per tal de fomentar la inclusió social i l'acompanyament a l'escolaritat. Els objectius generals del projecte són els d'oferir un espai de lleure i estudi per a infants en risc social, afavorir un millor rendiment acadèmic i major adaptació social, treballar els valors de comunitat, solidaritat i empatia, acompanyar a les famílies en la seva tasca educativa, etc.

El projecte està destinat a la població en general i es prioritzen les famílies amb infants que es deriven des de Serveis Socials, psicòloga municipal o escola.

A continuació es presenten el nombre de nens i nenes que utilitzen el servei, així com el nombre de professionals i persones voluntàries que fan possible el projecte. Curs 2014-2015.

TAULA 26. Assistència projecte Xalar

EDAT	6 a 8 anys	9 a 12 anys
Nens	8	8
Nenes	10	6
Total participants: 32		
Nombre d'infants derivats de serveis Socials: 17		
Nombre d'infants derivats per altres professionals: 4		
Nombre d'infants atesos a petició de les famílies: 11		

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del Xalar, curs 2014-2015

TAULA 27. Professionals projecte Xalar

PROFESSIONALS	NOMBRE
Professionals d'intervenció directe	1 Educadora social
Professionals d'intervenció directe	1 Educadora social
Professionals d'intervenció indirecte	1 Treballadora Social 1 Psicòloga municipal
Voluntariat	11 Monitors/es voluntaris/es

Font: elaboració pròpia a partir de la memòria del Xalar, curs 2014-2015

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

DRETS I QUALITAT DE VIDA	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-Bona oferta de centres educatius al municipi. -Programació de projectes coeducatius als centres educatius. Projectes dirigits a primària: El conte de la Petita Puça. I Hi havia una vegada...Contes Coeducatius Tallers dirigits a joves: Joves amb relacions lliures de Violència -Hi ha voluntat d'activar el Consell Escolar Municipal.	-Les AMPES dels centres educatius són majoritàriament feminitzades, cal treballar la coresponsabilitat i implicació dels pares. -Es desconeix la totalitat del nombre d'alumnes segons centre educatiu. -Necessitat d'establir canals estables de coordinació entre el professorat dels diversos centres educatius i la regidoria de Drets Socials. -Necessitat d'aplicar criteris coeducatius en el Consell Escolar Municipal quan s'activi.
-Bona oferta d'equipaments culturals al municipi. -S'utilitzen els equipaments culturals per programar activitats en el marc del Dia Internacional de les Dones (8M) i del Dia Internacional contra la violència de gènere (25N). -S'han programat activitats culturals parlant de dones i temàtiques vinculades a la igualtat de gènere (dones i món laboral, homenatge a dones navasenques, etc)	-Necessitat d'una política activa de programació cultural en femení continuada. -Necessitat d'una política activa de programació d'exposicions amb temes que treballin la igualtat de dones i homes. -Manca d'accions específiques per donar rellevància al paper de les dones en les diverses disciplines artístiques i culturals.
-Bona oferta d'equipaments esportius al municipi. -Les dones practiquen en major mesura que els homes la natació. -La regidoria expressa una clara intenció de treballar per la feminització de l'esport en aquelles disciplines i/o categories on hi hagi infrarepresentació de dones.	-El futbol té una major presència d'homes i no hi ha equips femenins. Les nenes i noies que volen jugar van a municipis veïns. -Cal treballar per la igualtat de dones i homes en les diverses disciplines esportives i juntes directives dels clubs esportius. -A la Festa de l'Esport hi manca la perspectiva de gènere.
-Programes de salut comunitària tenint en compte el cicle vital: Gent gran Espai família Prepart, postpart Autoestima i nutrició dirigit a joves Navàs educa, infants i joves -Treball de la Salut Sexual i Reproductiva	-Manca de treball de diades específiques de salut de les dones: 28 maig, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones. -Manca de canals de comunicació amb professionals de la salut i el grup d'Agents de Salut Comunitària, per fer formacions en gènere i violència masclista.

dirigida a joves i amb perspectiva de gènere. -Perspectiva de gènere en les activitats programades, com la lluita contra el càncer de mama. -Grup d'Agents de Salut Comunitària.	
-Les polítiques de territori, medi ambient i món rural es planifiquen des d'una perspectiva integral de poble que té en compte les persones (polítiques properes i participatives), la sostenibilitat i els nuclis (rurals i urbans) -Zona verda de Navàs al Mojal posa al centre les persones. -Projecte de fanals amb làmpades leds per a millorar l'estalvi energètic. -Elaboració del Pla Especial de Protecció del Patrimoni per tal de posar en valor els elements patrimonials de defineixen Navàs i els nuclis. -Projecte d'horts ecològics amb finalitats socials per animar a les famílies a l'autogestió i consum de productes ecològics. -Setmana de la mobilitat sostenible i segura per contribuir a un model de poble on posa les persones al centre.	-No hi ha perspectiva de gènere a les polítiques de territori, medi ambient i món rural. -Invisibilització de les dones en el nomenclàtor del municipi. -Falta de perspectiva de gènere en el procés participatiu de la revisió del POUM. -El projecte de fanals no avalua el component seguretat ciutadana en la seva definició. Cal tenir en compte que la seguretat als carrers és una variable imprescindible de la planificació urbanística des d'una perspectiva de gènere.
-Taula solidària de treball intersectorial (diversos serveis) que atén a famílies i/o persones amb necessitats socials.	-Manca de perspectiva de gènere a la Festa de la Solidaritat. Les dones ocupen tasques organitzatives, mentre els homes ocupen tasques lúdiques.
-La Residència d'Avis de Navàs esdevé imprescindible per atendre a la població envellida del municipi. -El Club d'Avis és un espai per a la dinamització de la gent gran molt important per mantenir actiu a aquest col·lectiu. -Cal posar en valor la Festa d'Homenatge a la Vellesa per fomentar el seu reconeixement social.	-la Residència d'Avis i el Club d'Avis utilitzen el masculí com a genèric. -La junta del Club té majoria d'homes, quan entre les sòcies hi ha majoria de dones. -Des del Club d'Avis no s'elaboren accions dirigides a les dones o amb perspectiva de gènere. -Cal posar en valor la vellesa de les dones i programar activitats que atenguin les necessitats de les dones grans.
-L'oficina d'atenció i assessorament als joves, El Raig, és una clara aposta per les polítiques de joventut. -El Pla local de Joventut de Navàs és un document estratègic de treball de les	-Manca d'una clara perspectiva de gènere en les polítiques de joventut. -Manca de sensibilització i prevenció de les violències masclistes i conductes abusives a la parella, entre la població jove.

polítiques d'igualtat.	
-Projecte Xalar com a espai socioeducatiu adreçat a infants i famílies que necessiten suport en l'educació i el creixement personal de les filles i els fills.	

5.3.4 Reformulació dels treballs i dels temps

Les dificultats per harmonitzar el temps que dediquem durant la nostra vida quotidiana, han convertit la seva gestió en una de les qüestions prioritàries per al benestar de les persones. La vivència del temps està clarament diferenciada segons el sexe, la orientació i la identitat sexuals, la classe social, l'origen, l'ètnia, la cultura, la religió i determinada pel cicle vital de les persones. Dones i homes ocupen llocs desiguals en l'anàlisi dels temps i dels treballs.

MERCAT DE TREBALL

Les dades que es detallen a continuació ens determinen l'estat de la qüestió de les dades laborals de la població de Navàs.

Població Activa

Segons el programa HERMES de la Diputació de Barcelona amb dades del 2015, la població activa registrada de Navàs és de 2.857 persones. Hi ha més homes actius (52%) que dones actives (48%). Aquesta diferenciació ens marcarà la tendència del mercat de treball del municipi de Navàs.

Si atenem a les franges d'edat es confirma que, **en totes les franges d'edat és major el nombre d'homes actius que de dones actives**. On hi ha major diferenciació entre dones actives i homes actius és en la franja d'entre 35 i 44 anys, aquesta franja d'edat coincideix amb l'etapa de maternitat de les dones. Les tendències del mercat laboral de Catalunya ens demostren que en edat de maternitat, hi ha una forta davallada de dones al mercat laboral, podria ser doncs, que a Navàs hi hagués la mateixa tendència.

TAULA 28. Població activa segons edat i sexe

Edat	Homes	Dones	Total
De 16 a 24 anys	74	70	**144**
De 25 a 34 anys	285	283	**568**
De 35 a 44 anys	**489**	**424**	**913**
De 45 a 54 anys	391	354	**745**
De 55 a 64 anys	256	231	**487**
TOTAL	**1.495**	**1.362**	**2.857**

Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES 2015

Si atenem als sectors d'activitat de la població assalariada i autònoma, veiem que el major sector d'activitat al municipi és el de serveis, pel que fa a la població assalariada, el sector serveis representa un 70%, en canvi pel que fa a la població autònoma representa un 64%.
El segon sector d'activitat, en nombres absoluts és la indústria. El percentatge de població assalariada del sector industrial representa el 18%, mentre que el percentatge de població autònoma representa el 12%.
El tercer sector d'activitat, en nombres absoluts és la construcció. El percentatge de població assalariada del sector de la construcció representa el 9%, mentre que el percentatge de població autònoma representa el 17%.
El sector industrial i de la construcció presenta una tendència invertida si atenem al percentatge que representa de població assalariada i població autònoma. Pel que fa a la població assalariada, el sector industrial representa el segon sector, mentre que pel que fa a la població autònoma, és la construcció el segon sector d'activitat.
Finalment, el quart sector d'activitat, en nombre absoluts és l'agricultura, que representa un 3% pel que fa a la població assalariada i en canvi augmenta amb un 9% pel que fa a la població autònoma.

La història recent de Navàs ens explicava que ha estat un municipi amb una forta tradició industrial, sobretot tèxtil. La base econòmica de Navàs era fonamentalment industrial, amb la progressiva introducció d'activitats del sector dels serveis. Actualment és el sector serveis el majoritari. La història del conjunt del municipi, abans Castelladral, ve de lluny, on l'economia i les relacions socials giraven entorn de l'agricultura, el cultiu de la vinya i l'olivera, la gestió forestal o el cultiu de cereal a més petita escala. Aleshores era un municipi bàsicament rural.

Podem afirmar que, **el sector d'activitat majoritari al municipi de Navàs és el sector serveis, mentre que el sector amb menys presència és l'agricultura**.

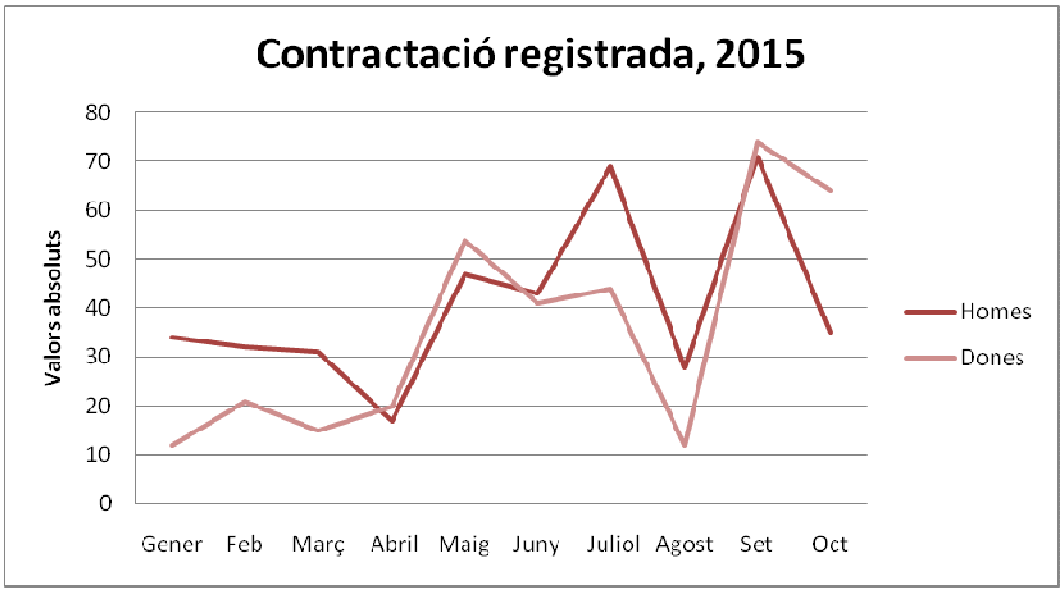
TAULA 29. Sectors d'activitat segons població autònoma i població assalariada

SECTOR ACTIVITAT	Població Assalariada		Població Autònoma		Total valors absoluts
	Valor Absolut	%	Valor Absolut	%	
Agricultura	22	3%	33	9%	55
Indústria	167	18%	63	12%	230
Construcció	86	9%	86	17%	172
Serveis	646	70%	325	64%	971
TOTAL	**921**	**100%**	**507**	**100%**	**1428**

Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES 2015

Si observem les dades referents a la contractació registrada al municipi de Navàs, en el període gener-octubre de 2015, observem que, és major el nombre d'homes contractats que de dones contractades, en total. Els mesos on hi ha hagut major contractació registrada són els de setembre, juliol i maig, correlativament. El mes amb menor contractació registrada és l'abril i l'agost. Els mesos amb major diferència entre la contractació registrada d'homes i dones (on la contractació masculina és major) són el gener i març. Hi ha quatre mesos on s'ha registrat una major contractació de dones que homes, correspon a abril, maig, setembre i octubre. Veiem doncs que, tot i que el **total de dones contractades registrades és menor al dels homes, hi ha una tendència, en els últims mesos, de major contractació registrada femenina.**

GRÀFIC 14. Evolució contractació registrada segons sexe



Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES 2015

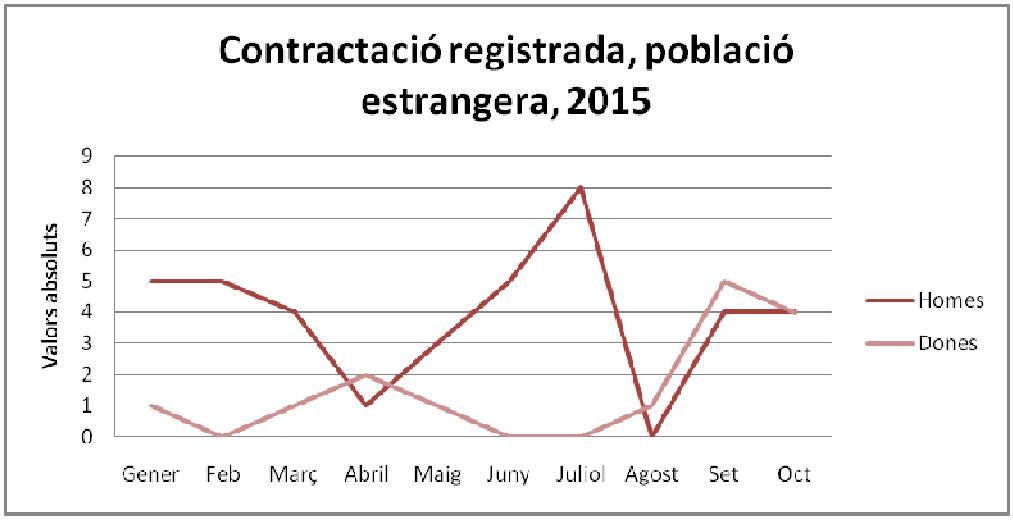
Si ens centrem específicament a la contractació registrada entre la població d'origen estranger, en els diversos períodes del 2015, des del gener fins a l'octubre, veiem que hi ha diferència de contractació registrada de dones (15 dones registrades) que d'homes (39 homes registrats), essent major la contractació registrada d'homes, pel que fa al total. Els mesos amb major contractació registrada, de persones d'origen estranger són el juliol, el setembre i l'octubre.

Si atenem a les dades, segons el sexe, podem observar que, el mes amb major contractació registrada d'homes és el juliol (8 homes), per la contra, el mes amb major contractació registrada de dones és el setembre (5 dones).

Els mesos més significatius que ens mostra la taula són; el febrer, juny i juliol, ja que van registrar 5, 8 i 5 contractes masculins respectivament i cap contracte femení. El mes d'agost no va registrar cap contracte masculí i un contracte femení. **A partir del setembre, les dades tendeixen a l'equilibri amb 4 contractes masculins registrats i 5 contractes femenins registrats**.

Finalment cal destacar que al mes d'octubre hi havia el mateix nombre de contractes d'homes que de dones.

GRÀFIC 15. Evolució contractació registrada població estrangera segons sexe



Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES 2015

Com ja hem observat en el registre de contractació, els homes registren major contractació que les dones. Pel que fa a la tipologia de contractes que tenen homes i dones veiem que, els homes tenen el major percentatge de contractació en totes les tipologies. **Els homes ocupen la majoria de contractes indefinits, eventuals i de pràctiques/formació**.

TAULA 30. Tipologia de contractació segons sexe

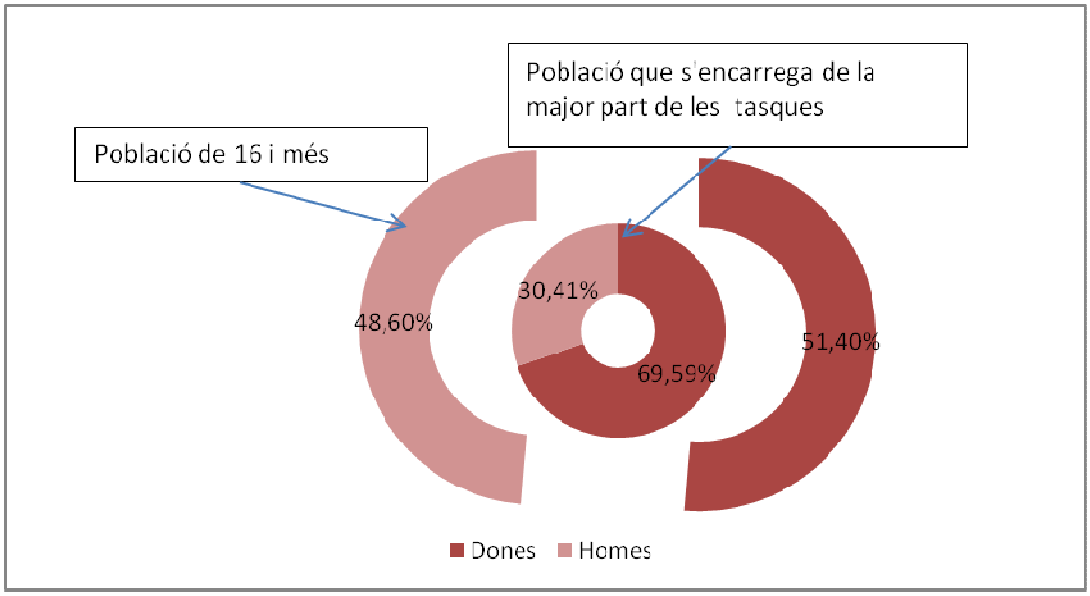
	Dones	Homes	Total
Indefinits diversos	4,20%	19,61%	25,49%
Eventuals diversos	17,32%	41,18%	52,94%
Pràctiques/Formació	36,88%	62,75%	76,47%
Altres	58,93%	64,71%	82,35%

Font: elaboració pròpia a partir dels indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

Si analitzem l'àmbit laboral, cal tenir en compte també el treball reproductiu, que inclou el treball domèstic i de cura. Ens basem en les darreres dades disponibles a l'IDESCAT del 2011.

La distribució de les tasques domèstiques a la llar, entre la població a partir dels 16 anys és majoritària entre les dones que s'encarreguen de la major part de les tasques domèstiques (69,59%), en front als homes (30,41%). Aquesta dada ens permet veure com, el municipi de Navàs, segueix amb la tendència general de Catalunya, on les dones es dediquen majoritàriament que els homes, a les tasques domèstiques i de cura a les seves llars. **El rol de dones vinculades al treball reproductiu i, per tant a l'àmbit privat, segueix vigent també a Navàs.**

GRÀFIC 16. Distribució de les tasques domèstiques a la llar segons sexe



Font: elaboració pròpia a partir dels indicadors sociodemogràfics Navàs, 2011. Diputació de Barcelona

Població Inactiva

Pel que fa a la població inactiva, observem que, hi ha 2.957 persones inactives, de les quals el 54,08% són dones, podem afirmar que hi ha una majoria de població inactiva femenina. Si atenem a les causes de la inactivitat observem que la majoria de la població inactiva es troba en la categoria de jubilació, prejubilació, pensionista o rendista, ocupant major percentatge de dones (55,97%) que d'homes (43,96%). Seguidament, en la categoria d'estudiant hi trobem un 52,73% d'homes, en front d'un 47,27% de dones. La categoria amb menor representació és la de persona amb invalidesa laboral permanent on només hi trobem a dones (139).

TAULA 31. Població inactiva segons sexe i tipologia

	Dones	Homes	Total	%Dones	%Homes
Població inactiva	1.599	1.358	2.957	54,08%	45,92%
Persona amb invalidesa laboral permanent	139	-	228	100%	
Jubilació, prejubilació, pensionista o rendista	778	611	1.390	55,97%	43,96%
Estudiants	458	511	969	47,27%	52,73%
Una altra situació	223	147	370	60,27%	39,73%
Població de 16 anys i més	2.629	2.486	5.115	51,40%	48,60%
Població total	3.062	3.003	6.065	50,49%	49,51%

Font: elaboració pròpia a partir dels indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

Població aturada

Les dades de l'atur ens permeten veure que hi ha majoria d'atur femení. Tot i així, si observem les dades segons la franja d'edat veiem que és major l'atur femení en les franges de 34 a 44, de 45 a 54 i de 55 a 64 anys. Pel contrari, és major l'atur masculí en les franges de 16 a 24 anys i de 25 a 34 (amb una diferència molt lleu). **Podem afirmar que, entre la població més jove hi ha major atur masculí i a mesura que augmenta l'edat, augmenta l'atur femení.**

TAULA 32. Taxa atur registrat, segons edat i sexe

Edat	Dones	Homes	Total
De 16 a 24	11,48%	20,27%	16,30%
De 25 a 34	13,48%	13,61%	13,54%
De 35 a 44	12,59%	11,84%	12,19%
De 45 a 54	21,81%	19,00%	20,32%
De 55 a 64	38,36%	22,92%	30,08%
TOTAL	19,43%	16,40%	17,82%

Font: elaboració pròpia a partir dels indicadors sociodemogràfics Navàs, 2014. Diputació de Barcelona

L'atur registrat segons períodes mensuals, de gener a novembre de 2015 és **major entre les dones que els homes, en tots els períodes**. Ens ho detalla la taula i la gràfica.

TAULA 33. Atur registrat segons períodes mensuals i sexe

Període	Homes	Dones	Total
Gener	235	271	**506**
Febrer	244	276	**520**
Març	223	276	**499**
Abril	211	260	**471**
Maig	210	263	**473**
Juny	197	255	**452**
Juliol	191	251	**442**
Agost	199	243	**442**
Setembre	188	246	**434**
Octubre	184	229	**413**
Novembre	183	233	**416**
TOTAL	2265	2803	**5068**

Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES 2015

Les dades relatives a l'atur registrat de la població estrangera, es mostren dades invertides, respecte al punt anterior. L'atur femení registrat de la població estrangera és inferior a l'atur masculí registrar de la població estrangera. Podem afirmar que en **tots els períodes de l'any 2015 (gener-novembre) és major l'atur registrat masculí que l'atur registrat femení.**

TAULA 34. Atur registrat segons períodes mensuals i sexe

Període	Homes	Dones	Total
Gener	42	27	**69**
Febrer	40	25	**65**
Març	36	25	**61**
Abril	38	25	**63**
Maig	39	26	**65**
Juny	38	26	**64**
Juliol	39	24	**63**
Agost	41	23	**64**
Setembre	38	23	**61**
Octubre	38	22	**60**
Novembre	35	23	**58**
TOTAL	424	269	**693**

Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES 2015

SERVEIS MUNICIPALS DEDICATS ALS TREBALLS

La gestió de les polítiques dedicades als treballs es duen a terme des de l'Oficina Municipal de Projecció Local i Emprenedoria, on es realitzen polítiques de desenvolupament econòmic i social, formació, inserció sociolaboral i dinamització del teixit comercial i empresarial.

És important destacar **Omple Navàs, un projecte de suport a l'emprenedoria, el cooperativisme i l'autoocupació** on s'hi realitzen formacions, tallers, s'ofereixen ajuts a joves, treball a les escoles i en un futur serà espai de coworking.
És destacable aquest projecte ja que aporta idees vinculades amb la cooperació i l'economia social. Les estructures organitzatives de l'economia social afavoreixen el desenvolupament professional i econòmic de les dones en igualtat de condicions. Atès que les societats cooperatives es basen en el principi de gestió democràtica, són, a priori, favorables a l'equitat de gènere. Tot i així cal treballar perquè parteixin d'un discurs feminista explícit i conscient per tal d'assegurar-ne l'equitat de gènere.

Pel que fa a la formació, cal destacar que s'ofereixen tres cursos, un cop l'any, dirigits a població aturada, que tracten temes d'actualitat. Aquest any 2015 s'han programat cursos vinculats a les **cooperatives, com a nova estratègia econòmica**, entre altres temes d'actualitat. En aquests cursos hi ha participat un total de 45 persones, 15 homes i 30 dones.

S'ha desenvolupat també el **projecte de La Cooperativa**, en el marc del programa "Cultura emprenedora a l'escola" al centre educatiu Sant Josep i fet amb llengua anglesa. L'alumnat ha decidit quina cooperativa vol desenvolupar i les persones que se'n faran càrrec, així com el logotip i nom del projecte.

S'han realitzat taules rodones sobre **experiències cooperatives**, per tal de debatre sobre la realitat del cooperativisme i els projectes socials, per tal d'animar a formar cooperatives com a model d'emprenedoria.

Dirigit específicament a la població jove menor de 30 anys, **s'ofereixen ajuts** d'entre 4.500 i 9.000€ per a persones autònomes o amb **contractes a empreses de l'economia social,** per afavorir la incorporació al mercat de treball.

En un futur, aquest projecte d'economia social i cooperativa, tindrà un espai de coworking amb ordinadors. S'ubicarà a l'Ajuntament i tindrà una persona dinamitzadora a càrrec.

Una altra aposta innovadora i creativa és la **fira de primavera TICdate**, realitzada a l'abril del 2015. Esdevé una fira de noves tecnologies amb diversos tallers, xerrades i artistes que mostren la seva creativitat i animen a l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació. Les TIC també són eines democratitzadores que permeten un accés igualitari, sense segregació d'edat, gènere, classe social o origen, tot i així, cal una perspectiva de gènere clara, per tal d'evitar les desigualtats de gènere que se'n puguin derivar.

Durant el 2015 s'han realitzat **plans d'ocupació amb 10 persones** contractades. Els plans d'ocupació majoritaris han estat els del sector de la construcció, paletes i peons. En aquest cas s'han contractat a 5 homes. També s'ha fet un pla d'ocupació amb perfil tècnic, on s'han contractat a dues dones. El pla d'ocupació d'auxiliar administrativa ha estat ocupat per una dona i el pla d'ocupació de jardineria hi ha un home i una dona. En total s'han contractat 4 dones i 6 homes, podem afirmar que la selecció ha estat paritària (40% dones i 60% homes). Pel que fa als àmbits de treball, veiem que segueixen la tendència de la segregació horitzontal. Els treballs majoritàriament masculinitzats (construcció) estan ocupats per homes. Els treballs majoritàriament feminitzats (tècnica administració pública i administratives) estan ocupats per dones. En un únic cas hi trobem igualtat entre dones i homes, és el pla d'ocupació de jardineria.

TAULA 35. Plans d'ocupació segons tasca i sexe

SEXE	TASCA
Dona	Tècnica
Home	Paleta Oficial 2a
Dona	Jardinera Oficial 2a
Home	Jardiner Oficial 2a
Home	Paleta Oficial 2a
Home	Paleta Oficial 2a
Dona	Auxiliar Administrativa
Dona	Tècnica Polivalent
Home	Peó Brigada
Home	Peó Brigada

Font: elaboració pròpia a partir de les dades emeses des de Promoció Econòmica, 2015

CORESPONSABILITAT I USOS DEL TEMPS

Si analitzem dades de l'IDESCAT pel que fa a la població de 16 anys i més, i ho vinculem amb les feines no remunerades, que pertanyen al treball reproductiu, veiem que les persones que es dediquen a cuidar un menor de 15 anys són majoritàriament les dones inactives (220), seguidament de les dones ocupades (215). Pel que fa a la cura a una persona amb problemes de salut, veiem que també ho fan majoritàriament les dones, específicament les dones ocupades (109). Si atenem a les tasques benèfiques o de voluntariat social, veiem que canvia la tendència, en aquest cas hi ha majoria d'homes (164) que de dones (84). El col·lectiu que es dedica majoritàriament a les tasques domèstiques i de cura són les dones (1.817), sigui quina sigui la seva posició al mercat laboral, enfront als homes (794). És interessant que de les tasques domèstiques, tant en el cas del homes con en el de les dones la majoria que s'hi dedica és la població ocupada, no la població inactiva. Si atenem a la columna de no realització de les tasques relacionades amb el treball reproductiu veiem que majoritàriament són els homes ocupats els que les desenvolupen i entre les dones hi trobem a les dones inactives.

Podem afirmar doncs que les **tasques reproductives estan dedicades majoritàriament per les dones ocupades**. I els **homes es dediquen majoritàriament a les tasques vinculades amb el voluntariat** no amb l'àmbit familiar.

TAULA 36. Població de 16 anys i més, feines no remunerades, activitat i sexe

	Cuidar a un menor de 15 anys	Cuidar a una persona amb problemes de salut	Tasques benèfiques o voluntariat social	Dur a terme la major part de tasques domèstiques de la llar	No va realitzar cap d'aquestes tasques	Població de 16anys i més
Homes	**490**	**160**	**164**	**794**	**1.156**	**2.486**
Actius	330	..	..	570	743	**1.645**
Ocupats	321	..	..	358	522	**1.156**
Aturats	..	..	..	212	221	**489**
Inactius	160	..	..	225	413	**841**
Dones	**570**	**194**	**84**	**1.817**	**706**	**2.629**
Actives	350	137	..	1.139	280	**1.463**
Ocupades	215	109	..	778	154	**956**
Aturades	135	..	..	361	126	**508**
Inactives	220	..	..	679	426	**1.165**
TOTAL	**1.059**	**354**	**248**	**2.612**	**1.862**	**5.115**
Actius	679	221	169	1.708	1.023	**3.108**
Ocupats	536	150	..	1.135	676	**2.111**
Aturats	143	..	..	573	347	**997**
Inactius	380	133	..	904	839	**2.007**

Font: elaboració pròpia a partir dades de l'IDESCAT, 2011

Pel que fa la coresponsabilitat i usos del temps s'han organitzat diverses activitats dirigides a sensibilitzar la ciutadania sobre la coresponsabilitat i la necessitat de canviar el repartiment de treball de cura de homes i dones, per tal de millorar la conciliació de la vida laboral amb la personal, social i familiar.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-Tendència a l'equilibri entre dones i homes pel que fa a la contractació registrada dels últims mesos, també entre la població d'origen estranger.	-Població activa majoritàriament masculina i amb major nombre en edat de maternitat. -Menor nombre de dones contractades registrades en total. -Es perpetua el rol de dones vinculades al treball reproductiu en el repartiment de tasques domèstiques i de cura. -Població inactiva majoritàriament femenina. -Hi ha major atur femení, que augmenta com més edat té la dona. -Hi ha major atur masculí pel que fa a la població d'origen estranger.
-Projecte Omple Navàs, per al foment de la cultura de l'economia social i les cooperatives (formació, ajuts, sensibilització, taula rodona, etc.). -Programació de la fira de primavera TICdate, per al foment de l'ús de les noves tecnologies com a eines de treball. -Hi ha paritat en els plans d'ocupació municipals (40% dones i 60% homes).	-El projecte Omple Navàs, requereix d'una explícita perspectiva de gènere per tal de garantir l'equitat de gènere. -La fira de primavera TICdate, requereix d'una explícita perspectiva de gènere per tal de garantir que el seu ús no perpetuï desigualtats de gènere. -Els plans d'ocupació presenten segregació horitzontal (treballs de dones i treballs d'homes).
	-Hi ha tendència al desequilibri entre vida personal i professional, ja que són les dones ocupades les encarregades de la cura. -Falta d'una clara política de nous usos socials del temps, com podria ser un banc del temps.

5.3.5 Participació, apoderament i visibilització de les dones en tots els àmbits

Participació, apoderament i visibilització de les dones en tots els àmbits té l'objectiu de treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

La intenció d'aquest àmbit és la de mostrar i reflexionar sobre el paper que tenen les dones en les diferents esferes de la participació sociopolítica de Navàs. És clau conèixer la participació política de les dones, des dels òrgans de decisió, així com la presència de les dones en el món associatiu, en espais de participació formals i informals i la capacitat que tenen en teixir xarxes de suport per la cohesió social i municipal.

PARTICIPACIÓ SOCIAL I ASSOCIACIONISME

Pel que fa al teixit associatiu del municipi aquest és ric i divers i segons el directori d'entitats de Navàs, té un total de 68 entitats d'àmbits diferencials. La tipologia d'entitats que té major representació són les entitats esportives i culturals i les que tenen menor representació són les d'identitat nacional, seguretat, gent gran, tecnologies i dones.

TAULA 37. Tipologia i nombre entitats ciutadanes

TIPOLOGIA D'ENTITATS	NOMBRE D'ENTITATS
Comerç i professionals	2
Culturals	15
Dones	1
Festes	4
Educació i formació	5
Esportives	18
Religioses	2
Gent gran	1
Juvenils	3
Mediambientals i protecció d'animals	2
Promoció de la salut	3
Suport social, solidaritat i coop. al desenvol.	3
Veïnals	4
Tecnològiques	1
Comunicacions	2
Identitat nacional	1
Seguretat	1
TOTAL	**68**

Font: elaboració pròpia a partir del directori d'entitats de l'Ajuntament, 2015

El municipi compta amb una **Associació de Dones, l'entitat sociocultural l'AMMA**. L'origen de la creació de l'associació, segons ens descriu la seva presidenta, es troba en la necessitat de crear una entitat reivindicativa, per fer d'altaveu de les dones.

L'associació desenvolupa diverses activitats permanents i puntuals. Podem destacar el gimnàs, pilates i Tai-chi. Totes les activitats van dirigides a homes i dones, però majoritàriament hi participen dones. Les activitats que ofereixen tenen preus populars per arribar a tothom. Han creat actualment un projecte de costura de supervivència per recuperar aquesta tradició femenina i ensenyar-la a les noves generacions. La seva voluntat seria fer una sortida al mes i un projecte de banc del temps. Tenen algunes dificultats de relleu generacional. Qui dinamitza l'entitat són principalment dues dones i hi ha unes 10 dones semi actives que també hi col·laboren.

Els seus ingressos són el pagament de les sòcies, la subvenció de l'Ajuntament i ajudes puntuals de l'àrea de Drets Socials.
La subvenció de l'Ajuntament és de 400€ anuals més 1.200€ en concepte de Gimnàstica i Tai-chi. Aquesta subvenció té el mateix import des del 2012 fins a l'actualitat.

Des del Consell Comarcal del Bages, des de l'any 2008 es va iniciar unes **Trobades de Dones del Bages** amb l'objectiu de posar en xarxa a les associacions de dones de la comarca, compartir realitats i facilitar eines per a l'apoderament de les associacions de dones. Les trobades tenen una alta participació. Les trobades tenen lemes específics cada any i la temàtica escollida s'acostuma a continuar treballant en el marc del 8 de març. Durant la trobada es fan tallers, xerrades i espectables diversos. Acostumen a participar-hi una mitjana de 100 dones. El Consell Comarcal en fa la difusió i la coordinació i el poble que acull la trobada, posa la infraestructura.

A Navàs s'han programat dues Trobades de Dones del Bages, la II trobada anual de dones del Bages a Navàs; "Les dones, grans cuidadores" (any 2009) i la VIII trobada anual de dones del Bages a Navàs (any 2015).

ESTRUCTURES FORMALS DE PARTICIPACIÓ

Amb la nova legislatura 2015-2019, l'equip de govern ha apostat fermament per fomentar i millorar les polítiques actives de participació ciutadana. S'ha **creat específicament la regidoria de Participació**, entesa com a transversal amb la resta de les regidories.

Des de la legislatura passada, ja trobem **exemples de participació ciutadana** que s'han dut a terme. Podem destacar la política participativa en l'aprovació dels pressupostos municipals, en la revisió del POUM i en la Festa Major, amb els tres projectes s'ha convocat a la ciutadania per animar a la participació, opinió, aportar noves idees, etc.

Cal destacar també els **Consells de Barri**, una estructura de participació ciutadana formal. Els consells de barri es distribueixen segons el barri i les zones rurals també hi tenen representació. Es convoquen per debatre i aportar propostes a les iniciatives de l'Ajuntament. Hi ha 6 consells de Barri que es detallen a continuació.

CONSELLS DE BARRI
Consell del Barri Bonavista
Consell del Barri de la Residència
Consell de Navàs, antic
Consell de Navàs, nou
Consell del Barri Cal Miquel
Consell de les zones rurals

Font: elaboració pròpia a partir de les entrevistes, 2015

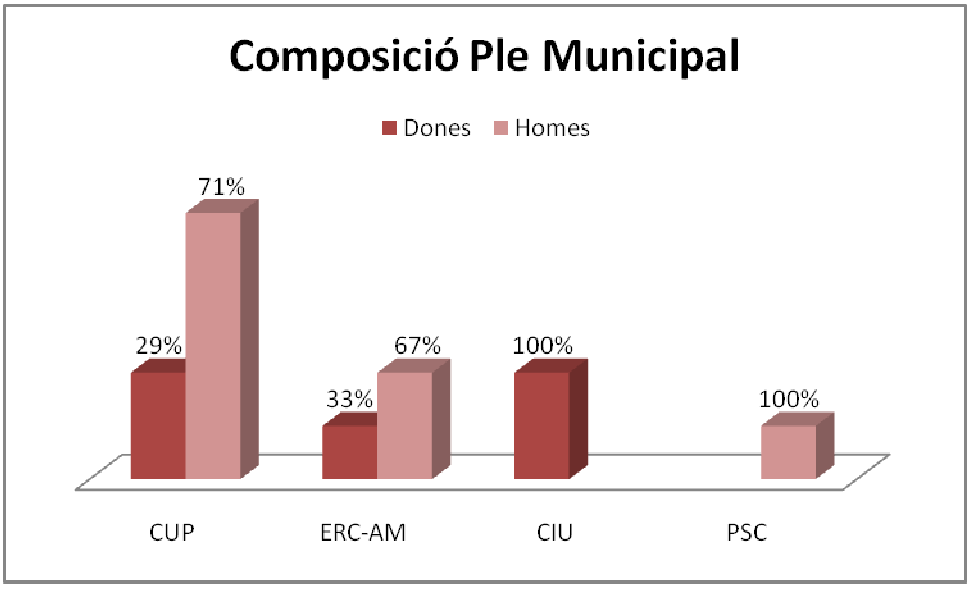
De les entrevistes realitzades als regidors que en fan la gestió, n'extraiem que, els dos consells de barri més actius són el de la Residència i el de Cal Miquel. Al consell de Barri de la Residència, hi ha una gran presència de dones. Pel que fa al Consell del Barri Cal Miquel, hi ha un nombre similar de dones i homes actius, tot i que els homes lideren els processos de treball.

PARTICIPACIÓ POLÍTICA

L'anàlisi de la paritat al Consistori és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. A Navàs, el Ple municipal de l'actual mandat (2015-2019) està composat per 13 persones de les quals 5 són dones (38%) i 8 són homes (62%). **Podem afirmar que el Ple municipal no és paritari**. Tot i així, observem diferències de la composició paritària segons el partit polític.

Només un partit polític presenta una dona com a cap de llista. Tots els partits presenten una majoria d'homes excepte CiU.

GRÀFIC 17. Composició Ple Municipal, segons sexe i partit polític en percentatges



Font: elaboració pròpia a partir del web de l'Ajuntament, 2015

L'Equip de Govern de l'Ajuntament de Navàs està composat per la candidatura CUP-PA, amb un total de 7 persones regidores, de les quals 2 són dones (29%) i 5 són homes (71%). Per tant **l'Equip de Govern local no és paritari.**

Pel que fa a la comissió informativa, configurada per les persones portaveus de cada candidatura o partit polític del Ple municipal, observem que hi ha 5 persones, de les quals 1 és dona (20%) i 4 són homes (80%). Per tant la **Comissió Informativa no és paritària.**

TAULA 38. Participació política, segons sexe i espai de participació formal

	Dones	Homes
Equip de Govern	2	5
Comissió informativa	1	4
Ple Municipal	5	8

Font: elaboració pròpia a partir de la web de l'Ajuntament, 2015

Si atenem a la segregació vertical i horitzontal de l'Equip de Govern, veiem que, els càrrecs més rellevants són ocupats majoritàriament per homes. Ens referim a les tinències d'alcaldia. A Navàs hi ha 4 tinences d'alcaldia, tres de les quals són ocupades per homes (1ª, 2ª i 4ª) i una per una dona (3ª). Per tant, els **càrrecs de major responsabilitat estan ocupats per homes**. Podem afirmar que **hi ha segregació vertical.**

Pel que fa a la segregació horitzontal les dones ocupen les àrees típicament feminitzades com són educació i joventut, menys l'àrea de drets socials i sanitat que acostuma a ser una àrea molt feminitzada i en el cas de Navàs està dirigida per un home. Les àrees majoritàriament ocupades per homes com són l'alcaldia, serveis financers, urbanisme, personal i governació, a Navàs es reprodueix la tendència i estan ocupades per homes. L'àrea d'esports, tradicionalment masculinitzada, en el cas de Navàs, està dirigida per una dona. **Podem afirmar doncs que hi ha un cert trencament de la segregació horitzontal** ja que en moltes àrees es trenca amb l'estereotip de gènere tradicional.

TAULA 39. Participació política, segons sexe i àrea de gestió

ÀREA DE GESTIÓ	HOME	DONA
Alcaldia: representació i presidència i Serveis Financers	1	
Medi Ambient, Urbanisme i Serveis Municipals	1	
Governació, Nuclis i Món Rural i Turisme	1	
Educació i Esports		1
Personal, Drets Socials i Sanitat	1	
Cultura, Promoció Econòmica, Participació i Noves Tecnologies	1	
Joventut, Festes i Comunicació		1

Font: elaboració pròpia a partir de la web de l'Ajuntament, 2015

Cal destacar que en el programa polític de l'Equip de Govern de Navàs s'hi explicitava el treball de les polítiques d'igualtat i els feminismes.
El document recull el següent text: *Desenvolupar polítiques feministes i d'igualtat. Treballar aspectes com la igualtat en els sous, la violència de gènere, el llenguatge no sexista, etc. Desenvolupament del Pla d'Igualtat aprovat*. Fet que demostra una clara aposta per aquest àmbit de treball.

Des del Consell Comarcal del Bages es realitza un **Fòrum de Regidores i Regidors d'Igualtat** a la comarca. Es tracta de dues trobades l'any, la primera al gener i la segona entre setembre i octubre. Es convoquen a totes i tots els Regidors de la comarca que ocupen les Regidories de Dones i/o Polítiques d'Igualtat dels diversos municipis. En el fòrum es donen a conèixer els recursos que s'ofereixen des del SIAD del Consell Comarcal i es consensuen les campanyes comarcals del 8M i 25N. També s'aprofita per donar visibilitat a les polítiques d'igualtat comarcals així com compartir experiències i recursos.

REPRESENTACIÓ PERSONAL AJUNTAMENT

A nivell de representació del personal de l'Ajuntament i sindical, podem detallar com es configura a l'Ajuntament de Navàs segons sexe. Els sindicats presenten majoria d'homes en ambdós casos (UGT i CCOO). Pel que fa a la presidència, està ocupada per dos homes. La representació del personal funcionari, laboral i OAM residència és majoritàriament femení. En total hi ha una representació molt equilibrada entre dones i homes. Ens ho detalla la taula a continuació.

TAULA 40. Representació personal Ajuntament, segons sexe

	Dones		Homes	
PRESIDÈNCIA	0	0%	2	100%
REPRESENTACIÓ PERSONAL FUNCIONARI	1	100%	0	0%
REPRESENTACIÓ OAM RESIDÈNCIA	2	67%	1	33%
UGT	0	0%	2	100%
REPRESENTANT PERSONAL LABORAL	4	67%	2	33%
CCOO	1	33%	2	67%
TOTAL	**8**	**47%**	**9**	**53%**

Font: elaboració pròpia a partir de dades emeses per l'Ajuntament, 2015

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

PARTICIPACIÓ, APODERAMENT I VISIBILITZACIÓ DE LES DONES EN TOTS ELS ÀMBITS	
PUNTS FORTS	**PUNTS A MILLORAR**
-Existència de l'entitat de dones AMMA. -Importància de l'espai de trobada i caràcter sociocultural de l'entitat, necessari per a moltes persones, principalment dones, del municipi. -El municipi ha acollit dues Trobades de Dones del Bages, la II trobada anual de dones del Bages (any 2009) i la VIII trobada anual de dones del Bages a Navàs (any 2015).	-No hi ha cap entitat de dones/igualtat de caire reivindicatiu. -Necessitat de dinamització de l'entitat AMMA, relleu generacional i formació en gènere. -Manca de dinamització del teixit associatiu, per a la creació de grups de dones i/o grups feministes. -Manca de formació a les entitats juvenils en gènere i feminismes.
-Creació de la regidoria de Participació amb caràcter transversal. -Grans exemples de participació	-Es desconeixen el nombre de dones i homes assistents en els processos participatius establerts.

ciutadana, en la definició de pressupostos, festa major i revisió del POUM. -Creació de Consells de Barri, com a espais de participació formal. -Presència de dones als Consells de Barri.	-No hi ha mecanismes d'apoderament i participació de les dones específics. -Els consells de barri tenen lideratges masculinitzats i dones a les bases.
-El programa polític de l'Equip de Govern explicitava el treball de les polítiques d'igualtat i els feminismes. -Equilibri dona-home en el repartiment de les regidories per àmbits. -El Consell Comarcal convoca el Fòrum de Regidores i Regidors d'Igualtat a la comarca.	-El Ple Municipal no és paritari -L'Equip de Govern Local no és paritari -La Comissió Informativa no és paritària -Els càrrecs de major responsabilitat estan ocupats per homes. Segregació vertical.
-La representació del personal de l'Ajuntament és equilibrada entre dones i homes.	

6. PLA D'ACCIÓ

A continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere, que s'impulsaran i es realitzaran des de l'Ajuntament de Navàs i conjuntament amb els agents socials, culturals, econòmics i polítics de la ciutat, pel període 2016-2019. El Pla d'Acció té com a objectiu reforçar les actuacions que ja es realitzen des del consistori i el territori, i sobretot, donar un impuls i fer créixer la planificació transversal de la perspectiva de gènere.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les 5 línies estratègiques que s'han utilitzat en la Diagnosi de Gènere, amb la voluntat d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de l'anàlisi.

Cada línia estratègica planteja un objectiu general i uns objectius específics vinculats a accions específiques que es detallen amb una descripció, calendari, indicadors d'avaluació, pressupost i responsables (que correspon a l'equip de govern, àrees de treball, equipaments municipals, centres educatius i entitats o organitzacions ciutadanes, depenent de l'acció). Les accions contemplen també una temporalització, segons s'han d'implementar a curt termini (durant el 2016), mig termini (curs 2017-2018) o llarg termini (al llarg del 2019).

A continuació es descriuen i detallen les accions que configuren el Pla Local d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Navàs (2016-2019).

LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT					
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.					
OBJECTIU ESPECÍFIC 1.1_ 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.					
ACCIÓ	**DESCRIPCIÓ**	**CALENDARI**	**INDICADORS**	**PRESSUPOST**	**RESPONSABLE**
1.1.1 Difusió del Pla d'Igualtat de Gènere de Navàs	Fer una bona difusió interna (entre el personal de l'Ajuntament) del document. Fer una presentació oficial del document per donar-ho a conèixer a la ciutadania tal com es va establir a la trobada d'entitats. Penjar el document al web municipal i fer-ne difusió via xarxes socials.	A curt termini, 2016	• Nombre de mesures de comunicació internes i externes realitzades • Nombre de mitjans municipals que han donat a conèixer el Pla • Tipologia i nombre de xarxes socials utilitzades • Presentació ciutadana realitzada	Sense cost afegit	Govern Municipal Comunicació
1.1.2 Logotip "som iguals"	Elaborar un logotip "som iguals" per identificar totes les accions municipals que formin part del Pla o tinguin l'objectiu de treballar per la igualtat de dones i homes. La imatge final del logotip s'escollirà mitjançant un concurs dirigit a la ciutadania.	A curt termini, 2016	• Bases del concurs de logotip elaborades • Nombre d'homes i de dones participants. • Nombre de cartells i accions que contenen el logotip	Cost del concurs entre 100 i 500€	Promoció econòmica per al concurs Tota la plantilla per l'ús del logotip
1.1.3 Pressupost de Polítiques d'Igualtat	Incorporar pressupost específic de Polítiques d'Igualtat en el pressupost municipal que conceptualment digui: "Festes i àrees de conscienciació ver la igualtat".	A mig termini 2017-2018	• Pressupost propi elaborat • Nombre de partides associades • Imports associats al pressupost	Partida pròpia dotada amb 2.500 €	Govern Municipal Polítiques d'Igualtat
1.1.4 Contractació externa amb perspectiva de	Introduir la perspectiva de gènere en els plecs de clàusules de les contractacions externes	A curt termini, 2016	• Grau d'incorporació de les mesures de gènere en els plecs de clàusules	Sense cost afegit	Serveis Financers

gènere	(obres, serveis, etc.) tal com marca la normativa vigent. Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques.		• Nombre d'empreses contractades amb mesures de gènere vigents		
1.1.5 Formació en gènere	Formació en gènere dirigit a càrrecs polítics, personal de l'Ajuntament, entitats ciutadanes, biblioteca municipal, centres educatius, famílies i comerços, tal com es va establir a la trobada d'entitats. Establir de forma continuada l'elaboració de formacions en gènere . Vetllar perquè les entitats i els centres educatius programin espais de formació en gènere al si de les seves organitzacions.	A llarg termini, 2019	• Nombre de formacions programades • Àmbit de les formacions programades • Nombre de persones assistents (entitats, comerços, centres educatius, personal tècnic, càrrec polítics, assistents), segons sexe i edat • Tipologia de formacions realitzades • Grau de satisfacció de les persones assistents	Entre 100 i 500 €	Polítiques d'Igualtat (per les formacions dirigides a càrrecs polítics i personal) Promoció econòmica (en coordinació amb els comerços). Educació (en coordinació amb els centres educatius). Cultura (en coordinació amb les entitats).
1.1.6 Grup Coordinador del Pla (GCP)	Mantenir el Grup Coordinador del Pla (GCP) per al seguiment, implementació i avaluació del Pla d'Acció. El grup es trobarà dos cops l'any, tal com es va establir en les comissions de treball del GCP.	Durant els 4 anys d'implementació (2016-2019)	• Nombre de sessions convocades • Nombre de persones assistents segons sexe i àrea de treball • Nombre i cronologia d'accions noves incorporades i implementades	Sense cost afegit	Membres del GCP
1.1.7 Implementació Pla Intern d'Igualtat (2014-2017)	Implementar les mesures incloses al Pla Intern d'Igualtat segons el Pla d'Acció i calendari determinat.	Període del Pla Intern (2016-2017)	• Mesures implementades segons línia estratègica • Mesures avaluades segons línia estratègica	Pendent a comptabilitzar	Equip de govern Àrea de Personal

OBJECTIU ESPECÍFIC 1.2_ Identificar les desigualtats de gènere encara existents i actuar sobre els factors que les provoquen.					
ACCIÓ	**DESCRIPCIÓ**	**CALENDARI**	**INDICADORS**	**PRESSUPOST**	**RESPONSABLE**
1.2.1 Comunicació des de la perspectiva de gènere a nivell intern	Garantir que la documentació interna de l'Ajuntament contempli un llenguatge no sexista ni discriminatori. Programar una formació dirigida a càrrecs polítics i personal de l'Ajuntament, en llenguatge no sexista ni discriminatori. Penjar recomanacions per un ús no sexista del llenguatge del CCB a la intranet municipal i als despatxos del personal i càrrecs polítics de l'Ajuntament.	A curt termini, 2016	• Anàlisi de la documentació interna. • Formació elaborada • Nombre de persones que han participat a la formació, segons càrrec i sexe • Nombre de despatxos que tenen les recomanacions de llenguatge no sexista ni discriminatori penjades • Recomanacions de llenguatge no sexista ni discriminatori penjades a la intranet municipal	Sense cost afegit	Polítiques d'Igualtat Comunicació
1.2.2 Dades desagregades per sexe	Tenir la dinàmica de segregar les dades que es treballin per sexe, així es podran detectar possibles diferències, i per tant possibles desigualtats de dones i homes.	A curt termini, 2016	• Nombre de documents que segreguen les dades per sexes, segons àrea de treball	Sense cost afegit	Equip de Govern Tota la plantilla
1.2.3 Comunicació des de la perspectiva de gènere a nivell extern	Garantir que la documentació que s'emet des de l'Ajuntament i els mitjans de comunicació municipals promoguin la igualtat de gènere i la cura del llenguatge no sexista ni discriminatori, així com el trencament dels tòpics de gènere en els rols que hi apareguin representats. Emetre continguts que parlin d'igualtat, de gènere, feminisme i acció antipatriarcal.	A curt termini, 2016	• Anàlisi de la documentació emesa per part de l'Ajuntament. • Revisió del llenguatge no sexista ni discriminatori • Revisió dels papers de dones i homes en els rols que hi apareguin. • Nombre de comunicacions amb dades desagregades per sexe	Sense cost afegit	Polítiques d'Igualtat Comunicació

1.2.4 Visibilitat de les polítiques d'igualtat	Crear un espai a la pàgina web de l'Ajuntament que visibilitzi les polítiques d'igualtat. On hi trobem Informació sobre tot el que es fa a Navàs vinculat amb aquest àmbit i afegir-hi enllaços d'interès, telèfons d'atenció a les violències i recursos per a dones del municipi i comarcals, penjar-hi el Pla Local d'Igualtat, el Pla Intern d'Igualtat, Protocols d'abordatge de les violències a nivell comarcal i altres documents vinculats a Navàs i a les polítiques d'igualtat de gènere.	A llarg termini, 2019	• Espai web creat • Nombre i tipologia d'activitats anunciades • Nombre de visites de l'espai realitzades	Sense cost afegit	Polítiques d'Igualtat Comunicació

LÍNIA ESTRATÈGICA 2:ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA					
Disminuir l'impacte de la violència masclista i avançar en la seva eradicació.					
OBJECTIU ESPECÍFIC 2.1_Promoure la sensibilització i la conscienciació social i professional i vetllar per unes relacions igualitàries al municipi.					
ACCIÓ	**DESCRIPCIÓ**	**CALENDARI**	**INDICADORS**	**PRESSUPOST**	**RESPONSABLE**
2.1.1 Commemoració de la diada contra la violència masclista	Donar continuïtat a la commemoració de la diada vinculada a la violència masclista: 25 de novembre, Dia internacional per a l'Eliminació de la violència vers les Dones. Utilitzar el concepte violència masclista en les activitats programades. Mantenir la setmana de la violència masclista i dissenyar les accions que se'n deriven conjuntament amb altres àrees municipals, centres educatius i entitats diverses. Tenir en compte la realitat del municipi, alhora de programar les activitats, fer activitats també als nuclis.	Durant els 4 anys d'implementació (2016-2019)	• Nombre d'activitats desenvolupades • Àmbits i formes de la violència masclista treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les àrees municipals • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats, moviments socials i centres educatius organitzadors • Espais escollits per a la programació de les activitats • Nombre de participants segons sexe, edat i implicació a alguna entitat, organització social o centre educatiu	Cost d'una campanya 1.500€	Polítiques d'Igualtat Educació Cultura Món rural i Nuclis Biblioteca Municipal Entitats ciutadanes (específicament de dones i culturals)
2.1.2 Programa Reconstruint Identitats	Donar continuïtat al programa Reconstruint Identitats, de tallers de prevenció de la violència masclista i rols de gènere dirigits a l'alumnat de diversos centres educatius de secundària del municipi.	Durant els 4 anys d'implementació (2016-2019)	• Nombre de tallers executats segons tipologia de centre i curs • Perfil de les persones destinatàries (alumnat/professorat) segons	Sense cost afegit	Polítiques d'Igualtat Educació Polítiques d'Igualtat del CCB

			sexe i edat. • Qüestionaris d'avaluació abans i després de l'execució del taller per avaluar-ne l'impacte • Buidatge dels qüestionaris anteriorment citats		
2.1.3 Campanya comerços línia 900900120	Dur a terme la campanya amb els comerços del municipi, de difusió de la línia d'atenció de la violència masclista de l'Institut Català de les Dones. Per tal que des dels comerços facin difusió del telèfon d'atenció 900 900 120.	A mig termini, 2017-2018	• Campanya elaborada • Nombre de comerços adherits a la campanya	Sense cost afegit	Polítiques d'Igualtat Promoció Econòmica
OBJECTIU ESPECÍFIC 2.2_Garantir la intervenció integral i el treball en xarxa i cooperatiu de tots els serveis i institucions, en el marc del protocol d'eradicació de la violència masclista.					
ACCIÓ	**DESCRIPCIÓ**	**CALENDARI**	**INDICADORS**	**PRESSUPOST**	**RESPONSABLE**
2.2.1 Referent de violència masclista	Mantenir la persona de l'Ajuntament, referent en matèria de violència masclista, per fer una bona coordinació dels casos. Treballar de manera coordinada amb el CCB, per tal de conèixer els recursos que s'ofereixen, els ajuts que hi ha i la derivació al SIAD comarcal.	Durant els 4 anys d'implementació (2016-2019)	• Nombre de reunions amb el CCB • Nombre de derivacions al SIAD fetes • Edat de les dones derivades al SIAD • Perfil sociodemogràfic de les dones derivades	Sense cost afegit	Polítiques d'Igualtat Polítiques d'Igualtat del CCB
2.2.2 Detecció de la violència masclista	Donar continuïtat a la bona tasca de detecció dels casos de violència masclista, que es fa des dels Serveis Socials i els Centres Educatius.	Durant els 4 anys d'implementació (2016-2019)	• Nombre de casos detectats per part de Serveis Socials • Nombre de casos detectats per part dels Centres Educatius • Nombre de casos detectats per altres serveis (salut, etc.)	Sense cost afegit	Polítiques d'Igualtat Serveis Socials Centres Educatius Centres de Salut

2.2.3 Protocol d'agressions i abusos sexuals i per raó de sexe	Dissenyar un protocol d'abordatge de les agressions i abusos sexuals i per raó de sexe en espais d'oci i festes. Dissenyar el protocol tenint en compte les entitats juvenils, tal com es va acordar a la trobada d'entitats. El Protocol ha de contemplar una intervenció integral basada en la prevenció, detecció, atenció i recuperació. En l'espai de prevenció, cal mantenir la campanya feta per festa major del "No és No".	A llarg termini, 2019	• Protocol elaborat • Nombre de càrrecs polítics, tècnics i entitats i/o organitzacions que han configurat el procés de treball • Estratègies de prevenció definides i elaborades • Estratègies de detecció definides i elaborades • Estratègies d'atenció definides i elaborades • Estratègies de recuperació definides i elaborades	1.000€	Polítiques d'Igualtat Joventut Entitats ciutadanes (específicament de dones, joves i culturals)

LÍNIA ESTRATÈGICA 3: DRETS I QUALITAT DE VIDA					
Situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a què totes les persones gaudeixin d'una vida digna.					
OBJECTIU ESPECÍFIC 3.1_Sensibilitzar envers les diferències de gènere que afecten la qualitat de vida de les persones i treballar per a l'eliminació de les desigualtats que se'n generen.					
ACCIÓ	**DESCRIPCIÓ**	**CALENDARI**	**INDICADORS**	**PRESSUPOST**	**RESPONSABLE**
3.1.1 Commemoració del 8 de març, Dia Internacional de les Dones	Donar continuïtat a la commemoració de la diada del 8 de març, Dia Internacional de les Dones, en coordinació amb les entitats ciutadanes, els centres educatius i la biblioteca municipal. Tenir en compte els nuclis de Navàs en la programació dels espais.	Durant els 4 anys d'implementació (2016-2019)	• Nombre d'activitats desenvolupades • Temàtiques de desigualtat de gènere treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les àrees municipals. • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats, centres educatius i tècniques de la biblioteca organitzadores • Nombre de participants segons sexe, edat i implicació a alguna entitat o organització social • Descripció dels espais on s'han programat les activitats	Cost d'una campanya 1.000€	Polítiques d'Igualtat Joventut Educació Centres Educatius Cultura Entitats ciutadanes (especialment les de dones i culturals) Món rural i Nuclis Biblioteca Municipal

3.1.2 Commemoració de diades sobre diversitat sexual i afectiva	Commemorar el *17 de maig,* Dia internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia o el *28 de juny,* Dia internacional per a l'Alliberament LGTBIQ amb la implicació de la ciutadania i les àrees municipals.	A mig termini, 2017-2018	• Nombre d'activitats desenvolupades • Temàtiques contra l'homfòbia i la transfòbia o el col·lectiu LGTBI+ treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les àrees municipals • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats i moviments socials organitzadores • Nombre de participants segons sexe, edat i implicació a alguna entitat o organització social	Cost d'una campanya 300€	Polítiques d'Igualtat Joventut Món rural i Nuclis Biblioteca Municipal Entitats ciutadanes (especialment les juvenils i de dones)
OBJECTIU ESPECÍFIC 3.2_Tenir en compte la diversitat de situacions i el cicle de vida de les persones en tots els plans, programes i projectes que es portin a terme, especialment en els àmbits de salut, esports, educació, atenció social, diversitat...					
ACCIÓ	**DESCRIPCIÓ**	**CALENDARI**	**INDICADORS**	**PRESSUPOST**	**RESPONSABLE**
3.2.1 La festa de l'Esport amb perspectiva de gènere	Oferir una programació esportiva, en la festa de l'esport, amb activitats mixtes, per fomentar espais d'intercanvi entre homes i dones o nens i nenes en l'esport. Dur a terme una gimcana que potenciï els canvis de rols tal com es va acordar a la comissió tècnica.	A mig termini, 2017-2018	• Tipologia d'activitats programades • Nombre de persones inscrites a les activitats segons sexe i edat • Activitat de la gimcana programada. • Accions d'intercanvi de rols dissenyades	Cost d'una festa 300€	Esport Entitats ciutadanes (especialment les esportives)
3.2.2 Futbol femení	Vetllar per fer un equip de futbol femení al municipi de Navàs, tenint en compte que hi ha demanda.	A llarg termini, 2019	• Equip femení creat	500€	Club de Futbol Esports

3.2.3 Commemoració del 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones	Programar activitats en commemoració de la diada del *28 de maig*, Dia internacional d'Acció per la Salut de les Dones, com a espai de reivindicació femenina dels drets a la salut específics de les dones (ginecologia, maternitat, etc.)	A curt termini, 2016	• Nombre d'activitats desenvolupades • Temàtiques de salut treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les àrees municipals • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats i moviments socials organitzadores • Nombre de participants segons sexe, edat i implicació a alguna entitat o organització social	Cost d'una campanya 100€	Polítiques d'Igualtat Salut Serveis Socials Entitats ciutadanes (especialment les de l'àmbit de la salut)
3.2.4 Programa de salut comunitària	Donar continuïtat als programes de salut comunitària que han tingut en compte el cicle vital i la perspectiva de gènere. Específicament el treball i sensibilització de la salut sexual i reproductiva que es programen als centres educatius i obrint les activitats a les famílies també.	A curt termini, 2016	• Nombre d'activitats desenvolupades segons el cicle vital • Tipologia d'activitats programades • Nombre de persones assistents a les activitats, segons sexe i edat • Grau de satisfacció de les persones assistents • Entitats i àrees de l'Ajuntament implicades en la coordinació de les activitats • Tipologia de públic al que es dirigeix l'activitat	Sense cost afegit	Salut Educació Joventut Polítiques d'Igualtat Entitats ciutadanes (especialment les de l'àmbit de la salut i AMPES)
3.2.5 Bones pràctiques en coeducació als centres educatius	Fer recerca de bones pràctiques i materials en matèria de coeducació per enviar als centres educatius del municipi.	A mig termini, 2017-2018	• Nombre de circulars amb llenguatge sexista i no sexista • Nombre de bones pràctiques	Sense cost afegit	Polítiques d'Igualtat Joventut Educació Entitats ciutadanes

	Iniciar el treball fent recomanacions d'ús de llenguatge no sexista ni discriminatori en les circulars que emeten els centres educatius.		enviades • Nombre de bones pràctiques aplicades als centres • Nombre de materials i recursos coeducatius enviats als centres		(especialment les AMPES)
3.2.6 Coeducació als centres educatius	Disseny de programes coeducatius dirigits a professorat, famílies i alumnat, en el marc del projecte d'Educació per al desenvolupament. Implicar a les AMPES en el seu desenvolupament. Treballar els patis amb mirada educativa en la fase inicial del projecte, tal com es va acordar a la trobada d'entitats.	A mig termini, 2017-2018	• Nombre de programes i centres amb projectes coeducatius implementats • Nombre de mesures desenvolupades segons centre educatiu, a qui va dirigit i tipologia d'accions desenvolupades • Grau de satisfacció i compliment de les accions per part dels centres educatius	1.000€	Educació Entitats ciutadanes (especialment les AMPES) Joventut
3.2.7 Apoderament femení i població migrada: Xalar	Treballar la convivència i autoritat femenina a través del Xalar, aprofitant que la majoria de persones que hi participen és població migrada. Treballar temes de gènere en les activitats que s'hi programin (cinefòrums, xerrades, tallers, etc.)	A mig termini, 2017-2018	• Temàtiques incloses al Xalar • Nombre de sessions programades i temàtiques de treball • Nombre de dones participants • Nombre de persones participants a altres activitats programades, segons sexe i edat	100€	Polítiques d'Igualtat Serveis Socials
3.2.8 Festa de la interculturalitat amb perspectiva de gènere	Seguir programant la festa de la interculturalitat com a espai de trobada entre cultures que conviuen a Navàs, potenciant el canvi de rols de gènere i programant activitats tenint present que puguin agradar tant a homes com a dones.	A mig termini, 2017-2018	• Nombre i tipologia d'activitats programades • Nombre de dones i homes, segons l'edat, participants	Una festa de la interculturalitat 2000€	Polítiques d'Igualtat Serveis Socials Taula Solidària

3.2.9 Llenguatge no sexista en la Gent Gran	Incorporar llenguatge no sexista ni androcèntric en el "Club d'Avis i l'Associació d'Avis", per Club de la Gent Gran i Associació de la Gent Gran	A mig termini, 2017-2018	• Canvi del rètol del "Club d'Avis" per Club de la Gent Gran • Canvi del nom de l'Associació d'Avis per Associació de la Gent Gran	200€	Serveis Socials Associació d'Avis
3.2.10 Activitats amb perspectiva de gènere dirigides al col·lectiu de Gent Gran	Dissenyar accions amb perspectiva de gènere al "Club d'Avis" i dirigides també a l'Associació d'Avis. Ens referim a cinefòrums amb temàtiques d'igualtat, treballar la violència masclista amb les dones grans, etc.	A mig termini, 2017-2018	• Nombre d'activitats realitzades • Tipologia d'activitats i temàtiques realitzades • Nombre de dones i homes que hi ha assistit	Sense cost afegit	Serveis Socials Associació d'Avis
OBJECTIU ESPECÍFIC 3.3_ Promoure un model de ciutat inclusiva, cohesionada i accessible per a totes les persones.					
ACCIÓ	**DESCRIPCIÓ**	**CALENDARI**	**INDICADORS**	**PRESSUPOST**	**RESPONSABLE**
3.3.1 Nomenclàtor en femení	Incorporar noms de dones en la creació de nous carrers, places, parcs o equipaments municipals.	A mig termini, 2017-2018	• Noms de dones incorporats • Nombre de noms de dones incorporats	Sense cost afegit	Urbanisme Cultura
3.3.2 Urbanisme i seguretat ciutadana amb perspectiva de gènere	Incorporar els criteris de seguretat, des de la perspectiva de gènere en la definició de l'urbanisme, fent compatible criteris de estalvi energètic. Realitzar processos participatius i assemblearis per la gestió de l'urbanisme i la seguretat amb perspectiva de gènere.	A llarg termini, 2019	• Existència d'una bateria d'indicadors d'avaluació de projectes urbans des de la perspectiva de gènere • Nombre de queixes rebudes, segons homes i dones, pel que fa a punts foscos detectats • Nombre de propostes de millora plantejades per millorar la il·luminació de punts foscos • Nombre de propostes de millora implementades	Sense cost afegit	Urbanisme Medi Ambient

			• Valoració dels espais urbans, per part de les persones usuàries (creació d'espais de participació, assemblees obertes, etc) que hi hagi dones i homes.		
3.3.3 Dones i món rural	Incorporar la mirada de gènere i el reconeixement de les tasques feminitzades, en els espais rurals. Ja sigui en les fires que s'organitzen, en les reunions amb propietaris i propietàries de finques , etc.	A llarg termini, 2019	• Nombre d'homes i dones que participen a la fira • Anàlisi dels rols de gènere en les activitats de la fira • Nombre d'homes i dones assistents en les reunions de propietats	Sense cost afegit	Món rural i Nuclis Medi Ambient

LÍNIA ESTRATÈGICA 4: REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.1_ Impulsar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i promoure una utilització equitativa per part de dones i homes.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
4.1.1 Comerços i conciliació	Informar i sensibilitzar als comerços locals de la importància de la conciliació de la vida personal i professional, per tal d'adaptar els horaris a les persones.	Llarg termini 2019	• Campanya informativa elaborada • Nombre de comerços adherits • Nombre de comerços que han modificat els horaris • Tipologia de canvis horaris fets • Satisfacció del personal	Campanya informativa 200€	Polítiques d'Igualtat Promoció Econòmica

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.2_ Fomentar la coresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
4.2.1 Fira de primavera amb perspectiva de gènere	Incloure activitats de canvi de rols de gènere i/o reflexió de la igualtat de dones i homes a la fira de primavera.	Llarg termini 2019	• Nombre i tipologia d'activitats programades • Persones assistents, edat i sexe	Cost d'una fira 200€	Promoció Econòmica

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.3_ Afavorir l'accés, la permanència de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
4.3.1 Formació en gènere als Plans d'Ocupació	Formació complementària dirigida als Plans d'Ocupació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, rols i estereotips de gènere i segregació a l'àmbit laboral des de la perspectiva de gènere.	A mig termini, 2017-2018	• Nombre de plans d'ocupació vigents • Nombre de sessions programades • Temàtiques treballades en les sessions • Satisfacció per part de l'alumnat	Cost d'una formació 300€	Promoció Econòmica

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.4_ Fomentar l'emprenedoria de les dones i el treball cooperatiu.					
ACCIÓ	**DESCRIPCIÓ**	**CALENDARI**	**INDICADORS**	**PRESSUPOST**	**RESPONSABLE**
4.4.1 Economia social i solidària i cooperativa amb perspectiva de gènere	Donar continuïtat al projecte Omple Navàs, de foment de la cultura de l'economia social i les cooperatives. Oferir formació dirigida específicament a dones per incloure la perspectiva de gènere al projecte.	A curt termini, 2016	• Creació de la línea de treball • Nombre d'empreses creades, segons sexe de les persones integrants i tipologia d'empresa • Nombre de cooperatives creades, segons tipologia de cooperativa i sexe de les persones integrants • Nombre de cursos programats i hores • Nombre de dones assistents i edats	Projecte Omple Navàs entre 1.000 i 2.000€ Formació específica 200€	Promoció Econòmica

LÍNIA ESTRATÈGICA 5: PARTICIPACIÓ, APODERAMENT I VISIBILITZACIÓ DE LES DONES EN TOTS ELS ÀMBITS

Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

OBJECTIU ESPECÍFIC 5.1_ Assegurar que els mecanismes de participació siguin una plataforma de representació de totes les veus, i de la presa de poder tant individual com col·lectiu.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
5.1.1 Representació equilibrada en les comissions tècniques i polítiques	Vetllar perquè les comissions tècniques i polítiques com; el Consell d'Administració de l'empresa Serveis Municipals de Navàs, SLU, el Comitè Municipal de Protecció Civil, el Comitè d'Emergències de Protecció Civil i el Consell Municipal de Medi Ambient i Urbanisme, entre altres que actualment són masculinitzades, tinguin una representació paritària (60% i 40%) de dones i homes.	A mig termini, 2017-2018	• Nombre i tipologia de comissions creades • Nombre de dones i homes que en formen part • Nombre de dones i homes que formen part de les comissions esmentades a la descripció (evolució dels 4 anys del Pla)	Sense cost afegit	Equip de Govern Àrea de treball i entitats en funció de la comissió

OBJECTIU ESPECÍFIC 5.2_ Fomentar la participació de les dones en totes les esferes socioculturals de la ciutat.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
5.2.1 Dones joves implicades en la igualtat de gènere	Potenciar la participació de les noies joves en la lluita feminista i a favor de la igualtat de gènere, oferint informació i formació a les entitats juvenils, en gènere i feminismes.	A mig termini, 2017-2018	• Nombre d'espais de participació de dones joves creats • Nombre de dones participants i edat • Temàtiques de treball i accions realitzades • Nombre de formacions rebudes i temàtiques	Sense cost afegit	Joventut

			• Presència de les activitats desenvolupades en les xarxes socials • Nombre de reunions anuals		
5.2.2 Feminització de les entitats més masculinitzades	Fer campanyes de sensibilització i conscienciació vers la igualtat per tal d'incorporar dones a entitats del municipi que són molt masculinitzades com Protecció Civil i Club de Futbol.	A llarg termini, 2019	• Comparativa de dones i homes des del 2016 al 2019 que integren les entitats més masculinitzades	Sense cost afegit	Entitats esportives i mediambientals
OBJECTIU ESPECÍFIC 5.3_ Acompanyar i donar suport als grups de dones, reconeixent el seu valor i les seves potencialitats.					
ACCIÓ	**DESCRIPCIÓ**	**CALENDARI**	**INDICADORS**	**PRESSUPOST**	**RESPONSABLE**
5.3.1 Coordinació i suport a les entitats de dones	Mantenir la relació i coordinació d'activitats amb el teixit associatiu en femení per tal de donar suport a la programació d'activitats que vetllen per la igualtat de gènere. Crear nous espais de trobada de dones, per aquells col·lectius que ho demanin.	A curt termini, 2016	• Nombre d'entitats amb les que es coordinen accions • Pressupost municipal destinat a les entitats al marge de les subvencions • Hores dedicades a les entitats de dones per part del personal tècnic	Suport anual a entitats 1.600€	Polítiques d'Igualtat Entitats de dones o espais de trobades de dones
OBJECTIU ESPECÍFIC 5.4_ Reconèixer, valorar i difondre els treballs i els sabers de les dones i de la genealogia feminista al llarg de la història.					
ACCIÓ	**DESCRIPCIÓ**	**CALENDARI**	**INDICADORS**	**PRESSUPOST**	**RESPONSABLE**
5.4.1 Centre d'interès en gènere a la Biblioteca Municipal	Crear un espai a la Biblioteca Municipal de materials que visibilitzin a les dones, per tal de fer visible les creacions i els sabers de les dones.	A llarg termini, 2019	• Centre d'interès creat • Nombre de llibres, revistes, DVD i CD seleccionats • Grau d'interès de la ciutadania, per aquest nou espai • Nombre de llibres demanats a l'any	Fonts documentals 500€	Biblioteca Municipal

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A continuació es presenta una proposta de fitxa per al sistema de seguiment i avaluació de les mesures que integren el Pla Local d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Navàs. L'objectiu d'aquest apartat és, doncs, posar a disposició d'aquest ens local una eina que li permeti fer el seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Acció.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'una fitxa que ha de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla d'Acció puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació.

NOM DE L'ACCIÓ				
Línia estratègica				
Descripció de l'acció				
Temps d'execució	**CURT TERMINI (2016)**			
	MIG TERMINI (2017-2018)			
	LLARG TERMINI (2019)			
Pressupost executat				
Persona/Entitat responsable				
Indicadors d'avaluació				
Grau de compliment	**ALT**	**MIG**	**BAIX**	**NUL**
Observacions:				

8. BIBLIOGRAFIA

Fonts Documentals

Dones, mobilitat, temps i ciutats. Carme Miralles-Guasch. Quaderns de l'Institut núm. 14. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Femení plural. Les dones a l'economia cooperativa. Elba Mansilla, Joana G. Grenzner i Sílvia Alberich. Diputació de Barcelona, 2014. Barcelona.

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

La salut des de la sensibilitat de gènere. Lucía Artazcoz Lazcano. Quaderns de l'Institut núm. 2. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2005. Barcelona.

Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género: "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Taller 2: indicadores de género. 26 y 27 de octubre de 2004. Sevilla.

Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Organización Internacional del Trabajo, 2008. Ginebra.

Documents propis de l'Ajuntament de Navàs i del Consell Comarcal del Bages

- Programa Polític de l'equip de Govern
- Despeses corrents de la corporació municipal de Navàs (2012-2015)
- Revista el Casal (núm. 29, Setembre 2015)
- Plànols del nucli de Navàs
- Plànols dels nuclis El Mojal, Castelladral i Palà de Torroella
- Llistat d'entitats de Navàs
- Publicació al BOPB del procediment de Règim intern del mandat corporatiu (2015-2019)
- Memòria d'activitats de Polítiques d'Igualtat 2006, 2010 i 2014
- Pla Intern d'Igualtat de Gènere (2014-2017)

- Protocol prevenció i actuació de situacions d'assetjament sexual de la corporació municipal de Navàs (2010)
- La Plaça, Butlletí d'informació municipal (març 14, novembre 14, hivern 15)
- Programa d'atenció Social i Educativa "Projecte Xalar", EBAS de l' Ajuntament de Navàs. Memòria 2014
- Pla local de joventut de Navàs (2015-2019)
- Acta del fòrum de regidores i regidors de la dona del Bages (10/10/15)
- Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les comarques de la Catalunya central (Anoia, Bages, Berguedà i Osona)
- Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i al Bages (revisió 2010)

Enllaços web

Ajuntament de Navàs: http://www.navas.cat/

Consell Comarcal del Bages: http://dona.ccbages.cat/

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya: http://dones.gencat.cat/

Institut d'Estadística de Catalunya, IDESCAT: http://www.idescat.cat/

Programa HERMES, Diputació de Barcelona: http://www.diba.cat/hg2/

9. GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007)*. Elaborades per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.

Accions positives: Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Agent per a la igualtat: Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Assetjament sexual: És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

Avaluació de l'impacte segons el gènere: Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

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

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Equitat de gènere: Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Estereotip de gènere: És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Igualtat de gènere: Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

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

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

Transversalització de gènere (mainstreaming): És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i s homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Segregació horitzontal: Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Sexe: Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Sexisme en el llenguatge: Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Violència masclista: 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 un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

10.ANNEX

10.1 Eines metodològiques utilitzades

10.1.1 Entrevistes

A continuació es detallen totes les entrevistes realitzades a diversos càrrecs de l'Ajuntament, Consell Comarcal i entitat ciutadana.

ENTREVISTA EN PROFUNDITAT POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

NOM I COGNOMS:
CÀRREC:
OCUPA EL CÀRREC DES DE:
TREBALLA EN CONTACTE AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DES DE:

1. **Estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat:**

Descrigui detalladament les polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament de Navàs:

- Estructura
- Recursos Humans
- Recursos econòmics (comparativa respecte el pressupost total)
- Partides pressupostaries (a què va destinat el pressupost)
- Àmbits de treball prioritaris
- Metodologia de treball
- Accions més ben valorades i de més èxit
- Accions menys ben valorades i de menys èxit
- Estratègies de coordinació interdepartamental o amb entitats externes
- Estratègies de comunicació (visibilitat pública)
- Relació amb la ciutadania (persones, moviments socials, entitats)

Quin lloc creu que ocupen les polítiques d'Igualtat en l'actual agenda política?

2. **Transversalitat de gènere a l'Ajuntament:**

L'organització del vostre Ajuntament, permet el treball transversal?
Com es treballa? En quins àmbits?

Quins creu que són els principals reptes i dificultats per a la implementació de la transversalitat de gènere?

Existeixen estructures formals o informals de coordinació i seguiment de la transversalitat de gènere? Com?

Totes les polítiques d'Igualtat es desenvolupen des d'una sola regidoria específica? O pel contrari es fa de forma transversal amb alguns departaments?

Amb quines àrees o regidories es treballa més coordinadament?

Quina de les àrees municipals està més assumida la perspectiva de gènere? En quina menys?

3. **Reptes de futur:**

Quin àmbit de les polítiques d'igualtat considera que és més important? Per què?

Faria alguna reorganització de les polítiques d'igualtat actuals per millorar-ne la seva aplicació? Com la faria?

Com milloraria el proper Pla?

Vol afegir alguna cosa?

ENTREVISTA CONSELL COMARCAL

NOM I COGNOMS:
CÀRREC:
OCUPA EL CÀRREC DES DE:
TREBALLA EN CONTACTE AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DES DE:

Descrigui detalladament les polítiques d'Igualtat del Consell Comarcal del Bages:

- Estructura
- Recursos Humans i Recursos econòmics
- Àmbits de treball prioritaris
- Metodologia de treball
- Accions més ben valorades i de més èxit
- Accions menys ben valorades i de menys èxit
- Estratègies de coordinació
- Recursos (casa acolliment, punt trobada, etc.)
- Relació amb la ciutadania (persones, moviments socials, entitats)

Quin lloc creu que ocupen les polítiques d'Igualtat en l'actual agenda política?

Relació amb l'Ajuntament de Navàs

Quina és la relació del CCB amb l'Ajuntament de Navàs?

Quina és la relació del CCB amb les entitats i ciutadania de Navàs?

Quins àmbits de treball de les polítiques d'igualtat dona-home es duen a terme amb l'Ajuntament o entitats de Navàs?

Com és i en quina periodicitat, la coordinació amb l'Ajuntament de Navàs? Existeixen estructures formals o informals de coordinació i seguiment?

Des del CCB quina és la percepció del treball de l'Ajuntament de Navàs pel que fa a les polítiques d'igualtat dona-home?

Quins són els àmbits de treball majoritaris? Quines mancances hi detecta o quin àmbit no es treballa?

Coneixent la realitat de la comarca, quin àmbit de les polítiques d'igualtat considera que és més important per al poble de Navàs? Per què?

Faria alguna reorganització de les polítiques d'igualtat actuals per millorar-ne la seva aplicació? Com la faria?

Vol afegir alguna cosa?

ENTREVISTA ENTITAT AMMA

NOM I COGNOMS:
PROFESSIÓ
ENTITAT:

Descrigui detalladament l'entitat que representa:

- Nombre de sòcies i sòcies
- Any de creació
- Objectius de l'entitat
- Activitats que es desenvolupen
- Pressupost propi i vies per aconseguir-lo (quotes, subvencions...)
- Persones líders o dinamitzadores (quantes n'hi ha? Són les mateixes de fa anys? Hi ha relleu generacional?)

Coneix les polítiques d'igualtat dona-home que es desenvolupen a l'Ajuntament de Navàs? Podria descriure-les? Quines destacaria?

Coneix el servei d'atenció a les dones?

Creu que és important seguir fent polítiques per la igualtat entre dones i homes?

Quina és la relació de la seva entitat amb l'Ajuntament?

- Coordinació
- Subvencions
- Relació en general
- Espais de participació
- Col·laboració en campanyes concretes
- Àmbits de treball majoritaris
- Àmbits de treball que es troben a faltar

Quins són els reptes de futur de la seva entitat?

Quins aspectes milloraria de l'Ajuntament de Navàs pel que fa a la igualtat dona-home.

Vol afegir algun comentari?

ENTREVISTES PERSONAL TÈCNIC I POLÍTIC

NOM I COGNOMS:
ÀREA DE GESTIÓ:

1. Alcaldia: representació i presidència i Serveis Financers
2. Medi Ambient, Urbanisme i Serveis Municipals
3. Governació, Nuclis i Món Rural i Turisme
4. Educació i Esports
5. Personal, Drets Socials i Sanitat
6. Cultura, Promoció Econòmica, Participació i Noves Tecnologies
7. Joventut, Festes i Comunicació

CÀRREC:
OCUPA EL CÀRREC DES DE:
FORMA PART D'ALGUN SINDICAT (QUIN):

Descripció detallada de la seva àrea de treball: (principals línies d'actuació, pressupost, recursos humans, principals activitats)

La seva àrea ha fet algun pla local, estratègic o pla transversal? En cas afirmatiu, el podria detallar? Amb quines àrees s'ha coordinat per fer-lo? Ha treballat temes d'igualtat dona-home en el document?

Des de la seva àrea treballa amb entitats del municipi? Quines? Quina és la relació amb les entitats? Quins àmbits treballen aquestes entitats? Hi ha més homes o més dones a aquestes entitats?

Des de la seva àrea gestiona algun tipus d'equipament? Quin? Quines activitats s'hi desenvolupen? Coneix el nombre de dones i homes que hi participen.

Des de la seva àrea es coordina amb alguna altra àrea? Amb quina o quines àrees concretament?

Quines són les estratègies de coordinació que s'utilitzen (mail, reunions) i en quina temporalitat?

L'organització del vostre Ajuntament, permet el treball transversal? Com es treballa? En quins àmbits?

Ha sentit mai a parlar de transversalitat de gènere? M'ho podria descriure?

Quins creu que són els principals reptes i dificultats per a la implementació de la transversalitat de gènere?

Quin àmbit de les polítiques d'igualtat considera que és més important? Per què?

1. Compromís amb la Igualtat
2. Acció contra la violència masclista
3. Drets i qualitat de vida
4. Reformulació dels treballs i dels temps
5. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Creu que des de la seva àrea es podria treballar des d'una perspectiva de gènere, és a dir, treballar per la igualtat entre dones i homes?

Coneix el concepte igualtat de gènere / igualtat dona-home?

Considera que s'han de dur a terme polítiques d'igualtat dona-home a l'actualitat? Perquè?

Coneix si es duen a terme polítiques d'igualtat dona-home a l'Ajuntament de Navàs?

De les línies estratègiques que es detallen a continuació, quina creu que és du a terme a l'Ajuntament de Navàs:

1. Compromís amb la Igualtat
2. Acció contra la violència masclista
3. Drets i qualitat de vida
4. Reformulació dels treballs i dels temps
5. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Des de quina àrea creu que es realitzen les polítiques d'igualtat dona-home a l'Ajuntament de Navàs?

Totes les polítiques d'Igualtat es desenvolupen des d'una àrea? O pel contrari es fa de forma coordinada amb altres àrees?

Vol afegir alguna cosa?

ENTREVISTA ALCALDE

Quans anys fa que és l'Alcalde? Quants anys a l'oposició?

Descrigui a grans trets el municipi de Navàs:

Quines línies polítiques innovadores proposen des de l'equip de govern?

Teniu PAM? S'hi plantegen polítiques d'igualtat? Quines?

Teniu Organigrama municipal? Es contempla polítiques d'igualtat? En quina àrea?

Com està configurat l'equip de govern pel que fa a dones i homes?

Hi ha tinences d'alcaldia? Com estan configurades? Hi ha dones i homes a totes als àmbits (segregació vertical/horitzontal)?

Quins criteris s'han tingut en compte alhora de configurar les llistes, en termes de gènere?

Com es configura el Ple, Junta de Govern, Junta de Portaveus i/o altres comissions polítiques (òrgans col·legiats), pel que fa a nombre de dones i homes?

S'han establert alguna mesura de conciliació de la vida laboral i familiar al sí de l'administració des que són al govern? (horari de reunions, flexibilitat, etc.)

Quines són les polítiques d'igualtat dona-home actuals a l'Ajuntament? Tenen pressupost propi, recursos humans?

Hi ha establertes estratègies de coordinació estables al sí de l'Ajuntament? Quines, en quina periodicitat i configurades per a qui?

Hi ha establerts canals formals de participació ciutadana (consell de poble, assemblees obertes, consells sectorials, etc.)? Quina és la relació de l'Ajuntament amb les entitats?

Quines entitats hi ha al municipi? Tipologia.

Quins equipaments públics hi ha al municipi?

Hi ha sindicats a l'Ajuntament? Quins? Qui els configura, pel que fa homes i dones? Al comitè hi ha representació paritària?

Al conveni laboral es contemplen mesures d'igualtat dona-home, més enllà de les que estableix la llei? Teniu protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe?

Vol afegir alguna cosa?

10.1.2 Formulari

A continuació es detallen les preguntes del formulari, enviades a tot el personal de l'Ajuntament i Equip de Govern.

Sexe
Home
Dona
Altre

Responsabilitat laboral a l'Ajuntament de Navàs?
Càrrec polític
Càrrec tècnic
Càrrec administratiu
Altre

Quina és l'àrea de gestió on treballa? (resposta múltiple)
Alcaldia: representació i presidència i Serveis Financers
Medi Ambient, Urbanisme i Serveis Municipals
Governació, Nuclis i Món Rural i Turisme
Educació i Esports
Personal, Drets Socials i Sanitat
Cultura, Promoció Econòmica, Participació i Noves Tecnologies
Joventut, Festes i Comunicació

Quants anys fa que treballa a l'Ajuntament de Navàs?

Quants anys fa que treballa ocupant aquest càrrec

Des de la seva àrea es realitzen o desenvolupen accions per a la igualtat dona-home?
Sí
No

En cas afirmatiu, podria enumerar les principals accions que es desenvolupen?

En cas afirmatiu, per quin motiu s'han desenvolupat aquestes accions?
(resposta múltiple)
Per voluntat tècnica
Per voluntat política
Per detecció d'una mancança al municipi
Per una demanda ciutadana (entitat o persona física)
NS/NC
Altre

En cas afirmatiu, té dificultats per realitzar polítiques d'igualtat de dones i homes?
(resposta múltiple)

Sí, per falta de formació en la matèria
Sí, per falta de recursos econòmics
Sí, per falta de recursos humans,
Sí, per falta de coordinació interdepartamental
Sí, per la inexistència d'un pla d'igualtat
Sí, per falta de voluntat política

En cas afirmatiu, quines són les principals avantatges per a desenvolupar-les?
(resposta múltiple)
Formació en la matèria
Recursos econòmics
Recursos humans
Coordinació interdepartamental
NS/NC
Altre

En cas afirmatiu, quines són les principals dificultats per a desenvolupar-les?
(resposta múltiple)
Formació en la matèria
Recursos econòmics
Recursos humans
Coordinació interdepartamental
NS/NC
Altre

Creu que l'Ajuntament de Navàs té com a prioritat el principi d'igualtat dona-home?
Sí
No
NS/NC
Altre

Existeix una tradició estable en el temps per a aquest tipus de polítiques a l'Ajuntament de Navàs?
Sí
No
NS/NC
Altre

Considera necessari dur a terme polítiques d'igualtat dona-home?
Sí
No
NS/NC
Altre

Quin àmbit considera imprescindible de treballar per combatre les desigualtats entre dona-home? (resposta múltiple)

Compromís amb la igualtat (compromís de l'equip de govern amb les polítiques d'igualtat
Acció contra la violència masclista (abordatge de la violència masclista
Drets i qualitat de vida (igualtat dona-home en tots els àmbits; salut, esports, cultura, educació, planificació urbanística, etc.)
Reformulació dels treballs i dels temps (igualtat dona-home en l'àmbit laboral i conciliació de la vida laboral, familiar, personal i comunitària)
Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (participació de les dones en càrrecs de lideratge i de poder i associacionisme)

Afegeix alguna acció que consideris important a tenir en compte al nou Pla d'Igualtat de Gènere

Quins són els requisits necessaris per al futur de les polítiques d'igualtat?
(resposta múltiple)
Compromís polític
Eines metodològiques específiques
Recursos humans
Recursos econòmics
Formació en la matèria
Espais de coordinació interdepartamental
Existència d'un pla d'igualtat
NS/NC
Altre

Considera important que s'elabori un Pla d'Igualtat de Gènere?
Sí
No
NS/NC
Altre

Vol afegir algun comentari per completar el formulari?

10.1.3 Cartells convocatòria sessió participativa entitats

Som iguals ?

Procés PARTICIPATIU DEL Pla D'IGUALTAT de gènere de Navàs

Per tal que el pla sigui realista i s'adeqüi a les necessitats del nostre municipi, VINE el proper dijous 11 DE FEBRER a les 19:00h, a la SALA D'ACTES DE LA BIBLIOTECA municipal, i DIGUES LA TEVA!

Organitza:

Ajuntament de Navàs
Àrea de Drets Socials

Hi col·labora:

Diputació Barcelona

Som iguals ?

Procés PARTICIPATIU DEL Pla D'IGUALTAT de gènere de Navàs

Per tal que el pla sigui realista i s'adeqüi a les necessitats del nostre municipi, VINE el proper dijous 11 DE FEBRER a les 19:00h, a la SALA D'ACTES DE LA BIBLIOTECA municipal, i DIGUES LA TEVA!

Organitza:

Ajuntament de Navàs
Àrea de Drets Socials

Hi col·labora:

Diputació Barcelona

Som iguals ?

Procés PARTICIPATIU DEL Pla D'IGUALTAT de gènere de Navàs

Per tal que el pla sigui realista i s'adeqüi a les necessitats del nostre municipi, VINE el proper dijous 11 DE FEBRER a les 19:00h, a la SALA D'ACTES DE LA BIBLIOTECA municipal, i DIGUES LA TEVA!

Organitza:

Ajuntament de Navàs

Àrea de Drets Socials

Hi col·labora:

Diputació Barcelona

Som iguals ?

Procés PARTICIPATIU DEL Pla D'IGUALTAT de gènere de Navàs

Per tal que el pla sigui realista i s'adeqüi a les necessitats del nostre municipi, VINE el proper dijous 11 DE FEBRER a les 19:00h, a la SALA D'ACTES DE LA BIBLIOTECA municipal, i DIGUES LA TEVA!

Organitza:

Ajuntament de Navàs
Àrea de Drets Socials

Hi col·labora:

Diputació Barcelona