

2009 – 2012

Pla
d'Igualtat de Gènere
Ajuntament de Santa Perpètua
de Mogoda

AJUNTAMENT DE
SANTA PERPÈTUA
DE MOGODA



Diputació
Barcelona
xarxa de municipis

Índex

Presentació.....	5
1.Marc de referència de les Polítiques d'Igualtat de Gènere	7
2.Principis i Metodologia.....	16
3.Condicions prèvies i Objectiu general	22
4. Línies estratègiques	25
Línia I. Impulsar les polítiques d'igualtat de gènere.....	27
Línia II. Abordatge integral de la violència de gènere.....	41
Línia III. Fomentar la participació sociopolítica de les dones.....	51
Línia IV. Repartiment del treball i usos del temps.....	59
Línia V. Fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones.....	73
Línia VI. Perspectiva de gènere en el disseny de ciutats i territoris.....	85
Línia VII. Promoure la Salut de les dones.....	95

Presentació del Pla

Aquest Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de **Santa Perpètua de Mogoda** és fruit del compromís polític envers les polítiques de gènere. Dissenyar aquest Pla ja ha suposat una important implicació política i tècnica, i caldrà que aquest compromís institucional continuï avançant en la prioritització d'aquestes Polítiques com un del eixos vertebradors de la política municipal.

Per arribar on som ara en matèria d'Igualtat de gènere, és necessari reconèixer el llarg camí que s'ha anat recorrent en la nostra societat, i això no hauria estat possible sense els moviments pioners que varen iniciar la lluita per l'emancipació de les dones i per la plena igualtat jurídica i social. Alhora, cal reconèixer el seu lideratge, com també es just reconèixer l'esforç de dones, homes i Institucions que han assumit els valors d'Igualtat i justícia fent possible eines Polítiques i legislatives per canviar el models establerts.

Aquest Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de **Santa Perpètua de Mogoda** recull la voluntat de canvi, i la seva aplicació ha d'afavorir la construcció social de nous models que entenguin les relacions des de paràmetres d'Igualtat, contribuint a la millora democràtica de la nostra societat des de la corresponsabilitat i la lluita contra la discriminació de les dones. No obstant, entenem que les polítiques d'Igualtat no són tan sols polítiques per a les dones, sinó que afecten la totalitat de la societat.

Vull agrair a totes les persones que s'han implicat en la elaboració d'aquest Pla d'Igualtat de Gènere i també a les Institucions que ho han fet possible, gràcies a les quals a **Santa Perpètua de Mogoda** disposem d'una magnífica eina per impulsar a nivell municipal les polítiques d'Igualtat.

Rosa Rovira Punsola

Regidora d'Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones

1. Marc de Referència de les Polítiques d'Igualtat de Gènere

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

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

A nivell internacional, el moviment feminista ha estat central en la formulació de les polítiques d'igualtat, i en la dècada dels 60 i 70 va aconseguir que els poders públics posessin a les seves agendes el principi d'igualtat per raó de sexe. El moviment feminista de la segona onada, va posar en evidència, que la consecució del dret a vot, a l'educació i als treballs, que la primera onada feminista havia aconseguit, no era suficient per l'assoliment de la igualtat, tant a nivell formal com real. Les noves idees que s'introdueixen en aquell moment si bé generen ruptures en el moviment de dones respecte el diferent paper que se li atorga a l'Estat en la teoria feminista, també provoquen la pròpia intervenció de l'estat, a través de la formulació de polítiques d'acció positiva per a les dones. Seguint a Judit Astelarra¹, podem dir que les prioritats de l'agenda del moviment feminista de la segona onada, i per tant, les demandes polítiques que faran davant les institucions internacionals són:

- Reivindicar que es compleixin en la pràctica els drets polítics i socials de les dones i estendre'ls a tots els àmbits en els que encara no existeixen (drets reproductius, de la cura...)

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

- Repensar la política de forma que inclogui les relacions entre l'àmbit privat i públic. Les injustícies que es donin en l'àmbit domèstic i la discriminació de les dones en la vida quotidiana també són un problema polític.

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

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

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

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

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

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

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

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

Marc legal

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

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

A) El marc normatiu en l'àmbit nacional

Constitució Espanyola 1978

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

En el títol I, capítol II, l'article 14:

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

En el títol preliminar, l'article 9.2:

Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives.

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

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

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

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

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

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

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

Cal destacar que potencia accions en diversos àmbits:

- a) l'ordenació de les polítiques públiques sota el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere
- b) en l'àmbit administracions públiques

- c) contempla la regulació de l'accés als béns i serveis (la relació entre particulars) i mesures de promoció de la igualtat en les empreses privades com subvencions o en matèria de contractació i en referència als consells d'administració.
- d) mesures per a potenciar el dret al treball i a la igualtat d'oportunitats, en l'accés, la formació i la promoció. S'inclou entre els drets la protecció en cas d'assetjament sexual i l'establiment de mesures per a potenciar la conciliació, el repartiment de les tasques domèstiques i laboral i per altra banda en el marc de les negociacions col·lectives adoptar mesures per a la igualtat.
- e) en la participació política, la modificació de la Llei Orgànica de Règim Electoral, cal una composició equilibrada de dones i homes en les candidatures a les eleccions, tant a nivell autonòmic, nacional i local. S'exigirà la paritat excepte pels municipis menors de 3000 habitants.
- f) També fa explícit en l'article 21 en relació a la col·laboració amb altres administracions públiques i en que les Entitats Locals integrin el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

B) El marc normatiu en l'àmbit autonòmic

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

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

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

Article 13. Drets de les Dones.

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

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

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

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

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

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

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

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

C) El marc normatiu en l'àmbit local

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

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

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

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

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

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

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

2. Principis i Metodologia

2.1. Principis inspiradors

A) El principi d'igualtat, una opció ideològica

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

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

B) Construir una societat més justa i democràtica

Les actuacions dels Ajuntaments per la igualtat de gènere al nostre país se situen en el context dels importants canvis polítics i socials viscuts en els darrers vint-i-cinc anys que, com en altres països europeus però amb retard, signifiquen un trencament progressiu de la mentalitat tradicional sobre el paper de les dones i els homes a la societat i en els espais públic i privat. **El desenvolupament de polítiques de gènere suposa el planejament d'actuacions que permetin construir una societat més igualitària, justa i democràtica.**

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

C) Treballar transversalment

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

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

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

D) Revisar constructivament el model actual d'actuació municipal

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

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

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

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

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

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

2.2. Metodologia de treball

Trajectòria de l'Ajuntament de **Santa Perpètua de Mogoda** en Polítiques de Gènere.

Per tal de desenvolupar el Pla d'Igualtat de Gènere que teniu entre les mans, l'Ajuntament Santa Perpètua de Mogoda ha comptat amb el suport de l'Oficina de Promoció de les Polítiques d'Igualtat Dona-Home, amb qui s'ha treballat estretament per fer néixer una eina que permeti assolir nous reptes en la igualtat de gènere al municipi.

Per tal de materialitzar aquest treball, l'Ajuntament ha creat una Comissió formada per tècniques i tècnics de l'Ajuntament.

Així doncs, realitzar el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de **Santa Perpètua de Mogoda** no tant sols ha consistit en posar d'acord un grup de persones sobre objectius, resultats i accions a emprendre, sinó també en perfilar un discurs polític basat en la justícia social i la democràcia plena. Aquesta càrrega ideològica ha afegit una gran complexitat al treball de la Comissió, però també ha donat un gran sentit al procés d'elaboració del Pla i al seu resultat final.

En aquest sentit, l'elaboració del Pla ha estat un procés que ha implicat decisions a diferents nivells:

- visió estratègica
- adquisició de compromisos polítics
- lideratge de la regidoria específica de gènere
- compromís públic davant la ciutadania
- assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris
- creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat

Veurem reflectits aquests diferents nivells de decisió al llarg dels següents apartats del Pla:

- Condicions prèvies, que estableixen els reptes del propi Ajuntament per tal de tirar endavant el Pla.
- Objectiu general del Pla, que defineix cap a on es dirigeix l'Ajuntament en l'àmbit de les polítiques de gènere i explica la importància del Pla per a la societat, en termes de beneficis a més llarg termini.
- Línies Estratègiques, que marquen les grans àrees d'actuació en l'àmbit del gènere, i que venen definides pel Pla d'Igualtat de Gènere de la Diputació de Barcelona.
- Marc conceptual, que aporta els elements de reflexió sobre cadascuna de les línies, els quals ajuden a entendre les desigualtats de gènere existents i justifiquen la necessitat d'intervenció .
- Diagnosi prèvia, que recull de forma sintètica la informació més significativa de la "Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats".
- Objectius específics del Pla, per cada línia estratègica, que defineixen els compromisos que adquireix l'Ajuntament i les fites que vol assolir en cadascun dels àmbits de treball, en coherència amb les prioritats i l'objectiu general; són, doncs, les finalitats a perseguir durant l'execució del Pla d'Igualtat de Gènere, i són susceptibles de continuar un cop finalitzat el mateix.
- Resultats previstos, lligats als objectius a assolir al llarg del Pla d'Igualtat de Gènere, són realitats que es preveuen assolir a través d'un conjunt d'actuacions desenvolupades al llarg d'un període de temps establert prèviament i sota l'aplicació d'uns recursos previstos.
- Indicadors sobre els resultats del Pla d'Igualtat de Gènere, com una eina per a mesurar el grau d'assoliment dels objectius a

aconseguir. Els indicadors previstos en aquest Pla són instruments de mesura que ens permeten expressar quantitativament els resultats esperats i, alhora, serveixen de guia per a avaluar la qualitat o l'adequació del desenvolupament pràctic del Pla d'Igualtat de Gènere. Aquesta és una proposta inicial que inclou el nom de l'indicador i l'aspecte a valorar; caldrà, però, desenvolupar-la més amb una descripció dels aspectes necessaris per la seva aplicació.

- Accions, ordenades per línies estratègiques que, a nivell operatiu, s'han planificat al llarg de l'execució del Pla d'Igualtat de Gènere per tal d'assolir els objectius proposats. Recullen les àrees municipals que hi intervenen tot reflectint el treball transversal necessari per al seu desenvolupament (tant per aquelles que s'han vingut desenvolupant fins ara com per a les accions de futur).
- Temporització del Pla d'Igualtat de Gènere, prevista per al període 2009-2012.
- Quadre-resum del Pla d'Igualtat de Gènere on, línia per línia, es dóna una visió de conjunt sobre quins elements conté el Pla, les prioritats establertes i l'assignació de recursos previstos per tal d'executar les accions.
- Glossari, amb la descripció dels termes específics de gènere emprats en el document del Pla d'Igualtat de Gènere.

3. Condicions prèvies i Objectiu general

3.1. Condicions prèvies

El Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de **Santa Perpètua de Mogoda** té dues característiques pròpies i significatives.

En primer lloc, posa l'accent en l'impuls i el compromís polític envers les polítiques de gènere. Dissenyar aquest Pla ja ha suposat una important implicació política i tècnica, però cal que aquest compromís institucional continui avançant en la prioritització d'aquestes polítiques com a un dels eixos vertebradors de la política municipal; en l'estimació i aplicació de recursos econòmics, infraestructurals i humans; en la formació en gènere de l'equip de govern i del personal municipal, que necessita d'eines pràctiques i específiques pel desenvolupament d'actuacions amb perspectiva de gènere; i en una estructura organitzativa que faciliti el treball transversal.

En segon lloc, el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de **Santa Perpètua de Mogoda** recull la necessitat d'afavorir la construcció social de nous models de masculinitat que entenguin les relacions des de paràmetres d'igualtat i que se sumin a l'esforç de millorar democràticament la nostra societat des de la corresponsabilitat i la lluita contra la discriminació de les dones.

La inclusió d'aquest objectiu és reflex del camí recorregut per part d'una àrea municipal que porta anys treballant amb solidesa per la igualtat de gènere i que ha volgut "anar més enllà", debatent i trencant "l'a-priori" que les polítiques d'igualtat no sols són polítiques per a les dones, sinó que afecten la totalitat de la societat.

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

Serà el compromís polític per fer veritables polítiques d'igualtat transversals i no sectorialitzades, el que permetrà creure en el Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de **Santa Perpètua de Mogoda**, assumir-lo i aplicar-lo amb coherència, tant a nivell de lideratge, com de la implicació de tota l'organització municipal.

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

3.2. Objectiu general del Pla

Impulsar, des de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els àmbits socials, econòmics, polítics i culturals del municipi de **Santa Perpètua de Mogoda**, per tal d'aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes, tot afavorint l'apoderament de les dones i la seva veritable ciutadania, així com la implicació dels homes en la definició de nous models de masculinitat i en la lluita per a la igualtat.

Línies estratègiques del Pla d'Igualtat de Gènere

4. Línies Estratègiques

Línia I Impulsar les Polítiques d'Igualtat de Gènere

Marc conceptual

Les **polítiques públiques d'igualtat de gènere** tenen com a finalitat transformar les condicions que fan possible l'existència de desigualtats entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida personal, social, política, econòmica i cultural. La visibilitat del principi d'igualtat de gènere en les polítiques públiques s'inicia, fa relativament pocs anys, amb la introducció de les demandes dels moviments feministes a les agendes polítiques i amb el compromís dels ajuntaments democràtics.

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

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

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

- Sensibilitzar i fomentar que les empreses públiques, privades i sindicats del territori elaborin i apliquin plans d'igualtat de gènere que promou la Llei.

- Posar les bases per corregir les desigualtats existents en l'interior de la pròpia organització, desenvolupant mesures i/o plans d'igualtat que permetin assolir la igualtat entre el seu personal i estiguin en consonància amb la projecció exterior de les polítiques municipals en matèria d'igualtat.

Aquesta línia estratègica planteja algunes d'aquestes mesures internes i proposa eines per a la implementació del Pla d'Igualtat des de la transversalitat, entre les que destaquen:

- L'ús del llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials i culturals.
- La formació dels i les professionals municipals per a l'adquisició de certes competències conceptuals i instrumentals sobre gènere i igualtat.
- L'aplicació de metodologies que permetin l'avaluació de l'impacte de gènere en qualsevol proposta política.
- El lideratge de persones expertes en gènere.

Cal destacar que l'elaboració d'aquest Pla ha estat fruit d'un espai de reflexió, discussió i disseny compartit per persones de diferents àrees de tot l'Ajuntament amb el propòsit que aquesta transversalitat de gènere sigui una estratègia real i efectiva en el desplegament de les polítiques públiques en el territori.

LÍNIA ESTRATÈGICA 1: IMPULSAR LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 1.1. Portar a terme accions per desenvolupar de forma transversal les polítiques de gènere a través de la implementació del Pla d'Igualtat.
- 1.2. Difondre en l'Ajuntament i en el municipi el Pla d'Igualtat com a un valor i com a una eina per aconseguir la igualtat entre dones i homes.
- 1.3. Sensibilitzar i formar al personal de l'Ajuntament en matèria d'igualtat.
- 1.4. Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista a l'Ajuntament.
- 1.5. Millorar les Condicions laborals del personal de l'Ajuntament des de la perspectiva d'igualtat dona - home.
- 1.6. Millorar la conciliació personal, familiar i laboral del personal de l'Ajuntament.

REGIDORIES/ÀREES IMPLICADES

- Recursos Humans
- Comunicació
- Relacions Ciutadanes
- Hisenda i Serveis Econòmics
- Promoció Econòmica
- Joventut
- Nova Ciutadania
- Àrea de Territori
- Educació
- Cultura
- Esports
- Benestar Social
- Regidoria promotora del Pla /Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1.1 Portar a terme accions per desenvolupar de forma transversal les polítiques de gènere a través de la implementació del Pla d'Igualtat

ACCIONS

- 1.1.1 Assignar els recursos humans i pressupostaris necessaris pel desenvolupament de Pla:
- Recursos assignats a la Regidoria d'Igualtat per liderar, impulsar coordinar i donar suport a la implementació transversal, el seguiment i l'avaluació del pla.
 - Recursos assignats a les diferents àrees per dur a terme les accions corresponents del pla.
- 1.1.2 Mantenir la Comissió Interdepartamental creada per a l'elaboració del Pla com a òrgan responsable de planificar anualment les accions i de fer el seguiment i avaluació del pla (amb representació de totes les àrees).
- 1.1.3 Incorporar la perspectiva d'igualtat en els programes transversals i/o intersectorials de les diferents àrees i serveis, comptant amb la col·laboració de la Regidoria d'Igualtat:
- Recopilar les dades segregades per sexe en estudis, memòries i utilitzar-les en la planificació i desenvolupament de les accions dels diferents serveis.
 - Introduir en els programes i projectes les problemàtiques i necessitats diferenciades d'homes i dones que s'hauran detectat amb la recollida de dades segregades per sexe.
 - Mantenir en els serveis i programes que desenvolupen els Serveis Socials criteris per recolzar les persones en situació desafavorida (habitualment dones), com per exemple la monomarentalitat.
- 1.1.4 Introduir en tots els serveis de l'Ajuntament, mitjançant els canals habituals (comunicats, correu electrònic, intranet...) informació específica sobre les accions adreçades a afavorir la igualtat entre dones i homes. Fer difusió dels materials i de les activitats que es porten a terme des de la Regidoria d'Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones i del SAID (Servei d'atenció i informació a les dones).
- 1.1.5 Introduir temes i accions relacionades amb la igualtat en els fòrums, taules i consells municipals, com una estratègia de sensibilització en l'àmbit de participació ciutadana, per exemple:
- Promovent una presència equilibrada de dones i homes en els consells, fòrums i taules.
 - Inclouent el principi d'igualtat dona-home com a criteri de valoració en la concessió de subvencions a les entitats i associacions del municipi.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- 1.1.1 Pressupost assignat a la Regidoria d'Igualtat per implementar les accions corresponents del Pla.
Pressupost assignat a cada departament/servei per portar a terme les accions del Pla.
- 1.1.2 Nombre i periodicitat de reunions anuals de la Comissió Interdepartamental al llarg del període de desenvolupament del Pla.
- 1.1.3 Grau d'adequació de les Memòries (memòries que presenten les dades segregades per sexe sobre el total de les memòries que s'elaboren en els serveis de l'ajuntament).
Grau d'adequació dels programes i projectes (nombre de programes i projectes que tenen en compte les necessitats de dones i homes).
Manteniment dels criteris de monomarentalitat en Serveis Socials.
- 1.1.4 Nombre d'accions de difusió.
Nombre de materials distribuïts.
- 1.1.5 Accions fetes per promoure la presència equilibrada de dones i homes en els consells, taules...
Convocatòries de subvencions a entitats que incorporen el principi d'igualtat dona-home com a criteri de valoració.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1.2 Difondre en l'Ajuntament i en el municipi el Pla d'Igualtat com a un valor i com a una eina per aconseguir la igualtat entre dones i homes.

ACCIONS

- 1.2.1 Elaborar una Guia pràctica del Pla.
- 1.2.2 Incloure informació sobre el Pla d'Igualtat en la web interna (intranet) per tal que el personal de l'Ajuntament pugui fer consultes, aportacions etc.
- 1.2.3 Incloure informació sobre el Pla d'Igualtat a la pàgina web de l'Ajuntament per tal de fer-ho arribar a la població de Santa Perpètua. Al mateix temps també s'inclourà informació sobre el protocol a seguir en el desenvolupament de les distintes línies estratègiques.
- 1.2.4 Fer arribar el Pla d'Igualtat a les institucions polítiques, administratives, socials, econòmiques, culturals i sindicals del municipi.
- 1.2.5 Difondre els continguts i propostes del pla en les entitats, associacions locals i els centres educatius de la vila.
- 1.2.6 Posar a l'abast del personal de l'Ajuntament exemplars de la Guia pràctica del Pla (centres, serveis i equipaments del municipi).
- 1.2.7 Difondre a través dels Mitjans de Comunicació Municipals (ràdio, butlletí municipal) els continguts i propostes del Pla, per exemple: introduint de forma regular, al llarg de la programació anual temes relacionats amb la igualtat.
- 1.2.8 Mantenir el Programa sobre "Dones i Igualtat" que s'emet setmanalment en la ràdio local.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- 1.2.1 Elaboració de la Guia Pràctica del Pla i llocs de distribució.
- 1.2.2 Nombre de temes o continguts relatius al Pla d'Igualtat que s'han introduït a Intranet cada any.
- 1.2.3 Nombre de temes o continguts relatius al Pla d'Igualtat que s'han introduït a la web de l'Ajuntament.
- 1.2.4 Nombre de serveis o institucions on s'ha enviat el Pla d'Igualtat i/o s'ha fet alguna acció de divulgació del mateix.
- 1.2.5 Nombre d'entitats, associacions i centres educatius on s'ha enviat el Pla d'Igualtat i/o s'ha fet divulgació del mateix.
- 1.2.6 Nombre de serveis i equipaments de l'Ajuntament que disposen de la Guia pràctica del Pla.
- 1.2.7 Número de temes relacionat amb la igualtat de gènere abordats a la ràdio i/o al Butlletí municipal al llarg de l'any.
- 1.2.8 Continuitat del Programa "Dones i Igualtat".

OBJECTIU ESPECÍFIC 1.3	Sensibilitzar i formar al personal de l'Ajuntament en matèria d'igualtat
ACCIONS	
<p>1.3.1 Incloure en la formació interna adreçada al personal de l'Ajuntament cursos i tallers sobre la igualtat entre dones i homes. Aquesta formació hauria d'estar adaptada a les necessitats i objectius de les diferents àrees i serveis.</p> <p>1.3.2 Fer difusió en les diferents àrees municipals sobre normativa, cursos, jornades o seminaris relacionats amb la igualtat de gènere. Aquesta difusió es podria fer a través d'Intranet (web interna de l'Ajuntament) o de comunicats (via e-mail) des de la Regidoria d'Igualtat.</p>	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<p>1.3.1 Nombre de cursos de formació realitzats. Número de persones per sexe que han rebut formació.</p> <p>1.3.2 Nombre de cursos, jornades relacionades amb la igualtat comunicades a la resta de serveis de l'Ajuntament (web, via e-mail).</p>	

OBJECTIU ESPECÍFIC 1.4	Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista a l'Ajuntament
ACCIONS	
<p>1.4.1 Elaborar una guia d'ús de llenguatge no sexista per al personal de l'Ajuntament.</p> <p>1.4.2 Promocionar a través de la web interna de l'Ajuntament guies i altres materials sobre llenguatge no sexista com a eines per a què puguin ser consultades i utilitzades pel personal de l'Ajuntament en l'elaboració de documents interns i externs.</p> <p>1.4.3 Incloure en la formació adreçada al personal de l'Ajuntament, formació sobre l'ús del llenguatge no sexista o discriminatori, especialment els treballadors/es que fan atenció al públic (OAC, recepcionistes, mitjans de comunicació municipals...).</p> <p>1.4.4 Fer servir de forma regular criteris de llenguatge no sexista en els documents interns i externs de l'Ajuntament (memòries, plans, projectes, fulletons, tríptics, revistes etc.).</p> <p>1.4.5 Utilitzar de forma sistemàtica criteris gramaticals de llenguatge no sexista en els textos de la web de l'Ajuntament.</p> <p>1.4.6 Utilitzar criteris no sexistes en la retolació de les oficines, espais i equipaments de l'Ajuntament.</p>	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<p>1.4.1 Elaboració de la Guia de llenguatge no sexista.</p> <p>1.4.2 Nombre de guies i altres documents relacionats amb la igualtat de gènere introduïts en la Intranet.</p> <p>1.4.3 Nombre de cursos/formacions sobre llenguatge no sexista oferts al personal de l'Ajuntament.</p> <p>1.4.4 Adequació dels documents interns i externs a un llenguatge no sexista.</p> <p>1.4.5 Adequació de la web de l'Ajuntament a criteris no sexistes (eliminació dels mots que indiquen o fomenten la desigualtat).</p> <p>1.4.6 Adaptació de la retolació dels diferents serveis i espais de l'Ajuntament amb criteris de llenguatge no sexista.</p>	

OBJECTIU ESPECÍFIC 1.5	Millorar les condicions laborals del personal de l'Ajuntament des de la perspectiva d'igualtat dona – home.
ACCIONS	
<ul style="list-style-type: none"> 1.5.1 1.5.2 1.5.3 1.5.4 1.5.5 	<ul style="list-style-type: none"> Introduir en els processos de selecció de personal de l'Ajuntament criteris no discriminatoris (tenint en compte l'ús de llenguatge no sexista, la viabilitat de quotes, bones pràctiques...) Promoure la incorporació de dones en llocs de treball tradicionalment masculins per tal de disminuir la segregació horitzontal (iniciatives a oficis, policia local...). Promoure la incorporació d'homes en llocs de treball tradicionalment femenins per tal de disminuir la segregació horitzontal (iniciatives a treballs socials i assistencials...). Promoure l'accés de les dones a càrrecs d'alta responsabilitat per tal de disminuir la segregació vertical; sobretot en àrees on hi ha majoria femenina però el Cap és home. Elaborar un Protocol per actuar en casos d'assetjament laboral, incloent-hi el procediment a seguir davant l'assetjament sexual o per raó de sexe.
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<ul style="list-style-type: none"> 1.5.1 1.5.2 1.5.3 1.5.4 1.5.5 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre processos de selecció de personal en què s'han introduït criteris que fomentin la igualtat entre homes i dones i la no discriminació en l'accés al treball. Nombre de dones que s'han incorporat a llocs de treball tradicionalment masculins o en llocs on estan infrarepresentades. Nombre d'homes que s'han incorporat a llocs de treball tradicionalment femenins o en llocs on estan infrarepresentats. Grau d'equilibri de dones i homes en càrrecs directius o de responsabilitat. Elaboració del Protocol de Prevenció d'Assetjament laboral, sexual o per raó de sexe.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1.6	Millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal de l'Ajuntament.
ACCIONS	
<p>1.6.1 Informar al personal de l'Ajuntament sobre la Llei 8/2006 de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal de les Administracions Públiques Catalanes i de les mesures en matèria de conciliació de l'Ajuntament.</p> <p>1.6.2 Realitzar sessions informatives, i/o assessorar sobre la Llei d'Igualtat 3/2007, per tal d'avançar en les actuacions que fomentin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal de l'Ajuntament. Incorporar-ho al catàleg de formació del personal.</p> <p>1.6.3 Identificar les necessitats del personal de l'Ajuntament en matèria de conciliació mitjançant una consulta anual.</p> <p>1.6.4 Preveure la planificació i substitució de personal en els llocs de treball amb persones que estiguin en règim de jornada reduïda per tal de no afectar tant a les persones beneficiàries com als companys/es de feina.</p> <p>1.6.5 Preveure la planificació i substitució del personal que estigui gaudint de permisos de maternitat, de paternitat i excedències.</p> <p>1.6.6 Impulsar mesures o campanyes sobre corresponsabilitat familiar per tal d'incentivar al personal, especialment el masculí, sobre el repartiment del treball familiar domèstic. Des de la Regidoria d'Igualtat es pot facilitar material per difondre entre el personal.</p> <p>1.6.7 Introduir, a la propera negociació col·lectiva, temes com la flexibilitat horària, el teletreball i altres mesures que promoguin la conciliació del temps de treball laboral i els altres usos del temps.</p> <p>1.6.8 Elaborar un Pla d'Igualtat intern per l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda.</p>	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<p>1.6.1 Nombre de comunicats fets i de consultes directes fetes.</p> <p>1.6.2 Nombre de sessions informatives i formatives realitzades.</p> <p>1.6.3 Nombre i tipologia de necessitats identificades/detectades.</p> <p>1.6.4 Nombre de persones que han assumit tasques de persones treballadores en règim de jornada reduïda.</p> <p>1.6.5 Nombre de persones que han assumit tasques de persones que han fet ús d'excedències i de permisos de maternitat/paternitat.</p> <p>1.6.6 Nombre de mesures o campanyes realitzades per promoure la corresponsabilitat.</p> <p>1.6.7 Nombre i tipus de mesures adoptades per facilitar la conciliació del personal.</p> <p>1.6.8 Elaboració d'un Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament.</p>	

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS

ACCIONS	TEMPORITZACIÓ			PRESSUPOST			
Objectiu Específic 1.1	Curt Termini 6 mesos - 1 any	Mig Termini 2 anys	Llarg Termini 3 anys	<12.000 €	12.000€ - 36.000€	> 36.000€	Altres situacions
1.1.1.	x						Pressupost de la suma d'accions.
1.1.2.	x						Sense cost afegit.
1.1.3.			x				Sense cost afegit.
1.1.4.	x						Sense cost afegit.
1.1.5.	x						Sense cost afegit.
Objectiu Específic 1.2							
1.2.1.	x			x			
1.2.2.	x						Sense cost afegit.
1.2.3	x						Sense cost afegit.
1.2.4.	x						Sense cost afegit.
1.2.5.	x						Sense cost afegit.
1.2.6.	x						Sense cost afegit.
1.2.7.	x						Sense cost afegit.
Objectiu Específic 1.3							
1.3.1.	x			x			
1.3.2.	x						Sense cost afegit.
Objectiu Específic 1.4							
1.4.1.			x	x			
1.4.2.	x						Sense cost afegit.
1.4.3.		x		x			
1.4.4.			x				Sense cost afegit.
1.4.5.			x				Sense cost afegit.
1.4.6			x				Pressupostat a la partida d'obres globals.

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS							
ACCIONS	TEMPORITZACIÓ			PRESSUPOST			
Objectiu Específic 1.5	Curt Termini 6 mesos - 1 any	Mig Termini 2 anys	Llarg Termini 3 anys	<12.000 €	12.000€ - 36.000€	> 36.000€	Altres situacions
1.5.1.	x						Sense cost afegit.
1.5.2.	x						Sense cost afegit.
1.5.3.	x						Sense cost afegit.
1.5.4.	x						Sense cost afegit.
1.5.5.	x			x			
Objectiu Específic 1.6							
1.6.1.	x						Sense cost afegit.
1.6.2.		x		x			
1.6.3.		x					Sense cost afegit.
1.6.4.	x						Sense cost afegit.
1.6.5.	x						Sense cost afegit.
1.6.6.		x		x			
1.6.7.	x						Sense cost afegit.
1.6.8.			x		x		

Marc conceptual

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

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

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

La **Llei catalana del dret de les dones a eradicar la violència masclista** utilitza l'expressió de *violència masclista*, entenent que el *masclisme* és el concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per algunes parts de la societat com a superior. La llei aborda totes les formes d'exercir la violència masclista: violència física, violència psicològica, violència sexual i abusos sexuals a dones i menors, i violència econòmica.

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

Així doncs, la violència de gènere és un **problema social i estructural** que requereix un tractament per part dels governs i la resta d'agents socials que han de promoure una política activa i transversal, que doni una resposta integral. Això implica el desenvolupament de models d'intervenció que incloguin des de la **detecció**, la **sensibilització** i la **prevenció** de la problemàtica fins a l'**atenció** i la

recuperació de les dones. Sense oblidar la necessitat de formació dels professionals. Des de l'àmbit local és imprescindible impulsar marcs d'actuació que permetin optimitzar recursos, així com sumar i coordinar esforços i intervencions.

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

LÍNIA ESTRATÈGICA 2: ABORDATGE INTEGRAL DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 2.1. Reforçar l'eficàcia de l'atenció a les dones en situació de violència, millorant el Circuit d'Actuació.
- 2.2. Promoure la tasca preventiva des del Circuit d'Actuació i des dels Serveis d'Atenció.
- 2.3. Prevenir la violència de gènere des de l'àmbit educatiu i formatiu (formal i informal) del municipi.
- 2.4. Treballar per una cultura de la pau i la no violència.

REGIDORIES/ÀREES IMPLICADES

- Benestar Social
- Seguretat Ciutadana (PL)
- Mossos d'Esquadra MMEE
- Nova Ciutadania
- CAP
- Joventut
- Promoció Econòmica
- Regidoria promotora del Pla/Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2.1	Reforçar l'eficàcia dels serveis d'atenció a les dones en situació de violència, millorant el Circuit d'Actuació.
ACCIONS	
<p>2.1.1 Mantenir reunions de treball periòdiques on participin les persones professionals que integren el Circuit, amb la finalitat d'intercanviar dubtes, analitzar noves situacions que puguin emergir, replantejar objectius, fer balanç dels instruments i dinàmiques que s'utilitzen en el circuit, etc.).</p> <p>2.1.2 Realitzar reunions de treball amb altres agents no vinculats directament al Protocol i al Circuit, per tal d'incorporar les seves aportacions (per ex. Joventut, Nova Ciutadania, Promoció Econòmica...).</p> <p>2.1.3 Actualitzar el Protocol Municipal d'actuació, incorporant nous agents socials, noves normatives...</p> <p>2.1.4 Fer arribar el Protocol als diferents serveis municipals per que siguin conegut tant pel personal de l'Ajuntament com les usuàries dels diferents serveis.</p> <p>2.1.5 Fer arribar el Protocol als espais on les dones d'altres cultures són presents (locutoris, grups d'acollida...).</p> <p>2.1.6 Realitzar formació adreçada als i a les professionals del circuit, per tal d'ampliar coneixements i tècniques d'intervenció.</p> <p>2.1.7 Realitzar formació específica en violència de gènere, adreçada a diferents col·lectius, com per exemple, Escoles, Mitjans de comunicació, Joventut, etc...</p> <p>2.1.8 Donar a conèixer, per part dels Mossos d'Esquadra, dades actualitzades sobre violència de gènere als i a les professionals del circuit.</p>	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<p>2.1.1 Nombre de reunions de treball anuals realitzades pel Circuit d'actuació.</p> <p>2.1.2 Nombre de reunions de treball realitzades on participen altres agents del municipi.</p> <p>2.1.3 Nombre d'accions relacionades amb l'actualització del protocol.</p> <p>2.1.4 Nombre de comunicats fets amb la finalitat de fer arribar el Protocol a tots els serveis de l'Ajuntament.</p> <p>2.1.5 Nombre d'espais on s'ha distribuït el Protocol prèviament redactat en diversos idiomes.</p> <p>2.1.6 Nombre de cursos de formació adreçats als i a les professionals del Circuit.</p> <p>2.1.7 Nombre de cursos de formació adreçats a col·lectius específics.</p> <p>2.1.8 Nombre de comunicats amb dades actualitzades emesos per el cos de Mossos d'Esquadra.</p>	

OBJECTIU ESPECÍFIC 2.2**Promoure la tasca preventiva des del Circuit d'Actuació i des dels Serveis d'Atenció****ACCIONS**

- 2.2.1 Fomentar que les persones professionals dels serveis d'atenció, del circuit i altres agents socials participin en activitats de prevenció i sensibilització; per exemple, en les activitats del 25 de novembre i /o desenvolupant tallers o xerrades informatives al llarg de l'any:
- Quinzena de la sexualitat dirigida a joves, que incorpora la perspectiva de gènere, la diversitat sexual, la prevenció de la violència.
 - Sessions sobre Internet Segur i estereotips de gènere en els IES, realitzades pel Cos de Mossos d'Esquadra.
 - Sessions sobre seguretat i violència familiar en els Casals de gent gran, realitzades pel Cos de Mossos d'Esquadra.
 - Sensibilització i prevenció a través del programa Salut i Escola, engegat des del CAP.
- 2.2.2 Realitzar accions informatives i de prevenció en els Grups d'acollida de dones i homes d'altres cultures, sobre violència de gènere i els recursos amb els que compten per fer front a aquesta problemàtica.
- 2.2.3 Formar grups d'acollida i de suport a dones en situació de violència.
- 2.2.4 Mantenir els grups de creixement personal, tallers de gestió d'emocions, d'habilitats socials i altres activitats similars que fomentin l'apoderament, l'autonomia i l'autoestima de les dones que pateixen o han patit violència.
- 2.2.5 Mantenir els serveis d'informació i assessorament a les dones des dels diferents àmbits: SAID, GAV-MMEE...
- 2.2.6 Mantenir les accions de difusió i informació sobre els recursos contra la violència en els casals de gent gran, centres cívics, associacions de veïns i veïnes.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- 2.2.1 Nombre d'activitats anuals de prevenció de violència realitzades pels professionals del Circuit i altres agents socials (indicador vàlid per les quatre accions).
- 2.2.2 Nombre d'accions informatives i preventives realitzades en els Grups d'acollida de dones immigrades.
- 2.2.3 Nombre de Grups d'acollida de dones en situació de violència. Nombre de dones assistents als grups.
- 2.2.4 Nombre de dones beneficiaries dels Grups de creixement personal.
- 2.2.5 Nombre de dones ateses pels serveis d'informació i assessorament.
- 2.2.6 Nombre anual d'accions/activitats sobre informació de recursos adreçades a la ciutadania.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2.3**Prevenir la violència de gènere des de l'àmbit educatiu i formatiu (formal i informal) del municipi.****ACCIONS**

- 2.3.1 Mantenir els Tallers sobre relacions abusives en la parella, per tal de treballar la prevenció de la violència a la parella que s'imparteixen en els IES.
- 2.3.2 Proposar formació en matèria d'igualtat i no violència a les AMPES i al personal dels centres educatius (acció vinculada amb el capítol de Coeducació, acció 5.3.1.).
- 2.3.3 Realitzar sessions o xerrades contra la violència adreçades a l'alumnat de L'Escola de persones adultes del municipi (acció vinculada amb el capítol de Coeducació, acció 5.4.4.).
- 2.3.4 Realitzar Sessions informatives o xerrades sobre violència i assetjament sexual a la feina, en la Granja Soldevila (Promoció Econòmica).
- 2.3.5 Introdur en el Punt d'Informació Juvenil i en tots els espais juvenils informació sobre els recursos municipals per a fer front a la violència.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- 2.3.1 Nombre de tallers realitzats anualment.
- 2.3.2 Nombre d'activitats d'igualtat i contra la violència realitzades en les AMPES i centres educatius.
- 2.3.3 Nombre d'accions contra la violència realitzades a l'Escola de persones adultes.
- 2.3.4 Nombre d'accions contra la violència realitzades en Promoció Econòmica.
- 2.3.5 Nombre d'accions /activitats informatives realitzades als espais juvenils.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2.4**Treballar per una cultura de la pau i la no violència****ACCIONS**

- 2.4.1 Elaborar un Protocol per actuar en casos d'assetjament laboral, incloent-hi el procediment a seguir davant l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament (acció vinculada amb la Línia 1 - Promoure Polítiques de Gènere, acció 1.5.5.).
- 2.4.2 Programar activitats culturals per promoure la pau, la solidaritat i la igualtat, especialment en el marc del 25 de novembre (conferències, xerrades, exposicions, llibres, autores etc) (acció vinculada amb la Línia 4 – Treballs i Usos del temps, acció 4.1.1).
- 2.4.3 Mantenir les campanyes i manifestos contra la violència i promoure la implicació de diversos sectors de la població:
- Comerç local, associacions de veïns/es, associacions i grups de dones, entitats/espais juvenils ...
 - Fomentar especialment la implicació dels homes i, en concret, la dels treballadors de l'Ajuntament
 - Fomentar especialment la participació del jovent.
- 2.4.4 Mantenir a les programacions dels diferents mitjans de comunicació locals, espais pel tractament adequat de la violència vers les dones i sobre temes d'igualtat (acció vinculada amb la Línia 1 - Promoure Polítiques de Gènere, acció 1.2.7.).

INDICADORS D'AVUACIÓ

- 2.4.1 Elaboració i posada en marxa del protocol.
- 2.4.2 Nombre d'activitats culturals per promoure la no-violència realitzades anualment.
- 2.4.3 Nombre d'accions/activitats en les campanyes contra la violència amb participació d'entitats, associacions i grups de dones.
Nombre d'accions/activitats en les campanyes contra la violència on han participat homes.
Nombre d'accions/activitats en les campanyes contra la violència amb participació del jovent.
- 2.4.4 Nombre de programes o espais dedicats a la violència realitzats pels mitjans de comunicació locals.

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS

ACCIONS	TEMPORITZACIÓ			PRESSUPOST			
	Objectiu Específic 2.1	Curt Termini 6 mesos - 1 any	Mig Termini 2 anys	Llarg Termini 3 anys	< 12.000 €	12.000€ - 36.000€	> 36.000€
2.1.1.	x						Sense cost afegit
2.1.2.	x						Sense cost afegit
2.1.3.	x						Sense cost afegit.
2.1.4.							Sense cost afegit.
2.1.5.	x						Sense cost afegit.
2.1.6.	x						Sense cost afegit (subvencions)
2.1.7.	x						Sense cost afegit.
2.1.8.	x						Sense cost afegit.
Objectiu Específic 2.2							
2.2.1.	x						Sense cost afegit.
2.2.2.	x						Sense cost afegit
2.2.3.	x			x			Cost anual
2.2.4.	x			x			Cost anual
2.2.5.	x						Sense cost afegit.
2.2.6.	x						Sense cost afegit.
Objectiu Específic 2.3							
2.3.1.	x			x			
2.3.2.	x						Sense cost afegit (subvencions).
2.3.3.		x					Sense cost afegit.
2.3.4.		x					Sense cost afegit.
2.3.5.	x						Sense cost afegit.
Objectiu Específic 2.4							
2.4.1.	x			x			
2.4.2.	x						Sense cost afegit.
2.4.3.	x						Sense cost afegit.
2.4.4.	x						Sense cost afegit.

Línia III Fomentar la participació sociopolítica de les dones

Marc conceptual:

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

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

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

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

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

La llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, modifica el Règim Electoral i obliga a que les candidatures siguin paritàries en els diferents nivells polítics. En el cas dels municipis però, només serà exigible abans de les eleccions del 2011 i per part d’ajuntaments amb més de 5000 habitants.

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

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

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

LÍNIA ESTRATÈGICA 3: FOMENT DE LA PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA DE LES DONES

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 3.1. Conèixer la participació real de dones i homes de Santa Perpetua en l'àmbit sociopolític del municipi.
- 3.2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els espais de participació sociopolítica del municipi.
- 3.3. Donar suport al manteniment i a la creació de nous espais de dones.

REGIDORIES/ÀREES IMPLICADES

- Relacions Ciutadanes/Participació
- Joventut
- Nova Ciutadania
- Regidora promotora del Pla/Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3.1	Conèixer la participació real de dones i homes de Santa Perpetua a l'àmbit sociopolític del municipi.
ACCIONS	
3.1.1	Recollir i visibilitzar, en una base de dades o informe, les dades segregades per sexe de les persones adscrites a l'àmbit associatiu del municipi (associacions i entitats de tipus cultural, lúdic, esportiu, socio sanitàries, juvenils, de dones, veïnals etc). En aquest mateix informe es podria incloure les presidències de les associacions segregades per sexe. ¹
3.1.2	Visibilitzar les dades segregades per sexe de les persones que participen en espais de tipus sociopolític, com els Consells Municipals, Taules i Fòrums de Participació Ciutadana, Centres Cívics, etc. ²
3.1.3	Visibilitzar les dades segregades per sexe de les persones afiliades a Partits Polítics i Sindicats a nivell municipal, comarcal o provincial. ³
INDICADORS D'AVUACIÓ	
3.1.1	Elaboració d'un document (base de dades o informe) amb dades segregades per sexe.
3.1.2	Elaboració d'un document (base de dades o informe) amb dades segregades per sexe.
3.1.3	Nombre i tipus d'accions de divulgació d'aquestes dades en els espais polítics i socials de l'Ajuntament i municipi.

¹La informació sobre les Associacions Veïnals està recollida per Participació Ciutadana (Hi ha 7 Associacions Veïnals. En 6 associacions el representant és un home i en una la representant és una dona).

²Les Assemblees d'usuaris/es dels Centres Cívics estan segregades per sexe (la participació femenina representa el 80%). En les Taules dels Centres Cívics les dades estan segregades per sexe (hi ha 33 dones i 26 homes com a representants).

³Aquesta acció consisteix en consultar organismes que puguin tenir aquesta informació amb la finalitat de tenir coneixement respecte a la participació sociopolítica de les dones.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3.2	Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els espais de participació sociopolítica del municipi.
ACCIONS	
<p>3.2.1 Promoure la presència de dones com a representants de les Associacions Veïnals, i crear Vocalies de Dones amb la finalitat d'impulsar la igualtat en aquests espais.</p> <p>3.2.2 Promoure la participació de dones en la representació de la Taula del Centre Cívic "El Vapor".</p> <p>3.2.3 Promoure l'augment de la presència de dones, sobretot dones joves, en la Comissió Ciutadana del Pla de Barris de Can Folguera.</p> <p>3.2.4 Promoure la representació femenina en els Casals de la Gent Gran.</p> <p>3.2.5 Promoure la participació equilibrada de dones i homes en els Consells Municipals.</p>	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<p>3.2.1 Nombre de dones i homes com a representats en les associacions veïnals. Nombre de vocalies de dones creades en les associacions veïnals.</p> <p>3.2.2 Nombre de dones i homes en la taula del centre cívic El Vapor.</p> <p>3.2.3 Nombre de dones i homes en la Comissió del Pla de Barris Can Folguera.</p> <p>3.2.4 Nombre de dones i homes en la representació dels Casals de Gent Gran.</p> <p>3.2.5 Nombre de dones i homes en els Consells Municipals.</p>	

OBJECTIU ESPECÍFIC 3.3	Donar suport al manteniment i a la creació de nous espais de dones.
ACCIONS	
<p>3.3.1 Donar suport econòmic, a través de subvencions, a les associacions de dones.</p> <p>3.3.2 Donar suport tècnic i formatiu als espais de dones (Fòrum de Dones, Associacions de dones immigrants) en matèria de gestió, per tal de facilitar l'organització i desenvolupament de la seva associació.</p> <p>3.3.3 Donar suport i assessorament a la creació d'associacions de dones immigrades del municipi.</p> <p>3.3.4 Fomentar l'accés a les noves tecnologies en espais de dones, amb la finalitat de facilitar i agilitzar la seva tasca d'organització i d'actuació.</p> <p>3.3.5 Mantenir i potenciar el Fòrum de Dones del municipi.</p> <p>3.3.6 Crear el Consell de Dones.</p> <p>3.3.7 Fomentar els espais de trobada de noies.</p>	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<p>3.3.1 Nombre de subvencions atorgades a associacions i/o grups de dones.</p> <p>3.3.2 Nombre d'accions de suport anuals donades a les associacions i Fòrum de dones.</p> <p>3.3.3 Nombre d'accions de suport i assessorament per fomentar l'agrupació de dones immigrants.</p> <p>3.3.4 Nombre d'activitats formatives en noves tecnologies adreçades especialment a dones del municipi.</p> <p>3.3.5 Nombre d'activitats per potenciar el Fòrum de dones.</p> <p>3.3.6 Constitució del Consell de Dones.</p> <p>3.3.7 Nombre d'activitats fetes per potenciar la trobada de noies del municipi.</p>	

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS							
ACCIONS	TEMPORITZACIÓ			PRESSUPOST			
Objectiu Específic 3.1	Curt Termini 6 mesos - 1 any	Mig Termini 2 anys	Llarg Termini 3 anys	< 12.000 €	12.000€ - 36.000€	> 36.000€	Altres situacions
3.1.1.	x						Sense cost afegit.
3.1.2.	x						Sense cost afegit.
3.1.3.		x					Sense cost afegit.
Objectiu Específic 3.2							
3.2.1.	x						Sense cost afegit.
3.2.2.	x						Sense cost afegit.
3.2.3.	x						Sense cost afegit.
3.2.4.	x						Sense cost afegit.
3.2.5.		x					Sense cost afegit.
Objectiu Específic 3.3							
3.3.1.	x			x			
3.3.2.	x						Sense cost afegit.
3.3.3.	x						Sense cost afegit.
3.3.4.	x						Sense cost afegit.
3.3.5.	x						Sense cost afegit.
3.3.6.		x					Sense cost afegit.
3.3.7.	x						Sense cost afegit.

Marc conceptual:

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

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

Ambdós fenòmens tenen una sèrie de conseqüències per les dones:

- Dificultats per a incorporar-se o reincorporar-se al mercat de treball.
- Reducció de les possibilitats de reciclatge professional o de promoció laboral.
- Major presència de dones en treballs productius que són una extensió dels rols culturalment assignats i, generalment, menys valorats i pitjor remunerats (treballs relacionats amb la cura i l'atenció a les persones).
- Manca de dones en aquelles professions i càrrecs que requereixen una dedicació molt alta.
- Contractació temporal o a temps parcial.
- Reducció del temps de lleure i temps per a sí mateixes que repercuteix en el desenvolupament vital de les dones.

D'altra banda, quan parlem d'usos del temps ens referim també als lligams en l'organització de la vida **del treball reproductiu, el treball productiu, el temps relacional, personal i d'oci**; uns temps que condicionen inevitablement els altres. La majoria de vegades, el temps de lleure, d'oci i de participació social està pensat i estructurat en funció del treball productiu, és a dir, en relació al temps

masculí, i gairebé mai es tenen en compte els horaris del treball reproductiu. Per això, les **polítiques del temps** han de fer emergir el temps personal de les dones i construir societats on aquestes puguin gaudir en igualtat de condicions. En aquest sentit, **la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps de la Diputació de Barcelona** està portant a terme un treball per identificar, generar i difondre instruments conceptuals, polítics i operatius que facilitin als governs locals una millor gestió de les polítiques del temps.

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

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

LÍNIA ESTRATÈGICA 4: REPARTIMENT DELS TREBALLS I USOS DEL TEMPS

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 4.1. Promoure l'accés i l'estabilitat de les dones en el món laboral sense discriminacions.
- 4.2. Treballar amb el teixit empresarial local per tal de fomentar l'accés i la presència de les dones en el món laboral sense discriminacions per raó de gènere.
- 4.3. Desenvolupar, des de l'àmbit educatiu local, una orientació professional que no reproduïxi els estereotips de gènere.
- 4.4. Promoure la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, fomentant la corresponsabilitat i la millor organització dels temps de la ciutat.
- 4.5. Treballar la igualtat i la diversitat en l'activitat cultural del municipi.
- 4.6. Fomentar el creixement personal de les dones.
- 4.7. Incentivar una participació igualitària en activitats esportives i lúdiques.

REGIDORIES/ÀREES IMPLICADES

- Promoció Econòmica
- Benestar Social
- Joventut
- Educació
- Nova Ciutadania

- Cultura
- Recursos Humans
- Relacions Ciutadanes
- Esports
- Regidoria promotora del Pla/Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.1	Promoure l'accés i l'estabilitat de les dones en el món laboral sense discriminacions.
ACCIONS	
<p>4.1.1 Mantenir els plans d'ocupació i altres programes adreçats específicament a dones amb un nivell formatiu bàsic i a dones amb dificultats especials d'inserció laboral.</p> <p>4.1.2 Mantenir el Servei d'Orientació Jurídica Laboral que s'ofereix des del Servei d'Atenció i Informació a les Dones (SAID).</p> <p>4.1.3 Incentivar, en les convocatòries per proveir llocs de treball, l'ocupació de dones en oficis tradicionalment masculins i la d'homes en oficis tradicionalment femenins per tal d'evitar la segregació horitzontal.</p> <p>4.1.4 Introduir, dins de la formació per a treballadors/es en actiu, accions de reciclatge professional en activitats ocupades majoritàriament per dones, per tal d'augmentar la seva professionalitat (per ex. Serveis a les persones).</p> <p>4.1.5 Introduir, en els projectes d'autoemprenedors/es, criteris d'autonomia i protagonisme, especialment amb les dones, per tal de fomentar el seu apoderament i la independència del nucli familiar i, alhora, millorar la supervivència de l'empresa.</p> <p>4.1.6 Promoure la formació i la ocupació de les dones, sense discriminacions, i respectant la diversitat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assessorant i informant sobre ofertes de feina des del Club de la Feina i el Servei d'Orientació i Inserció de Promoció Econòmica. ▪ Donant continuïtat als grups d'habilitats socials per a dones d'altres cultures, des de Nova Ciutadania, com a recurs integrador. ▪ Organitzant xerrades informatives per a dones sobre el món laboral, tant des de Promoció Econòmica com des d'altres espais d'ús social com la Xarxa de Centres Cívics. 	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<p>4.1.1 Nombre de Plans d'ocupació i programes adreçats a dones.</p> <p>4.1.2 Nombre de dones ateses.</p> <p>4.1.3 Nombre de convocatòries per ocupar llocs de treball masculinitzats en les quals es fomenti de forma explícita la incorporació de dones i nombre de convocatòries de llocs de treball feminitzats on es fomenti la incorporació d'homes.</p> <p>4.1.4 Nombre d'accions de reciclatge professional en activitats desenvolupades majoritàriament per dones.</p> <p>4.1.5 Nombre d'accions formatives o informatives adreçades a reforçar l'autonomia i el protagonisme de les dones emprenedores.</p> <p>4.1.6 Nombre de dones ateses en el Club de la feina i en el Servei d'Orientació i Inserció.</p> <p>Nombre de Grups d'habilitats socials adreçats a dones immigrades.</p> <p>Nombre d'accions (xerrades, jornades...) sobre el món laboral adreçades a dones.</p>	

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.2	Treballar amb el teixit empresarial local per tal de fomentar l'accés i presència de les persones en el món laboral sense discriminacions per raó de gènere.
ACCIONS	
<p>4.2.1 Sensibilitzar el teixit empresarial local en matèria d'igualtat, per tal d'aconseguir un marc d'actuació conjunta que afavoreixi la inserció laboral de les persones usuàries de Promoció Econòmica (Granja Soldevila) sense discriminació per raó de gènere.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilitzar les empreses locals per que apliquin criteris no discriminatoris en els processos de selecció de personal (en la definició del lloc de treball, en l'entrevista, en les proves de selecció etc.). Per ex. amb la difusió de material sobre bones pràctiques¹. ▪ Constituir, a partir de la iniciativa de Promoció Econòmica, una Xarxa d'Empreses socialment responsables en matèria d'igualtat i conciliació. Aquesta actuació podria estar vinculada amb "La Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps" de la Diputació de Barcelona a la qual Santa Perpètua està adherida². ▪ Fomentar que les empreses locals elaborin Plans d'Igualtat, proporcionant-lis informació i assessorament sobre subvencions, formació, xerrades etc. 	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<p>4.2.1 Nombre d'accions comunicatives sobre bones pràctiques de selecció de personal adreçades a les empreses.</p> <p>Nombre d'actuacions vinculades amb la "Xarxa de ciutats i pobles pels nous usos del temps".</p> <p>Nombre d'accions adreçades a les empreses per fomentar la implementació de Plans d'Igualtat.</p>	

¹ En els manuals, protocols o documents de selecció del personal s'estan introduït nous criteris per evitar la desigualtat entre dones i homes en les diferents fases del procés de selecció (convocatòria, sol·licitud, currículum, proves selectives i entrevistes). Existeixen diverses guies de selecció editades per Instituts de les dones de diferents autonomies.

² La Xarxa d'Empreses NUST es va començar a desenvolupar al 2007 i agrupa empreses compromeses amb un seguit de paràmetres i valors com la Responsabilitat social, la corresponsabilitat, la perspectiva de gènere, la mobilitat, etc. És una actuació impulsada per la Regidoria de Nous Usos Socials del Temps de l'Ajuntament de Barcelona. Per formar part d'aquesta xarxa es demana a les empreses mostrar paràmetres d'actuació en els fonaments i valors de la xarxa.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.3	Desenvolupar, des de l'àmbit educatiu, una formació i orientació professional que no reproduïxi els estereotips de gènere en el treball.
ACCIONS	
<p>4.3.1 Realitzar activitats que permetin a l'alumnat dels darrers cursos de secundària, batxillerat i cicles formatius, visualitzar i reflexionar sobre la influència dels estereotips que afecten a dones i homes, per tal que puguin escollir una professió sense biaix de gènere.</p> <p>4.3.2 Introduir continguts sobre la situació de dones i d'homes en l'educació i en el mercat de treball: taxes d'atur, condicions contractuals, entrades i sortides del mercat de treball, dificultats de conciliació, manca de corresponsabilitat, remuneració en les professions etc. Aquesta informació es podria introduir en la programació "Què és l'emprenedoria?" que organitza Promoció Econòmica, o a la Mostra d' Ensenyament que programa Joventut (acció vinculada amb la Línia 5 - Fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones, acció 5.1.5.).</p>	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<p>4.3.1 Nombre i tipus d'activitats educatives adreçades a visualitzar i reflexionar sobre els estereotips de gènere en el treball.</p> <p>4.3.2 Nombre d'accions informatives i/o formatives sobre gènere i món laboral que s'han realitzat.</p>	

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.4	Promoure en el municipi la conciliació personal, familiar i laboral, fomentant la corresponsabilitat i la millor organització dels temps de la ciutat.
ACCIONS	
<p>4.4.1 Promoure, des de Promoció Econòmica, la corresponsabilitat entre dones i homes, introduint en els programes, projectes i plans d'ocupació adreçats a la població mòduls o sessions informatives sobre la Llei d'Igualtat, la Llei de Conciliació, la Gestió del temps i Corresponsabilitat familiar.</p> <p>4.4.2 Realitzar accions conjuntes en matèria de conciliació entre la Regidoria d'Igualtat i la de Promoció Econòmica, per exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusió de guies de bones pràctiques de conciliació i/o altres materials entre les empreses i els sindicats. ▪ Realització de sessions o tallers per informar les empreses i els treballadors/es sobre temes de conciliació. Aquestes accions es podrien dur a terme en espais d'ús social com la Xarxa de Centres Cívics. <p>4.4.3 Realitzar actuacions de sensibilització adreçades a la ciutadania del municipi, dins del marc d'actuació de la Xarxa Local pels Nous Usos del Temps, per tal de fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes en el treball familiar domèstic, incloent-hi accions adreçades a la gent jove i adolescent. Promoure la participació de les AMPES, els Consells d'Infants i els Consells Escolars.</p> <p>4.4.4 Mantenir el projecte de dinamització i participació social per al funcionament d'un Banc del temps.</p>	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<p>4.4.1 Nombre de mòduls o de sessions informatives sobre qüestions de conciliació i corresponsabilitat, introduïdes en els plans i programes de Promoció de l'Ocupació.</p> <p>4.4.2 Nombre d'activitats conjuntes entre la Regidoria d'Igualtat i la de Promoció econòmica amb la finalitat de difondre materials i donar informació sobre conciliació al teixit empresarial i sindical del municipi.</p> <p>Nombre i tipologia d'activitats de sensibilització en matèria de conciliació i corresponsabilitat adreçades a la ciutadania.</p> <p>4.4.3 Nombre de campanyes en les que han participat organismes com les AMPES o els Consells Escolars.</p> <p>4.4.4 Valoració del funcionament del Banc del Temps (Nombre d'usuaris/es, Nombre d'intercanvis fets, tipus d'intercanvis, necessitats de millora...).</p>	

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.5**Treballar la igualtat i la diversitat en l'activitat cultural del municipi****ACCIONS**

- 4.5.1 Promoure activitats culturals d'interès per a les dones, per exemple:
- Programant activitats culturals per a les dones i en horaris que siguin adequats per elles.
- 4.5.2 Programar al llarg de l'any al jovent relacionades amb la temàtica de la igualtat, la diversitat i els moviments de dones. (cinema, fòrums, exposicions dins la programació pròpia de l'espai juvenil La Promotora).
- 4.5.3 Programant al llarg de l'any activitats culturals i lúdiques relacionades amb la igualtat entre dones i homes i la Història de les dones en els espais de gent gran (centre de dia - casal d'avis).
- 4.5.4 Incentivar la participació de les dones immigrants i dones de totes les ètnies en l'activitat cultural del municipi, per exemple:
- Incentivant la participació activa de les dones immigrades en les festes locals (carnaval, festa major d'hivern, festa major d'estiu....).
 - Introduint temes relacionats amb la igualtat en la programació d'activitats dels Grups d'acollida de dones immigrants.
 - Incentivant la participació de nens i nenes immigrants en les activitats lúdiques i culturals com en els contes a la biblioteca, teatre infantil etc.
- 4.5.5 Mantenir la participació del jovent immigrant especialment de les noies en les activitats culturals i espais juvenils del municipi.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- 4.5.1 Nombre d'activitats sobre igualtat, moviments de dones i feminisme realitzats anualment dins la Programació de Cultura (exposicions, xerrades i altres activitats en equipaments culturals).³
- 4.5.2 Nombre d'activitats culturals sobre igualtat i moviments de dones realitzades anualment a l'àmbit de joventut.
- 4.5.3 Nombre d'activitats realitzades en els espais de gent gran.
- 4.5.4 Nombre d'activitats festives en les quals han participat grups de dones immigrants.
Nombre d'activitats culturals amb temàtica d'igualtat realitzades en els grups d'acollida .
Nombre de nens i nenes immigrants que participen en activitats culturals i lúdiques.
- 4.5.5 Nombre de noies i nois immigrants que participen en activitats festives i culturals dels espais juvenils (activitats que puguin ser controlades com tallers, conferències).

³ Aquest indicador és vàlid per totes les activitats proposades en aquest punt (4.1.1.) ja que són de caire temàtic. El compromís de Cultura és introduir en la seva programació algunes de les activitats proposades.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.6	Fomentar el creixement personal especialment de les dones.
ACCIONS	
<p>4.6.1 Fomentar les activitats de dinamització, sensibilització i creixement personal, per exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuant programant tallers que donin suport a les dones en el seu desenvolupament personal i social (grups d'acollida per a dones en situació de violència, Grups de creixement personal, etc) des del SAID. ▪ Continuant programant xerrades/tertúlies sobre temes relacionats amb aspectes vitals i socials de la vida de les dones (estereotips de gènere, auto coneixement etc). <p>4.6.2 Programar accions de creixement personal específiques per a la gent gran (tallers d'autoestima, creixement personal...) per exemple com l'activitat "Hi havia una vegada una nena." de recull de la història personal i la col·lectiva de dones grans de Sta. Perpètua, treballem la relació, l'autoestima, la confiança i la memòria col·lectiva del municipi aportant la perspectiva de gènere (Acció vinculada amb línia estratègica de Salut acció 7.3.3.).</p> <p>4.6.3 Programar accions adreçades a persones que fan la cura de la gent gran o dependent (per exemple assessorament, Grups de Creixement Personal o Grups d'autoajuda) (Acció vinculada amb línia estratègica de Salut acció 7.2.1.).</p>	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<p>4.6.1 Nombre d'activitats i d'accions de suport i creixement personal adreçades a les dones. Nombre de xerrades, conferències i tertúlies realitzades.</p> <p>4.6.2 Nombre d'activitats de creixement personal i cultural adreçades a la gent gran.</p> <p>4.6.3 Nombre d'accions de suport adreçades a dones que fan la cura de persones dependents.</p>	

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.7	Incentivar la participació igualitària en activitats lúdiques i esportives
ACCIONS	
<p>4.7.1 Incentivar la participació masculina de la gent gran en activitats físiques i esportives (gimnàstica de manteniment, ioga.....).</p> <p>4.7.2 Donar suport econòmic a través de les subvencions, a aquelles entitats esportives que fomentin la creació d'equips femenins i aplicar la discriminació positiva en la distribució dels espais esportius dels pavellons.</p> <p>4.7.3 Facilitar l'accés a la pràctica esportiva de tota la infantesa, indistintament del seu sexe o lloc d'origen, a través de l'esport escolar en el propi centre educatiu.</p> <p>4.7.4 Difondre a través de pel·lícules, documentals o vídeos experiències recents d'homes i especialment de dones que han destacat en diversos esports per exemple, en les Olimpíades de Beijing. (Esport, Cultura, Centres Cívics, Associacions Esportives). (Acció vinculada al capítol de coeducació, acció 5.2.4.)</p>	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<p>4.7.1 Nombre d'homes grans que participen en activitats físiques i esportives</p> <p>4.7.2 Nombre de subvencions demanades i donades a les entitats esportives.</p> <p>4.7.3 Nombre de nens i nenes immigrants que participen en activitats esportives sobre el total de l'alumnat immigrant.</p> <p>4.7.4 Nombre d'activitats per difondre la participació de dones en l'esport.</p>	

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS

ACCIONS	TEMPORALITZACIÓ			PRESSUPOSTOS			
	Curt Termini 6 mesos- 1 any	Mig Termini 2 anys	Llarg Termini 3 anys	< 12.000 €	12.000€ - 36.000€	> 36.000€	Altres situacions
Objectiu Específic 4.1							
4.1.1.	x			x			
4.1.2.	x			x			
4.1.3.	x			x			
4.1.4.	x			x			
4.1.5.	x			x			
4.1.6.	x			x			
4.1.7.	x				x		
Objectiu Específic 4.2							
4.2.1.			x	x			
Objectiu Específic 4.3.							
4.3.1.	x			x			
4.3.1.		x		x			
Objectiu Específic 4.4							
4.4.1.		x		x			
4.4.2			x	x			
4.4.3.			x	x			
4.4.4.	x			x			

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS							
ACCIONS	TEMPORALITZACIÓ			PRESSUPOSTOS			
Objectiu Específic 4.5.	Curt Termini 6 mesos – 1 any	Mig Termini 2 anys	Llarg Termini 3 anys	< 12.000 €	12.000€ - 36.000€	> 36.000€	Altres situacions
4.5.1.	x						Sense cost afegit
4.5.2.	x						Sense cost afegit
4.5.3.	x						Sense cost afegit
4.5.4.	x						Sense cost afegit
4.5.5.	x						Sense cost afegit
Objectiu Específic. 4.6							
4.6.1.	x			x			
4.6.2.	x			x			
4.6.3.			x	x			
Objectiu Específic. 4.7.							
4.7.1.	x			x			
4.7.2.	x			x			
4.7.3.	x			x			
4.7.4.	x			x			

Marc conceptual:

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

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

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

Cal tenir en compte, però, que la coeducació no és un model acceptat ni socialment estès, ja que el discurs pedagògic dominant, així com el model d'organització escolar, mantenen un caràcter eminentment androcèntric i es considera que ja s'ha assolit la igualtat entre els sexes amb actuacions com l'educació mixta o l'accés de dones a carreres masculinitzades, però això no és suficient. **És necessari formular nous reptes per a la coeducació del segle XXI, així com un nou model escolar tot incorporant les noves necessitats i realitats social.**

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

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

LÍNIA ESTRATÈGICA 5: FOMENTAR LA COEDUCACIÓ, LA FORMACIÓ I LA PRODUCCIÓ CULTURAL DE LES DONES.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 5.1. Promoure i fomentar la coeducació i la igualtat en l'educació d'infants, adolescents i joves.
- 5.2. Fomentar l'esport en infants i adolescents en condicions d'igualtat.
- 5.3. Introduir els criteris d'igualtat i corresponsabilitat en les AMPES i en els Consells d'infants i escolar.
- 5.4. Donar suport a la formació de persones adultes des d'una perspectiva d'igualtat.
- 5.5. Promoure la producció artística i cultural de les dones.

REGIDORIES/ÀREES IMPLICADES

- Educació
- Joventut
- Benestar Social
- Esports
- Cultura
- Relacions Ciutadanes/Xarxa Centres Cívics
- Regidoria Promotora del Pla/Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones.

OBJECTIU ESPECÍFIC 5.1	Promoure i fomentar la coeducació i la igualtat en l'educació d'infants, adolescents i joves.
ACCIONS	
<p>5.1.1 Disposar de dades segregades per sexe de l'alumnat de Santa Perpetua, tenint en compte altres variables com el tipus de formació, el país d'origen.</p> <p>5.1.2 Ampliar l'oferta d'activitats coeducatives¹ adreçades a infants dels CEIPs per tal de fomentar noves actituds i rols:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexionar sobre els diferents tipus d'unitats familiars i com es reparteixen les tasques domèstiques. ▪ Proposar a nens i nenes activitats on tradicionalment hi participa només un dels sexes, i fer-ho explícit. ▪ Fomentar els jocs de taula i altres jocs al pati de l'escola on nens i nenes puguin participar conjuntament i compartir. ▪ Valorar les tasques de cura, neteja, cuina, etc. i entendre que no són exclusives de cap sexe. <p>5.1.3 Ampliar l'oferta d'activitats coeducatives en els IES, col·laborant en l'assignatura d'Educació per la Ciutadania, i a través de les activitats incloses en la programació estable.</p> <p>5.1.4 Ampliar la programació d'activitats coeducatives en el Centre Obert del municipi com una estratègia de reforçament socioeducatiu.</p> <p>5.1.5 Introduir en l'Orientació per a la Formació i el Treball adreçada a l'alumnat dels darrers cursos de secundària i batxillerat, informació sobre com escollir una professió sense biaix de gènere, tractant continguts sobre la situació de dones i homes en l'educació i en el mercat de treball (acció vinculada amb la Línia 4 - Repartiment dels treballs i usos del temps, acció 4.3.1.)</p> <p>5.1.6 Mantenir els tallers de prevenció de les relacions abusives adreçats a joves (4º ESO).</p> <p>5.1.7 Incorporar en la programació adreçada al jovent, i als centres escolars, concursos on la temàtica ajudi a reflexionar sobre la problemàtica de la violència de gènere (per ex. Concursos d'audiovisuals, curtmetratges, carta a qui maltracta, redacció del manifest contra la violència...).</p> <p>5.1.8 Mantenir el Servei d'Orientació i Informació per a la Diversitat Sexual (al SAID).</p> <p>5.1.9 Mantenir, en la programació estable dels centres educatius, les activitats coeducatives ofertades a través de la Regidoria d'Igualtat i la Regidoria d'Educació.²</p>	

¹ Font: www.xtec.cat/innovacio/coeducacio (web d'activitats coeducatives).

² Aquestes activitats que es fan a través de la Programació Estable han estat valorades molt positivament pel l'alumnat i professorat de les escoles.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- 5.1.1 Registre de dades estadístiques segregades per sexe i tipus de formació, país d'origen...
- 5.1.2 Nombre i tipologia d'activitats coeducatives realitzades en els CEIPs.
- 5.1.3 Nombre i tipologia d'activitats coeducatives realitzades en els IES i en el marc de l'assignatura de Ciutadania.
- 5.1.4 Nombre i tipologia d'activitats coeducatives realitzades en els Centres Oberts.
- 5.1.5 Nombre i tipologia d'accions coeducatives per la orientació professional.
- 5.1.6 Nombre de tallers de prevenció de relacions abusives realitzats a l'ESO.
- 5.1.7 Nombre i tipologia d'activitats (concurs, audiovisuals, curtmetratges...) sobre la violència de gènere.
- 5.1.8 Permanència del Servei d'orientació i Diversitat Sexual.
- 5.1.9 Nombre d'accions coeducatives incloses en la programació estable dels centres educatius.

OBJECTIU ESPECÍFIC 5.2	Fomentar l'esport en infants i adolescents en condicions d'igualtat
ACCIONS	
<p>5.2.1 Incentivar la participació igualitària de nens i nenes en l'activitat esportiva.</p> <p>5.2.2 Incentivar la participació femenina en esports on juguen bàsicament nois, com futbol o handbol, i incentivar la participació masculina en aquelles activitats on només hi ha noies.</p> <p>5.2.3 Donar suport econòmic, a través de subvencions, a aquelles entitats esportives que fomentin la creació d'equips femenins, i aplicar accions positives en la distribució dels espais esportius dels pavellons.</p> <p>5.2.4 Difondre en els centres educatius pel·lícules, documentals o vídeos d'experiències de dones o noies que han destacat en diversos esports, per ex. en les Olimpíades de Beijing³. (acció vinculada amb la Línia 4 - Repartiment dels treballs i Usos del temps, acció 4.3.4.). Es podria treballar a través de la programació estable.</p> <p>5.2.5 Introduir la perspectiva femenina en la festa de l'esport, per exemple amb la col·laboració d'alguna esportista local reconeguda, o introduint figures femenines en les imatges de difusió dels actes esportius per tal de visibilitzar i fomentar la participació femenina.</p>	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<p>5.2.1 Nombre de nenes i nens que fan activitat esportiva.</p> <p>5.2.2 Nombre de nenes i nens que participen en els diferents esports. Nombre de subvencions atorgades a la creació d'equips femenins.</p> <p>5.2.3 Nombre d'accions positives en els espais esportius.</p> <p>5.2.4 Nombre d'activitats divulgatives sobre noies i dones que han destacat als esports.</p> <p>5.2.5 Nombre d'accions per visibilitzar i difondre la participació femenina a l'esport.</p>	

³ www.phobos.xtec.cat/se-baixllobregat7/index.php? (web de DVD coeducatius).

OBJECTIU ESPECÍFIC 5.3	Introduir criteris d'igualtat i corresponsabilitat en les AMPES i Consells d'Infants i Escolar.
ACCIONS	
<p>5.3.1 Incloure en la programació d'activitats de les AMPES, del Consell Infantil i del Consell Escolar temes relacionats amb la igualtat i la corresponsabilitat amb el propòsit de sensibilitzar l'entorn educatiu sobre la igualtat de dones i homes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proposant la participació activa de les AMPES, del Consell d'Infants i del Consell Escolar en les campanyes de corresponsabilitat familiar. ▪ Proposant formació en matèria d'igualtat i conciliació per AMPES i personal dels centres educatius (acció vinculada amb la Línia 2 - Prevenció de la violència, acció 2.2.3.). 	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<p>5.3.1 Nombre d'accions i campanyes de corresponsabilitat familiar on han participat AMPES o Consells Escolars. Nombre d'accions formatives en matèria d'igualtat adreçades a AMPES i/o personal dels centres educatius.</p>	

OBJECTIU ESPECÍFIC 5.4	Donar suport a la formació de persones adultes des d'una perspectiva d'igualtat.
ACCIONS	
<p>5.4.1 Mantenir l'oferta formativa dels cursos d'informàtica, anglès, català... en el Centre de Formació d'Adults i altres espais com Centres Cívics, per facilitar l'accés de les dones a la formació i a les noves tecnologies de la informació.</p> <p>5.4.2 Continuar proporcionant recolzament per la formació i la inclusió de les dones immigrants, per exemple amb els cursos d'habilitats socials per Nova Ciutadania als Centres Cívics. Fomentar l'accés a l'Escola d'Adults, aules d'informàtica i activitats als centres cívics amb el mateix objectiu.</p> <p>5.4.3 Programar actuacions o dissenyar programes de formació en salut per a dones immigrades, com el programa de Formació en Salut coordinat entre Igualtat, Nova Ciutadania i el CAP, on s'abordin aspectes sobre el funcionament dels serveis sanitaris, hàbits alimentaris, esportius, informació sobre ginecologia, planificació familiar, pediatria.... (acció vinculada amb la Línia 7 - Promoure la salut de les dones, acció 7.4.2.).</p> <p>5.4.4 Establir coordinació i col·laboració entre la Regidoria d'Igualtat i el Centre de Formació d'Adults, amb l'objectiu de promoure els principis d'igualtat i apoderament en àmbits on hi ha forta presència femenina, per exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Oferint xerrades o tallers sobre els usos del temps i la conciliació, sobre el repartiment del treball domèstic, etc. (acció vinculada amb la Línia 2 - Prevenció de la violència, acció 2.2.4.). 	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<p>5.4.1 Nombre d'accions formatives d'informàtica i d'idiomes realitzades.</p> <p>5.4.2 Nombre de dones immigrades que han participat en formacions d'habilitats socials, informàtica etc.</p> <p>5.4.3 Nombre d'accions formatives en temes de salut adreçades a dones immigrades.</p> <p>5.4.4 Nombre de tallers i xerrades sobre igualtat, conciliació i corresponsabilitat realitzades en el Centre de Formació d'Adults.</p>	

OBJECTIU ESPECÍFIC 5.5	Promoure la producció cultural de les dones.
ACCIONS	
<p>5.5.1 Fer exposicions, xerrades, seminaris, i debats sobre les aportacions culturals, artístiques i científiques de les dones de diversos orígens i indrets del món.</p> <p>5.5.2 Difondre obres de dones autores de literatura de totes les èpoques en la biblioteca del municipi (per exemple a l'aparador dedicat a dones de la biblioteca destacar una autora o un tema).</p> <p>5.5.3 Difondre a través d'exposicions, xerrades i conferències temes relacionats amb la lluita i moviments de dones a nivell local, nacional i internacional.</p> <p>5.5.4 Mantenir el Concurs del Cartell del 8 de març (Dia Internacional de les Dones)</p> <p>5.5.5 Mantenir el suport al grup de dones que produeixen obres com el grup de teatre "Onze + Ú".</p> <p>5.5.6 Promoure, a través dels espais municipals les creacions de les dones artistes de Santa Perpetua (pintura, teatre, audiovisuals ...) i donar-les a conèixer a nivell comarcal.</p>	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<p>5.5.1 Nombre d'activitats realitzades.</p> <p>5.5.2 Nombre d'activitats realitzades.</p> <p>5.5.3 Nombre d'activitats realitzades.</p> <p>5.5.4 Mantenir el concurs anual del cartell.</p> <p>5.5.5 Mantenir el suport a dones que fan obres artístiques.</p> <p>5.5.6 Nombre d'accions de promoció fetes.</p>	

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS							
ACCIONS	TEMPORALITZACIÓ			PRESSUPOSTOS			
Objectiu Específic 5.1.	Curt Termini 6 mesos – 1 any	Mig Termini 2 anys	Llarg Termini 3 anys	< 12.000 €	12.000€ - 36.000€	> 36.000€	Altres situacions
5.1.1.			x				Sense cost afegit
5.1.1.	x						Sense cost afegit
5.1.2.	x			x			
5.1.3.		x		x			
5.1.4.	x						Sense cost afegit
5.1.5.	x			x			
5.1.5.		x		x			
5.1.6.	x			x			
5.1.7.		x		x			
5.1.8.	x			x			
5.1.9.	x			x			
Objectiu Específic 5.2.							
5.2.1.	x			x			
5.2.2.	x			x			
5.2.3.	x			x			
5.2.4.	x			x			
5.2.5.		x					Sense cost afegit
Objectiu Específic 5.3.							
5.3.1.			x	x			
Objectiu Específic 5.4.							
5.4.1.	x						Sense cost afegit

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS							
ACCIONS	TEMPORALITZACIÓ			PRESSUPOSTOS			
Objectiu Específic 5.4.	Curt Termini 6 mesos – 1 any	Mig Termini 2 anys	Llarg Termini 3 anys	< 12.000 €	12.000€ - 36.000€	> 36.000€	Altres situacions
5.4.2.	x						Sense cost afegit
5.4.3.	x						Sense cost afegit
5.4.4.		x					Sense cost afegit
Objectiu Específic 5.5.							
5.5.1.	x						Sense cost afegit
5.5.2.	x						Sense cost afegit
5.5.3.	x						Sense cost afegit
5.5.4.	x			x			
5.5.5.	x			x			
5.5.6.	x						Sense cost afegit

Marc conceptual

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

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

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

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

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

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

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

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

La clau rau en **pensar la ciutat amb els diferents ulls de les persones que la viuen**: dones i homes de diferents edats, orígens, condicions, maneres de vida. A més, cal tenir en compte que les dones, per l'assignació de gènere, han desenvolupat tota una sèrie d'estratègies per optimitzar i gestionar els recursos de l'entorn. Cal, doncs, recuperar i **aprofitar els sabers femenins** en tant que signifiquen maneres de fer que contribueixen a la millora i conservació del medi ambient més proper i, per extensió, a la sostenibilitat del sistema. L'àmbit municipal és un espai clau per centrar estratègies mediambientals i modificar comportaments i actituds envers la natura que, a més, afecten la salut i la qualitat de vida de les persones.

LÍNIA ESTRATÈGICA 6: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL DISSENY DE CIUTATS I TERRITORIS.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 6.1. Desenvolupar accions conjuntes entre l'Àrea de Territori i la Regidoria d'Igualtat per tal d'introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit territorial.
- 6.2. Promoure la participació de les dones en els espais de decisió urbanística i medi ambiental.
- 6.3. Millorar la mobilitat de dones i homes del municipi
- 6.4. Facilitar l'accés a l'habitatge a persones amb dificultats socials i econòmiques.

REGIDORIES/ÀREES IMPLICADES

- Urbanisme
- Medi Ambient
- Habitatge (Oficina Local d'Habitatge)
- Mobilitat
- Seguretat Ciutadana
- Regidoria Promotora del Pla/Igualtat de Gènere i Promoció de les Dones

OBJECTIU ESPECÍFIC 6.1	Desenvolupar accions conjuntes entre l'Àrea de Territori i la Regidoria d'Igualtat per tal d'introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit territorial.
ACCIONS	
6.1.1	Fer arribar, des de la Regidoria d'Igualtat, a Territori (Urbanisme, Medi ambient, Transport Públic, Habitatge i Seguretat Ciutadana) bibliografia, projectes, bones pràctiques, jornades i congressos en matèria d'urbanisme i medi ambient amb perspectiva de gènere.
6.1.2	Participar conjuntament en propostes formatives, conferències i xerrades amb perspectiva de gènere relacionades amb el territori.
INDICADORS D'AVUACIÓ	
6.1.1	Nombre de documents enviats des de la Regidoria d'Igualtat a Territori.
6.1.2	Nombre d'accions formatives en les que hagin participat conjuntament la Regidoria d'Igualtat i Territori.

OBJECTIU ESPECÍFIC 6.2	Promoure la participació de les dones en els espais de decisió urbanística i mediambiental.
ACCIONS	
<p>6.2.1 Promoure la participació de les dones en els Consells, en Taules i en altres espais d'actuacions urbanístiques i medi ambientals municipals, incorporant el criteri de representació paritària en els estatuts del Consell de Medi Ambient.</p> <p>6.2.2 Portar a terme accions on les dones del municipi participin activament en els projectes del municipi, per exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fer un taller participatiu sobre urbanisme i gènere amb la finalitat d'elaborar un document que reculli les necessitats de les dones en la seva vida quotidiana a la ciutat. ▪ Elaborar un document de punts sensibles relacionats amb la seguretat, l'enllumenament i les barreres arquitectòniques, a partir de les instàncies sobre incidències i aportacions fetes per la ciutadania (Policia Local i Via Pública). ▪ Fer arribar al Fòrum de dones i a la Regidoria d'Igualtat respostes sobre els suggeriments fets en els tallers participatius de dones i en el document de punts sensibles. <p>6.2.3 Fomentar, en les properes campanyes mediambientals, la corresponsabilitat familiar en la cura del medi ambient, el consum responsable de les energies renovables i el reciclat¹.</p> <p>6.2.4 Incentivar la participació de mares i pares en les activitats d'Educació Mediambiental amb la finalitat de sensibilitzar sobre la cura del medi ambient².</p>	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<p>6.2.1 Incorporació del criteri de paritat en els estatuts del Consell de Medi Ambient.</p> <p>6.2.2 Realització del taller participatiu "Urbanisme i gènere" Realització del document Punts sensibles. Respostes per part de Territori als suggeriments fets en el Taller participatiu.</p> <p>6.2.3 Introducció en les campanyes mediambientals el concepte i/o imatge que fomenti la corresponsabilitat familiar en la cura del Medi ambient.</p> <p>6.2.4 Nombre d'activitats d'educació ambiental on hagin participats pares i mares.</p>	

¹ A vegades els cursos o sessions sobre reciclatge s'adrecen a grups de dones o mestresses de casa (ja que són les principals responsables del funcionament de la llar). Però, no obstant que és una actuació pertinent, de forma simultània s'ha de fomentar la corresponsabilitat familiar en les actuacions de sensibilització per trencar amb aquest estereotip de gènere.

² Algunes activitats de la Programació Estable podrien acollir la participació de mares i pares per exemple: El Dia Mundial del Medi ambient; Setmana de la Riera; Dia de l'arbre. A més les activitats conjuntes podrien afavorir la convivència i la conciliació (usos del temps).

OBJECTIU ESPECÍFIC 6.3	Millorar la mobilitat de dones i homes del municipi.
ACCIONS	
6.3.1	Tenir present les necessitats d'homes i dones en els estudis o projectes sobre mobilitat que es facin en el municipi, diposant de dades segregades per sexe.
6.3.2	Millorar l'accés als polígons industrials per facilitar l'accés i mobilitat als llocs de treball.
6.3.3	Millorar la mobilitat local fent-la més sostenible: facilitar la mobilitat a peu i en bicicleta, incloent-hi l'accés als llocs de treball situats en polígons industrials.
6.3.4	Introduir, en el projecte "Camí Escolar", la corresponsabilitat familiar en la tasca d'acompanyament dels petits/es a l'escola ³ .
INDICADORS D'AVUACIÓ	
6.3.1	Disposar de dades segregades per sexe en els estudis i documents sobre mobilitat.
6.3.2	Actuacions fetes per tal de millorar l'accés als polígons industrials.
6.3.3	Actuacions fetes per tal de millorar la mobilitat a peu i en bicicleta en el municipi i en els polígons industrials.
6.3.4	Introducció d'accions que fomentin la corresponsabilitat familiar en el Projecte "Camí Escolar".

³ En els estudis o diagnòsics prèvies a l'elaboració de projectes "Camí Escolar" s'ha detectat que la tasca d'acompanyament als petits/es la fan majoritàriament les dones. Per exemple, en el "Projecte CEIP Princesa Sofia" de Mollet del Vallès, al voltant d'un 70% dels desplaçaments per portar i recollir als nens/es de l'escola els fan les dones. Diagnòsics de Gènere 2007.

OBJECTIU ESPECÍFIC 6.4	Facilitar l'accés a l'habitatge a les persones amb dificultats socials i econòmiques.
ACCIONS	
6.4.1 Apropar la informació referent a l'habitatge i els ajuts relacionats a la ciutadania a través de l'Oficina Local d'Habitatge.	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
6.4.1 Nombre d'accions de divulgació fetes en l'Oficina Local d'Habitatge.	

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS							
ACCIONS	TEMPORALITZACIÓ			PRESSUPOSTOS			
Objectiu Específic 6.1.	Curt Termini 6 mesos – 1 any	Mig Termini 2 anys	Llarg Termini 3 anys	< 12.000 €	12.000€ - 36.000€	> 36.000€	Altres situacions
6.1.1.	x						Sense cost afegit
6.1.2.			x				Sense cost afegit
Objectiu Específic 6.2.							
6.2.1.	x						Sense cost afegit
6.2.2.		x		x			
6.2.2.	x						Sense cost afegit
6.2.2.	x	x					Sense cost afegit
6.2.3.	x						Sense cost afegit
Objectiu Específic 6.3.							
6.3.1.			x				Sense cost afegit
6.3.2.	x						Ja pressupostat (dins del pressupost global)
6.3.3.	x						Ja pressupostat (dins del pressupost global)
6.3.4.			x				Sense cost afegit
Objectiu Específic 6.4.							
6.4.1.	x						Sense cost afegit

Línia VII Promoure la salut de les dones

Marc conceptual

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En raó d'això, **és necessari establir una coordinació entre diversos àmbits com l'educatiu, sanitari i serveis socials, per així perfilar línies d'actuació encaminades a la prevenció** que es complementin amb les actuacions sanitàries en l'àmbit municipal, per optimitzar recursos, sumar esforços i coordinar les intervencions.

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

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

LÍNIA ESTRATÈGICA 7: PROMOURE LA SALUT DE LES DONES

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 7.1. Prevenir les situacions de risc en la salut del jovent, tenint en compte la perspectiva de gènere.
- 7.2. Abordar la salut de les dones adultes des d'una perspectiva integral.
- 7.3. Vetllar per la salut i la qualitat de vida de la gent gran, i especialment, de les dones grans.
- 7.4. Fomentar la salut i la prevenció en el municipi, incorporant la perspectiva de gènere.

REGIDORIES/ÀREES IMPLICADES

- Salut
- Educació
- Joventut
- Benestar social
- Nova Ciutadania
- Esports
- Regidoria promotora del Pla/ Igualtat de Gènere i promoció de les dones.

OBJECTIU ESPECÍFIC 7.1**Prevenir les situacions de risc en la salut del jovent, tenint en compte la perspectiva de gènere.****ACCIONS**

- 7.1.1 Introduir la perspectiva de gènere en les activitats sobre afectivitat i sexualitat adreçades a la gent jove:
- Afegir a les campanyes, xerrades i altres activitats relacionades amb la prevenció de les MTS¹ i l'embaràs precoç, informació sobre les relacions de dominació/subordinació en les parelles i visualitzar els mites existents².
 - Mantenir els tallers de prevenció de les relacions abusives en les parelles joves que actualment es fan en els IES (acció vinculada amb la Línia 2 – Abordatge Integral de la Violència de Gènere).
- 7.1.2 Introduir i visibilitzar, en les activitats sobre alimentació i trastorns de l'alimentació de la Programació Estable ("Decideix la teva alimentació", "Trastorns de la conducta alimentària"...), la influència de gènere en la imatge corporal de dones i homes que es transmet en els mitjans de comunicació.
- 7.1.3 Introduir la perspectiva de gènere en les activitats de prevenció de drogodependències:
- Visibilitzar les diferències entre homes i dones en els hàbits de consum.
 - Visibilitzar els estereotips i rols associats a la feminitat i masculinitat que fomenten desigualtat.
- 7.1.4 Recuperar el Punt de Salut adreçat al jovent en el Servei d'Informació Juvenil (SIJ).
- 7.1.5 Fer difusió dels temes de salut que afecten a nois i noies, en els instituts mitjançant els PIDCES i des de "La Promotora".
- 7.1.6 Mantenir la col·laboració entre les àrees de Joventut, Salut Pública i Igualtat en el disseny i execució de la campanya "Sexualitat i SIDA" que es porta a terme anualment de forma transversal i des de les perspectives de gènere i de diversitat sexual.

INDICADORS D'AVUACIÓ

- 7.1.1 Nombre d'accions/activitats de gènere introduïdes en les activitats de prevenció de l'embaràs precoç i les MTS.
Nombre de tallers anuals realitzats als IES i nombre de joves als que arriben els tallers.
- 7.1.2 Nombre d'accions/activitats de gènere introduïdes en les activitats de prevenció de trastorns alimentaris.
- 7.1.3 Nombre d'accions de gènere introduïdes en les activitats de prevenció de drogodependències.
Nombre d'accions per fomentar la igualtat.
- 7.1.4 Posta en marxa del Punt de salut en el Servei d'Informació Juvenil.
- 7.1.5 Accions de gènere realitzades pel Punt de Salut Juvenil i el PIDCES.
- 7.1.6 Nombre d'accions portades a terme de forma transversal (Salut, Joventut i Igualtat) en la Campanya "Sexualitat i SIDA".

¹ Malalties de Transmissió Sexual.

² Aquesta perspectiva es podria incorporar en l'activitat "Parlem de sexualitat" adreçada als nois i noies de 3^a i 4^o de secundària

OBJECTIU ESPECÍFIC 7.2**Abordar la salut de les dones adultes des d'una perspectiva integral.****ACCIONS**

- 7.2.1 Donar suport a les persones cuidadores de persones malaltes i dependents, la gran part de les quals són dones:
- Oferir activitats d'orientació i suport (Grups de Creixement Personal o Grups d'autoajuda), (acció vinculada amb la Línia 4 - Nous Usos del Temps, acció 4.2.3.).
 - Fer xerrades informatives sobre la nova Llei de Dependència i sobre el projecte de La Caixa "Un curador, dues vides".
 - Informar i assessorar sobre els recursos de Benestar Social, derivar i oferir acompanyament, si s'escau.
 - Impulsar la professionalització del sector de cura de les persones mitjançant formació i reciclatge (acció vinculada amb la Línia 4 - Treball i usos del temps, acció 4.1.5).
- 7.2.2 Coordinar actuacions amb el CAP per oferir activitats de suport emocional a les dones adultes (tallers, grups d'autoajuda...).
- 7.2.3 Incentivar la corresponsabilitat entre pares i mares en la salut materno infantil. Oferir xerrades específiques sobre el tema i promoure la participació dels pares en els cursos d'educació maternal, en els cursos de post part i de massatge infantil, etc..
- 7.2.4 Mantenir la celebració del Dia Internrnacional de la Salut de les Dones, el dia 28 de maig, i promoure activitats diverses (Tallers sobre menopausa, higiene postural, enfortiment del sol pelvic, salut emocional...).
- 7.2.5 Mantenir el suport a les dones afectades de fibromiàlgia i síndrome de fatiga crònica.
- 7.2.6 Mantenir el suport de la Xarxa de Centres Cívics per l'organització d'activitats de promoció de la salut amb perspectiva de gènere.

INDICADORS D'AVAUACIÓ

- 7.2.1 Nombre de Grups de creixement personal i autoajuda realitzats.
Nombre de xerrades o sessions informatives sobre la Llei de la dependència i sobre recursos de Benestar Social.
Nombre d'acompanyaments fets.
Nombre d'accions formatives per a persones cuidadores i persones beneficiaries.
- 7.2.2 Nombre d'activitats de suport emocional i nombre de dones beneficiaries.
- 7.2.3 Nombre d'homes que han participat en activitats relacionades amb la salut materno infantil.
- 7.2.4 Celebració anual del Dia Internacional de la Salut de les Dones.
- 7.2.5 Nombre i tipologia d'accions de suport adreçades a les dones amb fibromiàlgia.
- 7.2.6 Nombre d'accions/activitats de salut realitzades amb el suport de la Xarxa de Centres Cívics.

OBJECTIU ESPECÍFIC 7.3	Vetllar per la salut i la qualitat de vida de la gent gran, incorporant la perspectiva de gènere.
ACCIONS	
<p>7.3.1 Fomentar la participació de la gent gran –dones i homes- en activitats físiques i esportives -gimnàstica de manteniment, ioga... (acció vinculada amb la Línia 3 – Treball i Usos del Temps, acció 4.3.1.).</p> <p>7.3.2 Portar a terme accions preventives sobre les patologies o malalties més freqüents que pateixen les dones i els homes grans:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenir els tallers de memòria, manualitats, gimnàstica que es realitzen als Casals i Centres Cívics, amb el suport de Benestar Social. ▪ Promoure la participació a les activitats que es fan al Casal en el marc del programa “El repte de l’autonomia” de La Caixa. ▪ Formar el personal del SAD (hàbits alimentaris, prevenció de l’úlcer...), mantenint la coordinació entre Benestar Social i el CAP. <p>7.3.3 Oferir a la gent gran tallers d’autoestima, autoconeixement i creixement personal com estratègia de prevenció i promoció de la salut mental/emocional, tenint en compte les necessitats i interessos de dones i homes³ (acció vinculada amb la Línia 4 – Treball i Usos del temps, acció 4.2.2.).</p> <p>7.3.4 Treballar l’automedicació i l’ús dels fàrmacs, mitjançant xerrades i altres actuacions coordinades entre Salut, Igualtat i el CAP.</p>	
INDICADORS D’AVALUACIÓ	
<p>7.3.1 Nombre de dones i homes grans que participen en activitats físiques i esportives.</p> <p>7.3.2 Nombre de dones i homes que participen en els diferents tallers. Nombre de dones i homes que participen en el Programa “El repte de l’autonomia” Nombre d’accions formatives per al personal del SAD.</p> <p>7.3.3 Nombre de tallers de prevenció (salut mental i autoestima) adreçats a les persones grans i nombre de dones i homes assistents.</p> <p>7.3.4 Nombre d’accions per prevenir l’automedicació.</p>	

³ Un exemple és l’activitat “Hi havia una vegada una nena...” que recull la història personal i col·lectiva de les dones grans de Sta. Perpètua, i permet treballar les relacions, l’autoestima, la confiança i la memòria col·lectiva del municipi.

OBJECTIU ESPECÍFIC 7.4	Fomentar la salut i la prevenció en el municipi, incorporant la perspectiva de gènere.
ACCIONS	
7.4.1	<p>Consolidar el treball coordinat entre les diferents regidories/departaments per tal de promoure la prevenció dels riscos de la salut en clau de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realitzar campanyes de sensibilització i informació específiques sobre salut i dones (càncer de mama, menopausa, fibromalgia, depressió i ansietat...). ▪ Mantenir el Programa del “Mes de la salut de les dones”, que es celebra anualment en el marc del Dia Internacional de la Salut de la Dones. ▪ Establir coordinació entre la Regidoria d'Igualtat i el CAP per realitzar xerrades informatives sobre problemàtiques de salut que tenen una incidència diferent en dones i homes i sobre la seva vessant preventiva.
7.4.2	<p>Promoure la salut i la prevenció entre la població immigrada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Donar informació sobre el funcionament dels serveis sanitaris, els drets i les responsabilitats com a usuari/es (puntualitat en les cites, regularitat en l'assistència a les consultes programades, etc.), mitjançant la medidora intercultural, i/o la difusió de fitxes elaborades per Nova Ciutadania per a la web de l'Ajuntament. ▪ Impulsar programes de formació en salut per a dones immigrades, coordinats entre les regidories d'Igualtat, Nova Ciutadania i el CAP, on s'abordin aspectes sobre el funcionament dels serveis sanitaris, i aspectes sanitaris -hàbits alimentaris, esportius, ginecologia, planificació familiar, pediatria... (acció vinculada amb la Línia 5 – Fomentar la coeducació i la formació de les dones, acció 5.4.3).
INDICADORS D'AVUACIÓ	
7.4.1	<p>Nombre d'accions d'informació i sensibilització realitzades.</p> <p>Realització anual del “Mes de la salut de les dones”.</p> <p>Nombre i tipologia d'accions realitzades de forma coordinada entre Igualtat i el CAP.</p>
7.4.2	<p>Nombre d'accions informatives sobre els serveis de salut adreçades a la població immigrada.</p> <p>Nombre d'accions formatives en salut adreçades a dones immigrades.</p>

TEMPORITZACIÓ I PRESSUPOSTOS							
ACCIONS	TEMPORITZACIÓ			PRESSUPOST			
Objectiu Específic 7.1	Curt Termini 6 m. - 1 any	Mig Termini 2 anys	Llarg Termini 3 anys	< 12.000 €	12.000€ - 36.000€	> 36.000€	Altres situacions
7.1.1.	x						Sense cost afegit.
7.1.1.	x			x			
7.1.2.	x						Sense cost afegit.
7.1.3.	x						Sense cost afegit.
7.1.3.	x						Sense cost afegit.
7.1.4.			x				Sense cost afegit.
7.1.5.	x						Sense cost afegit.
7.1.6.	x			x			
Objectiu Específic 7.2							
7.2.1.			x	x			
7.2.1.	x						Sense cost afegit.
7.2.1.	x						Sense cost afegit.
7.2.1.	x			x			
7.2.2.	x						Sense cost afegit.
7.2.3.	x						Sense cost afegit.
7.2.4.	x			x			
7.2.5.	x			x			
7.2.6.	x						Sense cost afegit.
Objectiu Específic 7.3							
7.3.1.	x			x			
7.3.2.	x						Sense cost afegit.
7.3.3.	x			x			
7.3.4.	x						Sense cost afegit.
Objectiu Específic 7.4							
7.4.1.	x						Sense cost afegit.
7.4.2.	x						Sense cost afegit.

