



Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2008-2012



Ajuntament
de Sabadell

Amb la col·laboració de:



Diputació
Barcelona
xarxa de municipis

ÍNDEX

Introducció al document.....	Pàg. 4
Preàmbul.	Pàg. 5
1. Presentació i Justificació	
2. Marc legislatiu i competencial de les polítiques de dones	
3. Per què fem polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats? El camí per la igualtat. Principals fites.	
4. Marc conceptual de les polítiques de dones: transversalitat de gènere	
5. Principis orientadors de la igualtat de gènere: l'estratègia dual	
6. Fonts d'informació utilitzades per a l'elaboració de la diagnosi del pla (Auditoria de Gènere)	
7. L'elaboració del Pla	
8. Anàlisi de la realitat municipal	
9. Evolució del pressupost de la Regidoria d'Igualtat Dona-Home	
10. Evolució dels Recursos Humans de la Regidoria d'igualtat Dona-Home	
11. Metodologia de treball	
 Panoràmica General per àmbits d'actuació.	 Pàg. 61
1. Construcció d'una Cultura de Treball a l'Ajuntament pel Desenvolupament de les Polítiques sensibles al Gènere. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL	Pàg. 68
2. Per una Organització Territorial Sostenible des d' una Perspectiva de Gènere. TERRITORI	Pàg. 76

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

3. Prevenció i Atenció de les Situacions de Violència, Exclusió Social i Feminització de la Pobresa. POBLACIÓ	Pàg. 88
4. La Coeducació: Eina pel Desenvolupament de les Persones. EDUCACIÓ	Pàg. 98
5. Temps professional, familiar, social i personal, per una Nova Distribució dels Temps. USOS DEL TEMPS	Pàg.107
6. Gestió de la Pròpia Salut i Adequació del Sistema Sanitari. SALUT INTEGRAL	Pàg.124
Glossari.	Pàg.136
Annex. PRIORITZACIÓ D'ACCIONS	Pàg.148

INTRODUCCIÓ AL DOCUMENT

La Diputació de Barcelona, a través del Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home desenvolupa el II Pla d'Igualtat de Gènere amb l'objectiu de treballar per al disseny, la implementació i l'avaluació de polítiques de gènere i pel treball en transversalitat de gènere en tot el territori.

El document que presentem a continuació és el fruit de més d'un any de treball. En aquest temps s'ha realitzat la fase d'anàlisi de la realitat (**Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats**. Ajuntament de Sabadell, 2006), en la que s'ha elaborat una anàlisi a través de l'estudi dels projectes que es duen a terme, de dades de població, d'entrevistes a personal tècnic i polític i altres agents municipals.

Actualment, i a través de les conclusions que es van extreure d'aquesta anàlisi, l'Ajuntament de Sabadell en col·laboració amb el Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home (Diputació de Barcelona) i l'Associació Espais per a la Igualtat, han treballat en l'elaboració d'aquest **Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a Sabadell**.

El document que presentem es basa en dos plantejaments pràctics bàsics:

- ◆ Que serveixi com a marc de referència pels diferents departaments que en qualsevol moment vulguin desenvolupar actuacions basades en la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats.
- ◆ Que serveixi per definir actuacions a desenvolupar a curt termini, mig i llarg termini.

Per tant, es planteja com una **proposta oberta, flexible, que pot anar completant-se i modificant-se al llarg del temps, en funció de l'evolució de la realitat municipal i de les polítiques de l'Ajuntament**.

Aquest document constitueix un punt de partida i un marc de referència a l'hora de decidir i definir el desenvolupament d'actuacions municipals integrades de Gènere i per a la Igualtat d'Oportunitats.

No volem finalitzar aquest text sense agrair la col·laboració de totes les persones implicades en l'elaboració d'aquest material, a la Comissió d'Elaboració del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sabadell, i desitgem que aquesta aportació sigui útil i afavoreixi el procés de sensibilització i transformació social, per avançar en la consecució de la igualtat de drets entre dones i homes, incidint, així, en la millora de la qualitat de vida del conjunt de la població.

1. PRESENTACIÓ I JUSTIFICACIÓ

Malgrat els esforços realitzats des de les diferents instàncies públiques les desigualtats entre homes i dones han perdurat. Diverses dades demostren que continua existint una discriminació en l'accés al treball, una diferència important entre el que cobren els homes i les dones, un sostre de vidre que no permet la seva promoció en segons quins àmbits, etc...

Al mateix temps, han sorgit noves necessitats i demandes socials: el fet que homes i dones treballin fora de casa obliga a les institucions a assumir les responsabilitats de cura de les persones, però mentre això es fa realitat les famílies es troben amb problemes que acaben afegint-se a les responsabilitats de les dones.

La Regidoria d'Igualtat Dona – Home va néixer la legislatura 1999-2003. Anteriorment el treball realitzat en aquesta línia des de l'Ajuntament de Sabadell havia estat basat en la concessió des subvencions a entitats per realitzar actes en commemoració del 8 de març i la realització d'una diagnosi i un pla d'actuació municipal en matèria d'igualtat.

Fins el 2007, les línies estratègiques de la Regidoria d'igualtat van ser les següents:

1. L'atenció a les dones que pateixen discriminació
2. L'impuls de la col·laboració entre l'Ajuntament i les entitats de la ciutat en la promoció i millora de les condicions de vida de les dones.
3. L'elaboració d'un Pla d'Igualtat interdepartamental per coordinar les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament
4. La realització d'estudis i investigacions que permetin avançar en el coneixement de la realitat social de les dones a la ciutat de Sabadell.
5. La participació en les xarxes de treball amb altres organismes i institucions que convergeixen en els nostres objectius.

Durant els darrers anys s'ha produït un canvi important en la forma de plantejar les polítiques de dones a totes les instàncies, passant a ser una prioritat i concretant-se en iniciatives parlamentàries com la Llei Integral contra la violència de gènere (LO 1/2004 de 29 de desembre) o la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LO 3/2007, de 22 de març) que influeixen d'una forma decisiva en la manera de plantejar les polítiques locals. A aquest marc legal cal afegir la nova Llei dels Drets de les dones contra la violència masclista que ha estat aprovada recentment en el Parlament català, que elabora un nou mapa de serveis a Catalunya i adjudica competències concretes als ens locals en matèria d'atenció a víctimes de la violència. En aquesta línia el Programa d'Igualtat dona - home

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

ha anat adaptant les seves accions a les atribucions que ens atorguen les diferents lleis i a les demandes d'una societat cada cop amb més consciència però que necessita encara estímuls pel canvi.

Durant aquest temps el Programa ha anat més enllà del que significa el Centre d'Atenció a les Dones i ha treballat com a generador de noves idees i agent educatiu per a un nou model de relació entre homes i dones. S'han incorporat nous elements de reflexió com ara els temes de gestió d'usos del temps i s'ha apostat per una nova línia de treball amb dones joves, evolucionant les propostes amb els temps.

Durant el 2007, es van plantejar noves línies de treball que ampliaven i complementaven les anteriors. Aquests nous eixos de treball van ser els següents:

1. La lluita contra la violència de gènere des de la proximitat del Centre d'Atenció a la Dona.
2. La definició d'una nova estructura dels usos del temps que faciliti a les persones conciliar els àmbits familiar, laboral, social i personal.
3. El treball per a la igualtat d'oportunitats de les dones en l'àmbit laboral.
4. El foment de la presència de les dones en tots els àmbits de participació ciutadana.
5. L'educació per a la igualtat com a eix fonamental pel canvi social i cultural.

La perspectiva de gènere en les actuacions polítiques implica que el gènere es tingui en compte des de qualsevol àmbit en què s'estiguin decidint polítiques actives. Això vol dir que no n'hi ha prou amb tenir un Programa d'Igualtat Dona - Home. La igualtat d'oportunitats s'ha de tenir en compte en totes les actuacions que es duguin a terme en qualsevol àrea de la política, sigui la educativa, econòmica, d'infraestructures o cultural.

Així doncs, les polítiques per a la igualtat d'oportunitats s'han de desenvolupar **transversalment** per tal de fer visibles i donar respostes a les necessitats i demandes de les dones en totes les àrees d'actuació política.

El concepte de transversalitat pretén, a més a més, contemplar tot el cicle de vida de les persones, des dels processos primerencs de socialització fins a la vellesa, considerant tots els àmbits en què s'interactua al llarg de la vida: educació, treball, oci, serveis socials..., així com tenint en compte les interrelacions entre tots aquests aspectes, interrelacions que comporten actuacions transversals i no unidireccionals.

El millor instrument per permet guiar l'actuació municipal per aconseguir la igualtat real entre homes i dones respectant les seves diversitats és el Pla d'Igualtat ja que en ell es defineixen objectius generals, objectius específics i accions, i és la base per poder implantar accions concretes de gènere.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Aquests són els motius que ens han portat a elaborar el present Pla Municipal d'Igualtat: comptar amb una eina adient per tal d'ordenar les polítiques de dones que s'implementen des de l'Ajuntament i planificar millor aquelles accions que ens permetin avançar cap a una ciutat en la que els homes i les dones comptin amb les mateixes oportunitats.

Procés participatiu del Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a Sabadell

La primera fase d'elaboració del Pla Municipal d'Igualtat que presentem va esdevenir d'un estudi inicial i d'un procés intern tècnic – polític que va definir una primera proposta de document. A partir d'aquest primer Pla s'ha volgut obrir a les entitats i a la resta de grups municipals un procés participatiu de discussió i aportacions amb la finalitat d'enriquir el contingut del mateix.

Amb aquest procés s'ha volgut enriquir el document amb les experiències i els punts de vista de tots aquells grups de dones, entitats i moviment veïnal per tal d'aconseguir un instrument actiu.

En aquest sentit s'ha realitzat un període explicatiu dels objectius, àmbits i línies d'actuació i accions aportades adreçat a les entitats que componen el Consell Municipal d'Igualtat Dona – Home, els Consells de Districte i els Grups Municipals. A partir d'aquesta explicació s'han obert diferents períodes per l'aportació d'esmenes i discussió de les mateixes incorporant-les al document inicial, tal com es pot comprovar en el següent calendari.

El procés i la temporalització de les incorporacions de les esmenes va ser el següent (2008)

FASES	EQUIP DE GOVERN	GRUPS MUNICIPALS	CONSELL MUNICIPAL D'IGUALTAT	CONSELL DE DISTRICTES
PRESENTACIÓ DEL PLA	Març 2008	Maig 2008	Maig 2008	Juny 2008

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

PERÍODE D'ELABORACIÓ D'ESMENES * un mes	Abril 2008	Maig 2008	Maig 2008	Juny 2008
ESMENES DEFINITIVES	Abril 2008	Juny 2008	Juny 2008	Juliol 2008
INCORPORACIÓ D'ESMENES DEL PROGRAMA D'IGUALTAT DONA-HOME	Abril 2008	Juny 2008	Juny 2008	Juliol 2008

2. MARC LEGISLATIU I COMPETENCIAL DE LES POLÍTIQUES DE DONES

CONTEXT INTERNACIONAL: LES NACIONS UNIDES

1945: Declaració universal dels Drets Humans: "Tothom té tots els drets i les llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe..."

1975: Decenni de les dones/ I Conferència Mundial de Mèxic/ Any Internacional de les Dones

1979: CEDAW (conveni per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona)

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

1995: IV Conferència Mundial de les Dones: Plataforma d'Acció i aparició del *gender mainstreaming* com a instrument per portar a terme polítiques de gènere.

1998: Declaració Mundial sobre les Dones en els Governos Locals (Unió Internacional d'Autoritats Locals)

2000: Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing: Assemblea General Extraordinària de les Nacions Unides: Beijing+5

2005: Revisió de la Plataforma d'acció de Beijing: Assemblea General Extraordinària de les Nacions Unides: Beijing+10

CONTEXT EUROPEU

1957: Tractat de Roma: igualtat salarial entre dones i homes (art.119)

Dècada dels anys setanta: Aprovació de directives d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i de la seguretat social

1982: Inici dels programes comunitaris/ Estratègia marc sobre igualtat entre dones i homes (2001-2005)/ V Programa marc (2001-2006)/ Inici de les accions positives (76/207).

1995: Carta europea de les dones a la ciutat

1996: Comunicació 96/67: "Integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries"

1997: Aprovació del Tractat d'Amsterdam:

Article 2: estableix la promoció de la igualtat entre dones i homes com a objectiu de la UE

Article 3.2: obliga la UE, per al compliment dels seus objectius, a tractar d'eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre dones i homes (*gender mainstreaming*)

2002: Aprovació de la Directiva 2002/73 del Parlament Europeu i del Consell que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés al treball, la formació, la promoció professional i les condicions de treball

2007: Any de la Igualtat d'Oportunitats/Creació de l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

CONTEXT ESTATAL

1983: Creació de l'Institut de la Mujer

1988: I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990). Els plans d'igualtat són una eina específica de les polítiques de gènere a tot l'Estat espanyol

IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006)

I Plan de Acción contra la Violencia Doméstica (1998-2000)/ II Plan de Acción contra la Violencia Doméstica (2001-2004)

1999: Llei 39/99 de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores

2003: Llei 30/2003 sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives del Govern

2004: Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

2005: Plan para la Igualdad de Género en la administración General del Estado .

2006: Aprovació de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de dependencia.

2007: Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

2008: Creació del Ministeri d'Igualtat

CONTEXT AUTONÒMIC

1987: Decret 25/87 de creació de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona

1989: Llei 11/89 de Creació de l'Institut català de les Dones i del Consell Nacional de les Dones de Catalunya

1998: I Pla D'actuació del Govern de la Generalitat per a la igualtat d'oportunitats per a les dones/

V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2004-2007)

2001: Llei 4/2001 de la Generalitat de Catalunya que expressa que totes les disposicions legislatives hauran d'anar acompanyades d'un informe d'impacte de gènere

2005: Programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones (2005-2007)

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

2005: Pla D'acció i desenvolupament de polítiques de Dones a Catalunya (2005-2007)

2008: Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista

ESTATUT D'AUTONOMIA DE CATALUNYA 2006

Drets i principis rectors:

Títol preliminar

Article 4. Els drets i els principis rectors: 3. Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.

Títol I. De drets, deures i principis rectors

Article 19 : Drets de les dones: 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 tota mena de discriminació. 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

Article 41: Perspectiva de Gènere: 1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat. 2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes. 3. Les polítiques públiques han de garantir que es faci front de manera integral a totes les formes de violència contra les dones, i als actes de caràcter sexista i discriminatori; han

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques. 4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials. 5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències i en els casos previstos a la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

El parlament

Article 56. Composició i règim electoral: 3. 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.

Títol IV. De les competències

CAPÍTOL II. MATÈRIES DE LES COMPETÈNCIES

Article 153. Polítiques de Gènere:

Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant allò que estableix l'Estatut en l'exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1. de la Constitució, inclou en tot cas: a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, i també establir accions positives per a eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya; b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de promoció; c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la

violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

CONTEXT LOCAL

Llei 7/1985, reguladora de les bases de règim local

Article 28: Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies d'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

Llei 26/1985, d'assistència social

Article 5.1.f: La promoció d'actuacions que permetin prevenir i eliminar qualsevol discriminació per raons de raça, de sexe o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social

Llei municipal i de règim local de Catalunya, Decret legislatiu 2/2003

Article 71.1: Per a la gestió dels seus interessos, el municipi també pot exercir activitats complementàries de les pròpies d'altres administracions públiques i, en particular, les relatives a (...) c) la promoció de la dona

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

Article 2: Principis rectors (...) c) Reforçar, fins a la consecució dels mínims exigits pels objectius de la llei, els serveis socials d'informació, d'atenció, d'emergència, de suport i de recuperació integral, així com establir un sistema per a una més eficaç coordinació dels serveis ja existents a escala municipal i autonòmica.

Article 19: Dreta a l'assistència social integral. Les dones víctimes de violència de gènere tenen dret a serveis socials d'atenció, d'emergència, de suport, d'acollida i de recuperació integral. L'organització d'aquests serveis per part de les comunitats autònomes i les corporacions locals respondrà als principis d'atenció permanent, actuació urgent, especialització de prestacions i multidisciplinarietat professional.

AJUNTAMENT DE SABADELL

1999: Creació de la Regidoria d'Igualtat Dona-Home de Sabadell

2008: Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a Sabadell

3. PER QUÈ FEM POLÍTIQUES DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS? EL CAMÍ PER LA IGUALTAT. PRINCIPALS FITES

Nacions Unides

Des de les NNUU s'han impulsat diferents aconeteixements significatius com:

Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra les Dones (1967), Programa d'Acció Internacional Conjunta per l'Avançament de les Dones (1970), Proclamació de l'Any Internacional de la Dona (1975), Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979), I Conferència Mundial sobre les Dones (Mèxic, 1975), Copenhage, (1980). Nairobi, (1985). I Finalment la IV Conferència Mundial (Beijing, 1995) En aquesta conferència es fa balanç de l'acompliment dels objectius marcats 10 anys enrere. Es generen dos documents d'abast mundial: la *Plataforma d'Acció fins el 2000* i la *Declaració de Beijing*. En ambdós documents es fa palesa la necessitat d'implicar totes les institucions i organismes públics, estatals i locals, totes les organitzacions no governamentals i en definitiva tota la societat en la lluita pels drets de les dones i la millora de la seva situació i qualitat de vida, entenent que fent-ho avança tota la població.

La Unió Europea

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam a l'any 1999, constituent de l'actual Unió Europea, es consagra que la UE tindrà per missió promoure, mitjançant polítiques i accions comunes, la igualtat entre dones i homes, i declara que en totes les seves actuacions tindrà com a objectiu eliminar la desigualtat.

L'Estat Espanyol i Catalunya

La igualtat legal i de drets s'ha anat recollint i desenvolupant en les diferents legislacions i normatives a l'Estat Espanyol. La Constitució de 1978 consagra, en els seus articles 1.1, 9.2, 14 i 15 la igualtat entre totes les persones, i insta a desenvolupar les accions necessàries perquè aquesta igualtat sigui real:

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

El govern de l'Estat va crear a l'any 1983 un àmbit específic, seguint les recomanacions europees, des d'on desenvolupar la política d'Igualtat d'Oportunitats: Instituto de la Mujer. És des d'aquest marc des d'on desenvolupen els diferents plans estatals, el de 1988-1990, el de 1993-1995, 1997-2000, 2003-2006, que intenten adaptar els objectius programàtics dels Programes d'Acció Europeus a les competències de l'Estat.

La tasca definida a nivell europeu i els plans estatals van inspirar polítiques d'Igualtat d'Oportunitats a nivell autonòmic i local que van tenir el seu reflex també a l'àmbit Català: l'Institut Català de les Dones, creat l'any 1989, organisme autònom depenent de la Presidència de la Generalitat de Catalunya que, en l'actualitat, compta amb el V Pla d'Acció i Desenvolupament de les Polítiques de Dones a Catalunya 2005-2007, realitzat a partir del criteri de transversalitat, entès, per una banda, com la necessitat que s'incorpori la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions de la Generalitat, i per l'altra, per a la promoció de mesures específiques adreçades a les dones des de totes les àrees de l'Administració de la Generalitat.

Al 1996 la Diputació de Barcelona va crear la Comissió Interdepartamental de la Dona, amb la voluntat de: "elaborar programes per a promocionar i igualar els drets i les oportunitats de les dones des de les diverses àrees de la Diputació, així com para proposar nous programes, cercant la interacció entre elles i la implicació en projectes conjunts".¹

El 1997 la Comissió Interdepartamental de la Dona va crear la OTPI (Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat), per oferir suport en la realització de les accions d'aquesta Comissió des d'on es va elaborar el Pla Integral per a la Igualtat d'Oportunitats 1998-2002 que recollia, definia i es concretaven les iniciatives per possibilitar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Avui l'OTPI és el Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home que té com a objectiu principal facilitar estratègies que afavoreixin l'avanç social de les dones segons la plataforma d'acció de la IV Conferència Mundial sobre les dones (Beijing 1995) i el IV Programa d'Acció Comunitària (1996-2000), mitjançant la cooperació de la Diputació amb els Ajuntaments i compta amb el II Pla d'Igualtat de Gènere 2005-2007 que s'integra i proposa diverses línies d'actuació dins de l'objectiu general d'enfortiment de la dimensió cívica, ciutadana i democràtica dels nostres pobles i ciutats.

A l'àmbit local la realitat és que els ajuntaments de la província de Barcelona estan posant en marxa polítiques d'igualtat de gènere des de l'inici dels governs locals democràtics. Aquest és un procés lent i que encara s'ha de consolidar a moltes poblacions, però que ha tingut un desenvolupament clarament favorable en els darrers anys, també vinculat als canvis d'estratègia i gestió locals que van més enllà de les pràctiques assistencials.

¹ Pla Integral per la Igualtat d'Oportunitats de la Diputació de Barcelona. (1998-2002)

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

La mida, el partit al govern i les peculiaritats de cada municipi dificulten una classificació homogènia de les iniciatives locals. No obstant això, hi ha trets característics que són elements clau per la promoció de la igualtat de gènere. Aquests elements són la importància de la creació de regidories específiques sobre igualtat, igualtat de gènere o de dones; el pressupost destinat a aquestes polítiques i els recursos i les plantilles encarregades de portar-les a terme, i els consells de dones, que són òrgans consultius de molts municipis i que han donat legitimitat i vinculació amb la realitat a les accions locals. Els plans d'igualtat han estat eines molt importants per endegar estratègies de transversalitat de gènere en poblacions de mides i característiques diferents².

Els Moviments de Dones³

Per parlar de les Polítiques Locals de Gènere i Igualtat d'Oportunitats ens hem de referir al paper que han jugat els moviments de dones al llarg de l'història en la consecució de drets tan fonamentals com el del vot (aconseguit a l'estat espanyol a l'any 1931), el dret a l'educació o el dret a la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball. És remarcable sobretot el paper jugat pel moviment feminista del s. XX, que ha estat anomenat "la gran revolució silenciosa del segle".

Hi ha hagut moltes dones al llarg de la Història que han protagonitzat aquest treball, des de les Begines i les Càtares als segles XII i XIII, fins a la IV Conferència Mundial de Dones (Beijing, 1995), en tots aquests anys, diferents moviments de dones han contribuït en la construcció d'un llarg camí sense retorn, per tal d'aconseguir els drets bàsics i fonamentals per a les dones.

Al llarg de l'últim segle, el paper de les institucions públiques, ha estat tant important com les organitzacions de dones, ja que s'han assentat les bases legals i s'han posat en marxa tot un seguit d'estratègies i polítiques a nivell mundial, europeu, estatal, autonòmic i local, adreçades a superar tot tipus de discriminació per raó de sexe. Les bases legals estan posades, però la Igualtat d'Oportunitats real continua sent un objectiu a assolir. La Igualtat formal tot i ser imprescindible, no resulta suficient per aconseguir una Igualtat de fet.

4. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES DE DONES: TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

A partir de la dècada dels setanta, les reivindicacions del moviment feminista i de lluita pels drets de les dones posen de manifest les moltes formes de discriminació i subordinació envers les dones.

² II Pla d'Igualtat de Gènere 2005-2007 de la Diputació de Barcelona.

³ La informació d'aquest apartat està basada del Pla d'Acció Local per a les Dones de Sant Feliu, 1998-2003.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Els organismes institucionals (internacional, estatal, autonòmic i local) es fan ressò de les demandes i de la importància de portar a terme polítiques i estratègies per posar fi a les situacions de desigualtat de gènere.

El **gènere** es defineix com una construcció social i cultural que es basa en les diferències biològiques entre els sexes i que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. És a partir d'aquestes diferències biològiques que el gènere configura les relacions socials i de poder entre dones i homes. Un exemple és que tradicionalment s'ha atribuït a les dones la funció de tenir cura dels fills i/o filles, quan no hi ha cap raó biològica que expliqui per què han de ser les dones les encarregades s'assumir aquesta tasca.

Ens referim a la **Igualtat de dret o igualtat formal** com aquella condició de ser iguals dones i homes en la legislació. A Espanya, aquest principi d'igualtat queda establert a la Constitució Espanyola de 1978. Concretament l'article 14 disposa el següent: "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".

La **Igualtat de fet o la igualtat real** es refereix a la igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que existeixen entre dones i homes. Un exemple seria que dones i homes tinguessin taxes d'activitat i d'ocupació iguals amb unes condicions laborals i salarials també equivalents.

Quan parlem **d'igualtat de gènere** volem expressar la condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

La **Igualtat d'oportunitats entre dones i homes** estableix la condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

La **Transversalitat de gènere** (de l'anglès gender mainstreaming) és una estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Un **Pla d'igualtat d'oportunitats** entre dones i homes és un conjunt d'estratègies transversals destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

5. PRINCIPIS I MECANISMES DE LA IGUALTAT DE GÈNERE: L'ESTRATÈGIA DUAL

Com hem dit en línies anteriors, la **igualtat d'oportunitats entre dones i homes** és un dret i, per tant, un principi fonamental en el qual s'han de basar les societats democràtiques. Encara hi ha moltes desigualtats de gènere que es donen en tots els àmbits de la vida pública i de la privada i és per aquest motiu que pensem que cal desenvolupar un seguit d'actuacions la finalitat de les quals sigui l'eliminació de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, opció sexual i identitat de gènere i la promoció d'una igualtat d'oportunitats efectiva entre homes i dones.

Per aconseguir aquest objectiu, les polítiques de gènere i igualtat es basen en una **estratègia dual**: les **accions positives** i la **transversalitat de gènere o *gender mainstreaming***.

L'acció positiva, també anomenada mesures de discriminació positiva, és una estratègia que està destinada a establir la igualtat d'oportunitats de les dones mitjançant mesures concretes i puntuals, que estan dirigides a un grup determinat, que han de permetre corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.

L'any 1995, la Plataforma per l'Acció de Beijing va afirmar que «els governs i els altres agents socials han de promoure una política activa i visible d'integració d'una perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes, a fi que se n'analitzin, abans d'adoptar decisions, els possibles efectes en les dones i els homes». D'aquesta manera, les Nacions Unides instaven els Estats membres a posar en marxa el concepte de ***gender mainstreaming* (transversalitat de gènere)** que havia aparegut per primer cop durant les Comissions de les Nacions Unides sobre la Condició de les Dones després de la Tercera Conferència Mundial de les Dones de Nairobi (1985).

El grup d'especialistes en transversalitat de gènere del Consell d'Europa defineix el concepte com «la (re)organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos de política, de manera que la **perspectiva de gènere** s'incorpori a totes les polítiques, a tots els àmbits i a totes les fases, per part dels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques». Treballar a partir de la perspectiva de gènere és posar en dubte la suposada neutralitat de tots els processos socials, polítics i econòmics i, per tant, també de les polítiques públiques.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

La **Transversalitat de gènere** (de l'anglès gender mainstreaming) és una estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

6. FONTS D'INFORMACIÓ UTILITZADES PER A L'ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI DEL PLA (AUDITORIA DE GÈNERE)

Les fonts d'informació que s'han consultat per tal d'elaborar la Diagnòsi de gènere per la posterior elaboració del Pla han estat de tres tipus:

1. Fonts d'informació escrita:

S'ha consultat diversos documents de l'Ajuntament de Sabadell com ara memòries dels diferents departaments, bibliografia bàsica i especialitzada refent a les polítiques de gènere i a l'elaboració de Plans d'Igualtat.

- Ajuntament de Sabadell (2005). *Memòria del Programa d'igualtat dona-home*.
- Ajuntament de Sabadell, Protocol municipal d'actuació davant de situació de violència envers les dones.
- Ajuntament de Sabadell, Josep Maria Aragay, Juli Sabaté (2000) Dones i homes: un llarg camí cap a la igualtat.
- Ajuntament de Sabadell (2004) Memòria de salut.
- Ajuntament de Sabadell (2004) Enquesta de salut de Sabadell.
- Ajuntament de Sabadell (2004) Memòria del departament de Serveis socials.
- Ajuntament de Sabadell Pla d'acció local de sostenibilitat de Sabadell (2003).
- Ajuntament de Sabadell (2002) Diagnosi de sostenibilitat de Sabadell.
- Ajuntament de Sabadell (2004) Indicadors de sostenibilitat de Sabadell.
- Ajuntament de Sabadell (2004) Descobreix Sabadell.
- Ajuntament de Sabadell (2005) Ciutat i escola.
- Ajuntament de Sabadell (2003) Pacte per la mobilitat de Sabadell.
- Ajuntament de Sabadell (2004) memòria del departament de Relacions Ciutadanes.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

- Ajuntament de Sabadell (2003-2007) Pla director del servei de convivència Intercultural.
- Ajuntament de Sabadell (2004) Text refòs del Pla general municipal d'ordenació de Sabadell.
- Ajuntament de Sabadell, Projecte d'intervenció integral en àrees d'habitatge a l'entorn del parc fluvial del Riu Ripoll.
- Ajuntament de Sabadell (2004) Memòria d'educació.
- Ajuntament de Sabadell (2004-2007) Conveni col·lectiu del personal laboral de l'ajuntament de Sabadell.
- Ajuntament de Sabadell (2002) La situació laboral de les dones a la ciutat de Sabadell.
- Ajuntament de Sabadell (2004) memòria del Passir.
- Ajuntament de Sabadell (2006) Pla de treball del departament de convivència Intercultural.
- Ajuntament de Sabadell. Pla local de joventut.
- Ajuntament de Sabadell Informe sobre la intervenció de la mediadora d'ètnia Gitana.
- Projecte de intervenció amb dones gitanes Can Puiggener SINADO KALI Any 2005 (6 pag).
- Projecte de Ca n'Oriac 2006 Grup de mares gitanes (10 pag).
- Ajuntament de Polinyà (2005). *Fitxa de Concreció del IV Pla d'actuació social programació territorial.*
- Ajuntament de Polinyà (1999). *Pla Municipal de l'absentisme escolar a Polinyà.*
- Ajuntament de Polinyà. *Butlletí d'informació Municipal de l'Ajuntament de Polinyà.* (Diversos números).
- Ajuntament de Polinyà (2001), Consorci de Recursos i Documentació per a l'Autonomia personal, Diputació de Barcelona, *Informes Migració i Ciutadania.*
- Ajuntament de Polinyà (2002), Pla Local de formació permanent.
- Ajuntament de Polinyà (2005), Valoració dels indicadors d'èxit de la Millora Escolar.
- Ajuntament de Polinyà (2001), Guia de Polinyà.
- Ajuntament de Polinyà, Estudi sobre les necessitats de la gent gran del municipi.
- Ajuntament de Polinyà , Universitat de Barcelona, Diputació de Barcelona, Fons social Europeu, 1998.
- Ajuntament de Polinyà, Pla de prevenció i tractament de l'absentisme escolar.
- Ajuntament de Polinyà, Memòria del Servei de promoció econòmica i treball.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

- Ajuntament de Polinyà, Informe executiu del Pla d'Habitatge, PSC-Polinyà (2003-2007). *Programa de Govern*.
- Ajuntament de Polinyà (2000). *Conveni Col·lectiu Laboral*.
- Ajuntament de Polinyà (2005) *Plantilla de Personal de la corporació*.
- Ajuntament de Polinyà Pla d'acció mediambiental.
- Carrasco, C. Ponència presentada al pannel "L'estructura del mercat laboral. Participació d'homes i dones (perspectiva de futur)". Institut Català de la Dona, Jornades per a la Igualtat d'Oportunitats i responsabilitats a la vida familiar i professional, Barcelona 27 i 28 d'octubre de 2000.
- Diputació de Barcelona. Col·lecció 'Reflexions en Femení'.
- Escola d'Adults de Polinyà. Memòria 2004-2005.
- Federación de Asociación de madres solteras (FAMS). Conclusiones de las Jornadas sobre familias monomarentales.
- Fernández S, Nebot N, Jané M. (2002). Evaluación de la efectividad de los programas escolares de prevención del consumo de tabaco, alcohol y cannabis: ¿qué nos dicen los meta análisis?. Revista Española de Salud Pública 2002.
- Flaquer, Ll. (2000). *Les Polítiques Familiars en una Perspectiva Comparada*. Fundació La Caixa.
- Galvin, Virginia F (2000). *Gladiadoras del Hogar*, a *El País Semanal*, 3 de Desembre.
- Generalitat de Catalunya (2002). *Enquesta de Salut de Catalunya*.
- Generalitat de Catalunya. Departament de Salut (2004). Informatiu Salut Catalunya.
- Generalitat de Catalunya. Mapa de llars d'infants a Catalunya 2004-2008.
- Generalitat de Catalunya. Pla de Salut de Catalunya 2002-2005.
- Generalitat Valenciana, Conselleria de Benestar Social (2002) Abuso de Alcohol y Violencia Doméstica. Interacción, Problemas y Sugerencias para la Intervención.
- Institut Català de la Dona (2004). *Les dones en els governs locals catalans*.
- Justo, Aurora "La Planificación Urbana desde la Perspectiva de Género. Por un Derecho a la Ciudad Igualitaria", dins del Seminari: Ciudad posible, ciudad deseable: la planificación urbana en un mundo cambiante. Universidad Internacional Menéndez Pelayo. 10-14 de Julio 2000.
- La intervenció socio-educativa amb la comunitat gitana a Sabadell. Memòria d'activitats 2005 (7pag).

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

- La situación profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas, Instituto Nacional de Estadística (INE) Dades del Cens 2001.
- Llei 6/2002, de 25 d'Abril, de Mesures Relatives a la Conciliació del Treball amb la Vida Familiar del Personal de les Administracions Públiques Catalanes.
- Morón Martín, Maria. El torn de les alcaldesses. Gènere i poder polític local desembre del 2000 Diputació de Barcelona.
- Nous Reptes per al desenvolupament econòmic al municipi de Polinyà.
- Protocol d'intervenció en casos de violència domèstica (Juliol 2002).
- Revista *L'Espai*. Números 1, 2, 3, 5, 6 i 7. Revista de Recerca i Divulgació.
- Román Rivas, Marta. La reconstrucción del espacio cotidiano.
- Sassen, Saskia. Contrageografías de la globalización, Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos, Madrid, 2003.
- Simón, Elena. Democracia Vital: mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía, 1999 Anagrama.
- Servei Català de la Salut (2001). La Salut de les Dones a Catalunya: Realitat i Percepcions. Escola Adults de Polinyà. *Memòria curs 2004-2005*.
- Tobío, C. (1989). Movilidad y Género en el Espacio Urbano.
- Tomé, Amparo (1999). Coeducació i sexisme.

2. Webgrafia consultada:

S'han consultat diferents webs municipals, alhora que pàgines web d'institucions nacionals i estatals. També s'ha consultat bibliografia penjada a la xarxa sobre la temàtica en qüestió.

- Ajuntament de Polinyà: <http://www.ajpolinya.es>
- Consell Comarcal del Vallès Occidental: <http://www.ccvoc.org>
- Colectivo de Mujeres urbanistas: www.nodo50.org/mujeresurbanistas.
- [Diputació de Barcelona. Web de la Diputació de Barcelona \(www.diba.es\)](http://www.diba.es).
- [Generalitat de Catalunya, Web de la Generalitat de Catalunya \(www.gencat.es\)](http://www.gencat.es).
- Instituto Nacional de estadística: (www.ine.es)

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

- Institut Català d'estadística: www.idescat.es
- Institut Català de les dones: <http://www.gencat.net/icdona/>
- Instituto de la Mujer: <http://www.mtas.es/mujer/>
- Jornades Urbanisme i Gènere: <http://www.urbanismeigenere.net/>
- La ciudad de las mujeres: www.ciudaddemujeres.com.
- Mujeres en red: <http://www.nodo50.org/mujeresred/>
- Mujeres y Salud <http://mys.matriz.net/>
- Programa Dona UPC . <http://www.upc.edu/donaUPC/cat/index.htm>

3. Fonts d'informació oral:

S'han realitzat un total de 49 entrevistes a diferents persones. Les entrevistes s'han realitzat a personal polític, tècnic i a persones representants d'associacions de la ciutat.

1. Abella Montse: Cap PAD
2. Albereda Lluís: Gerent de VIMUSA
3. Aranda Antoni: Promoció econòmica
4. Artola Montserrat: Administrativa de participació ciutadana
5. Ayuso Josep : Regidor d'esports
6. Baró Anna: Responsable Agenda 21
7. Bericat Carles: Cap de mobilitat, trànsit i transport
8. Bonmassip Jordi: Director IES Les Termes
9. Brichs Carme: Administrativa del CAD
10. Burgués Ramon: Regidor d'educació
11. Bustos Francesc: Tinent d'alcalde de territori

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

12. Carreras Carmina: Treballadora social del Centre d'atenció a la Dona
13. Chapinal Olga: Directora del centre de drogodependències
14. Codman Carolina: Representant SCAI
15. Compte Isabel: Cap cooperació i convivència intercultural
16. Corbella Teresa: Cap de departament de salut
17. Cuesta Pilar: Directora de l'àrea d'urbanisme
18. Diaz Olga : Tècnica de cultura
19. Dubreuil Montserrat: Directora CEIP
20. Dúo Montserrat: Grup fibromiàlgia
21. Duran Montse: Cap del Departament d'educació
22. Farrés Marta: Regidora de relacions ciutadanes
23. Fernández Francisco: Regidor de cooperació
24. Ferré Jordi: Serveis econòmics, pressupost
25. Fochs Núria: Cap de Servei d'Informació Juvenil
26. Forné Maite: Tècnica del programa d'igualtat dona-home
27. Fort Lara: Cap de RRHH
28. González Rafael: Cap del programa de joventut
29. Graells Rosa: Cap de departament de serveis socials
30. Grau Elisa: Promoció de la salut
31. Hernández Pietat: Relacions ciutadanes
32. Hernández Rosa: Presidenta associació veïnal
33. Olivé Joana: Administrativa de la regidoria de la dona
34. Martínez Elena: Regidoria de la dona i de joventut

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

35. Martínez Rosa : Cap d'obres públiques
36. Monge Lluís : Director d'Àrea d'Educació i Convivència
37. Morera Anabel: Treballadora social del Centre d'atenció a la Dona
38. Muñoz Àngel: Tècnic de districte de participació ciutadana
39. Obiols Pere: Regidor de salut
40. Pérez Francesc: Cap de comerç i turisme
41. Pérez Montse: Directora escola Bressol
42. Piedrafita Carme : Representant entitat de dones
43. Ramoneda Maria: Regidora de serveis socials
44. Roviralta Jordi : Cap Policia municipal
45. Sales Núria: Tècnica del servei d'Informació Juvenil
46. Solís Lucia: Cap del programa d'igualtat dona-home
47. Valldivieso Francesc: Cap d'esports
48. Vila Laia : Presidenta del Consell de joves
49. Villassó Maria: Tècnica de districte de participació ciutadana

7. L'ELABORACIÓ DEL PLA

El treball d'elaboració del Pla es va iniciar l'any 2006 amb la realització d'una **auditoria de gènere**, una diagnosi que va permetre conèixer quines necessitats i quines problemàtiques en termes d'igualtat entre dona i home hi ha al municipi. La diagnosi també va permetre detectar futures línies de treball i fer una recopilació dels recursos existents per a les dones o en matèria d'igualtat d'oportunitats en el municipi.

L'auditoria de gènere serveix per recollir informació sobre els diferents àmbits de la realitat municipal, com la població, el territori, el treball productiu, el treball reproductiu, la participació, la salut, entre d'altres.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Les fonts d'informació que es van utilitzar per elaborar la diagnosi són fonts escrites (documents interns com memòries de departament), orals (entrevistes) i informació extreta de pàgines web.

Un cop elaborada la diagnosi, es va passar a elaborar el document que definiria les accions transversals segons les necessitats i problemàtiques detectades durant la diagnosi. El **pla d'igualtat** és doncs un element transversal que permet guiar les actuacions municipals per tal d'aconseguir la igualtat real entre dones i homes tot respectant les diversitats. El resultat és un document per a la planificació de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere.

Durant el procés d'elaboració del Pla es van realitzar sessions de formació i un taller participatiu per a les dones del municipi.

El pla, s'entén com un document obert, flexible i susceptible de canvi. És un document que requereix doncs de la participació i la implicació tant del personal polític, del personal tècnic i de la ciutadania.

Per tal d'anar definint les accions es va crear durant el 2006 una Comissió interna d'elaboració de Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes. Aquesta Comissió estava liderada bilateralment per una persona tècnica de l'entitat Espais per a la Igualtat i una tècnica del Programa d'Igualtat Dona-Home. Aquesta Comissió es va reunir i es va revisar el pla, i les actuacions que aquest conté. Es revisaven els objectius, els continguts, i es demanava a les diferents persones que formaven part de la Comissió que expliquessin allò assumible o allò no assumible.

Aquesta Comissió estava formada per les següents persones:

Anna Baró	Tècnica de Medi Ambient
Carles Bericat	Cap d'àrea. Mobilitat, trànsit i transport
Sonia Blanc	Tècnica Promoció Econòmica
Laura Cañadell	Agent Local d'Igualtat
Nathalie Enríquez	Coordinador de Comunicació

Regina Liñan	Cap de zona Atenció Primària
Luzma Lozano	Tècnica Cultura
Mireia Llach	Tècnica Salut
Anna Lleixa	Tècnica Serveis de Manteniment
Conxi Murillo	Responsable Oficina Matriculació

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Núria Fochs	Tècnica Joventut
Maite Forné	Tècnica Igualtat Dona-Home
Maria Garcia-Bustelo	Tècnica de Promoció Econòmica
Olga Jimenez	Cap de Biblioteques

Esther Notario	Tècnica Comerç
Núria Sales	Tècnica Joventut
Natalia Subirats	Tècnica Convivència Intercultural

8. ANÀLISI DE LA REALITAT MUNICIPAL

A continuació es presentaran les dades actuals representatives de la situació de dones i homes al nostre municipi en diferents àmbits: territori i usos del temps, organització municipal, sociodemografia, formació i educació, activitats econòmiques i salut. Totes les dades provenen de l' "Anuari Estadístic, Sabadell 2006"⁴ i del "Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats, Ajuntament de Sabadell"⁵. Hem escollit les dades que s'han considerat més significatives per tal de posar de manifest les diferències que segueixen existint entre dones i homes a nivell local.

1. TERRITORI I USOS DEL TEMPS

1.1 TERRITORI

1.1.1 Sabadell i la comarca del Vallès Occidental

Administrativament, Sabadell està adscrita a la comarca del Vallès Occidental. El municipi ocupa 37.89 quilòmetres quadrats dins de la comarca; això és un 6.52% de la superfície total d'aquesta. Pel què fa als seus habitants, tenia el 27.1% amb un nombre de 185.798 habitants l'any 2000.

Taula 1.1.1 Dades de població, Sabadell i Vallès Occidental.

⁴ "Anuari Estadístic, Sabadell 2006", Edició: Ajuntament de Sabadell, Producció: Promoció Econòmica i Informació Corporativa. Any 2006.

⁵ "Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats, Ajuntament de Sabadell", Diputació de Barcelona en conveni amb Espais per a la Igualtat. Any 2006.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

	POBLACIÓ	SUPERFÍCIE	DENSITAT DE POBLACIÓ
VALLÈS OCCIDENTAL	751.049	580'7 Km2	1.293'3 hab/Km2
SABADELL	193.954	37'89 Km2	5119 hab/km2

Font: Pàgina web del Consell Comarcal del Vallès Occidental i Pàgina web de l'Ajuntament de Sabadell

1.1.2 Distribució Administrativa del Territori

La ciutat de Sabadell es divideix territorialment en 7 districtes. Cadascun d'ells està dividit per sectors, que alhora engloben un número determinat de barris. A continuació, detallem el número de població, per districtes, per tal que puguem observar la distribució de la població. Totes aquestes dades estan disgregades en funció del sexe.

Taula 1.1.2 Població de Sabadell per districtes segregada per sexe. Any 2005.

	Homes	%	dones	%	total
districte 1	23.229	47,8%	25.329	52,2%	48.558
districte 2	11.821	48,8%	12.403	51,2%	24.224
districte 3	17.303	49,4%	17.698	50,6%	35.001
districte 4	17.172	49,4%	17.612	50,6%	34.784
districte 5	8.601	48,9%	8.995	51,1%	17.596
districte 6	14.658	49,3%	15.092	50,7%	29.750

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

districte 7	3821	51,3%	3625	48,7%	7.446
Total	96.605	48,9%	100.754	51,1%	197.359

Font: Anuari estadístic. Pàgina web de l'Ajuntament de Sabadell. Elaboració pròpia.

1.2 USOS DEL TEMPS

1.2.1 Participació ciutadana a Sabadell

Quan parlem en el marc d'aquest capítol d'usos del temps volem donar rellevància als lligams de la vida del treball productiu, el treball reproductiu, el temps relacional, personal i d'oci. Uns temps condicionen inevitablement els altres. En aquest apartat incloem temes tant importants com la cultura, els espais de dones, la xarxa associativa, el voluntariat, els esports, els mitjans de comunicació, etc. No es pot menysprear la seva importància, ni el paper que desenvolupen d'enriquiment en la vida de les persones. Els situem aquí amb la voluntat de copsar una visió transversal de la vida, del temps i dels seus usos, i per veure la realitat des de la construcció del temps social que creem i patim els éssers humans.

En moltes ocasions, el temps de lleure, oci i participació està dissenyat i estructurat en funció del temps masculí, és a dir, en relació al treball productiu de la societat i gairebé mai es tenen en compte els horaris del treball reproductiu, que estan menys definits.

La participació és un eix transversal i vertebrador d'un territori i absolutament necessari per l'elaboració i implementació d'un projecte de desenvolupament local. En tots els processos participatius és important tenir present les expectatives de les parts, tant de les associacions com de les institucions; encetar processos dialògics que possibilitin l'expressió de les persones participants, que aprofundeixen en la democràcia participativa i en la construcció d'una ètica de mínims per avançar en el consens.

L'Ajuntament de Sabadell ha volgut donar rellevància a la participació ciutadana. Potenciar-la és un dels principals objectius de la Regidoria de Relacions Ciutadanes i Espai Públic. Tradicionalment la ciutadania de Sabadell es caracteritza per ser molt participativa.

En general, respecte a la participació de les dones destaquem:

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

- Segons els i les agents, hi ha una participació femenina en el món associatiu en general, si bé és cert que es troben disperses segons les diferents temàtiques que treballen les associacions, més que no pas en associacions que treballin específicament qüestions de gènere.
- En aquestes entitats, no sempre aquesta participació es reflecteix en la composició de la Junta Directiva de les associacions, encara que aquesta representació també va en augment.
- En el taller participatiu 'La mirada de les dones a Sabadell, algunes de les persones assistents van expressar la voluntat de formar nous espais de trobada, donat que consideren que hi ha una manca de comunicació per afrontar diferents problemàtiques que les afecta com a dones.

S'ha de dir que el moviment feminista ha protagonitzat la més important revolució silenciosa del segle XX, transformant estructures socials i establint relacions més igualitàries entre les persones. Els grups de dones, feministes o no feministes, són un referent molt important i compleixen una tasca fonamental de suport i de relació.

1.2.2 Conciliació de la vida familiar, laboral i personal

La tendència generalitzada a la menor participació i presència de les dones en el mercat de treball està estretament relacionada amb la dificultat de conciliar la vida familiar amb la laboral degut a la gairebé inexistent corresponsabilitat entre homes i dones en l'àmbit domèstic. Fins ara, la llei d'aquest sobre conciliació que s'aplicava al personal de l'administració era la 'Llei 6/2002, de Mesures Relatives a la Conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes', la qual buscava que l'exercici responsable de la vida laboral no impedis l'exercici també responsable de la vida familiar, principalment per que fa a la cura dels fills o filles i d'altres familiars dependents. La llei preveia, entre d'altres, els següents aspectes:

- Dret de reduir un terç o la meitat de la jornada de treball per a tenir cura d'una filla o d'un fill de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també per als/les qui tenen a càrrec directe una o un familiar, amb el dret a percebre el 80% i el 60% de la retribució, respectivament.
- Dret a percebre el 100% de la retribució en el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per a tenir cura d'una o d'un menor, fins que l'infant tingui un any com a màxim.
- El permís de lactància dóna la possibilitat que les funcionàries i funcionaris amb filles i fills menors de 9 mesos puguin gaudir d'un permís d'una hora diària d'absència del treball.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Pel què fa a l'ús d'aquestes facilitats als Ajuntaments, són més utilitzades per part de les dones, seguint la tendència de gènere que atribueix la tasca de criança i de cura de les persones a les dones. Tanmateix, al ser una llei que només s'aplica a les administracions públiques, si en una parella és el pare el que treballa en el sector públic i la mare en una empresa privada, és el pare qui gaudeix de les llicències. Per tant, hauríem de comparar pares i mares (parelles) que treballin ambdós al sector públic per veure la tendència de gènere.

Com hem dit, aquesta va ser la llei vigent fins l'any passat. El 2007, es creà una llei orgànica estatal que modificava i ampliava aquesta darrera, que és la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (LO/2007). Aquesta introdueix les següents novetats referents a la conciliació familiar i professional del personal funcionari de les administracions públiques:

- **Permisos:**

- Possibilitat de reconèixer permisos per atendre deures derivats de la conciliació de la vida familiar i laboral.
- S'amplia la duració del permís de la funcionaria per lactància fins a dos mesos. Aquest permís s'incrementarà en els casos de part múltiple.
- Es reconeix el dret la reducció de jornada fins a un màxim de dues hores en els casos de recent nascuts/es prematurs/es o que hagin de romandre hospitalitzats/es a continuació del part.
- S'amplia la possibilitat de reduir la jornada per raons de guarda legal per a la cura de menors de 12 anys (abans menors de 6 anys).
- Es reconeix el dret a reduir fins a un 50% la jornada laboral durant un període màxim d'un mes per la cura, per enfermetat molt greu, d'un familiar de primer grau, sense disminució de les retribucions.

- **Vacances:**

- Es podrà disfrutar de les vacances en data diferent, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponen, si coincideixen amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, amb el descans per maternitat o amb el permís per paternitat.

- § **Excedències:**

- S'amplia fins a 3 anys (abans un) el període d'excedència per atendre i/o tenir cura d'un familiar al seu càrrec, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que no pugui valer-se per si mateix i no tingui activitat retribuïda.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

- El període de permanència en excedència tenint cura d'un familiar es computa a efectes de triennis, consolidació del grau personal i drets passius. Durant aquest període, també, es podrà participar dels cursos de formació que convoqui l'Administració.
- S'amplia a dos anys (abans un) la reserva del lloc de treball en els supòsits d'excedència per tenir cura de cada filla o fill i de familiars a càrrec. Transcorregut aquest període la reserva es manté a un lloc d'igual nivell i retribució en la mateixa localitat.
- S'estableix el dret de la funcionaria a percebre les retribucions íntegres durant els dos primers mesos d'excedència per raó de violència de gènere.

§ **Permís per paternitat:**

- S'amplia el permís de paternitat per naixement, acolliment o adopció d'una filla o fill dins a 15 dies (abans 10 dies).
- Aquest permís s'ampliarà de forma progressiva i gradual durant els sis anys següents de l'entrada en vigor de la Llei fins arribar a les 4 setmanes.

§ **Permís per maternitat, adopció i acolliment:**

- Es reconeix la possibilitat d'acudir als cursos de formació que convoqui l'Administració durant els períodes de permís per part, adopció o acolliment.
- S'estableix la possibilitat d'ampliar el permís de maternitat fins a 13 setmanes en casos de part prematur o de recent nascuts que necessitin hospitalització a continuació del part.
- S'elimina el límit d'edat del menor per a poder disfrutar del permís per maternitat en els supòsits d'adopció, acolliment, pre-adoptiu o permanent, i acolliment simple de durada no inferior a un any. En cap cas un mateix menor podrà donar dret a varis períodes de gaudi del mateix.
- El permís per maternitat s'amplia a dos setmanes més pels supòsits de discapacitat de la filla o el fill, o del menor adoptat o acollit. Si ambdós progenitors treballen, aquest període es distribuirà a la seva elecció, podent així disfrutar de manera simultània o successiva i sempre ininterrompudament.
- El progenitor o progenitora que estigui disfrutant del permís de maternitat per part que hagi cedit a la mare, continuarà disfrutant d'aquest encara que la mare no es reincorpori al seu lloc de treball per estar en situació d'incapacitat temporal.

2. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

2.1 CONTEXTUALITZACIÓ

És important que les actuacions dels ajuntaments així com la seva organització interna estiguin d'acord amb les **polítiques municipals d'igualtat d'oportunitats**⁶. Aquesta tasca requereix de la intervenció dels poders públics per a fomentar que hi hagi més dones que participin en la presa de decisions.

La incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques municipals representa la possibilitat de treballar des de les diferents àrees i serveis municipals la igualtat d'oportunitats en els seus plans, programes, projectes... també significa implementar en l'espai intern dels Ajuntaments mesures que fomentin la igualtat entre els treballadors i les treballadores.

El desenvolupament de polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats no requereix necessàriament de grans recursos i infraestructures però sí d'algun tipus de seguiment, assessorament, suport i coordinació per assegurar i reforçar la introducció de la perspectiva de gènere transversalment en totes les àrees.

2.2 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A L'AJUNTAMENT

2.2.1 Càrrecs electes a Sabadell

Un dels camps on és més difícil la participació pública de les dones és en l'activitat política, ja que és un àmbit que requereix condicions especials per desenvolupar-la: disponibilitat horària i de temps (a vegades il·limitat) cosa que dificulta o fa incompatible aquesta activitat amb altres camps vitals com la criança dels fills i filles o la jornada laboral. En una societat en que el treball reproductiu és encara majoritàriament assumit per les dones, la seva participació en la política és complicada.

⁶ Les **polítiques d'Igualtat d'Oportunitats** són les mesures polítiques que es posen en marxa des de les institucions públiques per pal·liar i resoldre les situacions de desigualtat social entre dones i homes.

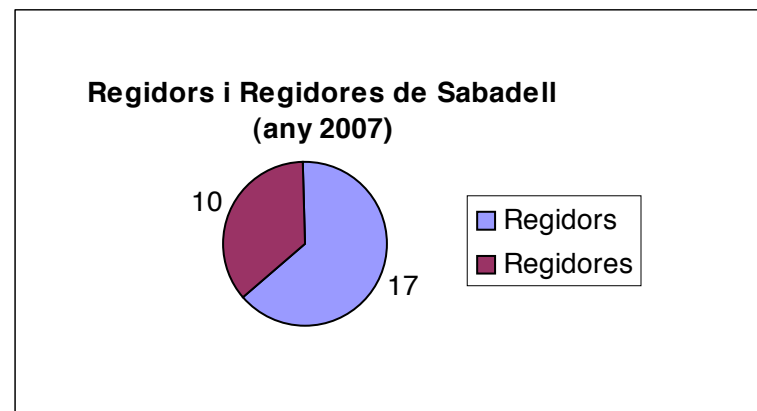
PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

A més, reunions i horaris de les activitats polítiques solen organitzar-se entorn als ritmes marcats pel treball productiu (els plens al vespre), sense tenir en compte els ritmes del treball reproductiu. Aquest és un tret comú en l'àmbit associatiu i de participació política, que pot obstaculitzar la presència d'algunes dones en aquest àmbit, i que reflecteix un cop més el model androcèntric que impregna totes les activitats de la vida quotidiana, provocant desequilibris i exclusions.

Els àmbits de representació política han estat, històricament, exclusivament masculins, i es troben impregnats de maneres de fer i valors atribuïts a la masculinitat. Els horaris només són un exemple. La diferent socialització de dones i homes fa que moltes dones se sentin més còmodes per desenvolupar-se en aquests espais: expressar-se en públic, capacitat executiva i assertiva... Fins que no es produeixi un intercanvi els valors i rols femenins i masculins en aquestes espais, la presència de les dones es veurà dificultada i consistirà en moltes ocasions en l'adaptació a les maneres de fer establertes.

A més a més, hem de tenir en compte que part de les regidores i regidors de Sabadell compaginen la seva activitat política amb altres feines remunerades. Aquesta situació fa encara més difícil la possibilitat de poder conciliar els diferents temps i treballs.

A continuació, analitzem l'estructura de distribució dels càrrecs polítics, fixant-nos en el nombre de regidors i regidores que hi ha a l'Ajuntament de Sabadell. Cal tenir en compte, però, que la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes recull en el preàmbul que hi ha d'haver una composició equilibrada de dones i homes ocupant càrrecs públics. D'això se'n deriva que les diferències es minimitzin, ja que la Llei recull i obliga als ens públics a que, d'entre el seu personal, les persones de cada sexe no superin el 60% ni estiguin per sota del 40%. Amb aquesta mesura es pretén assegurar una representació suficientment significativa d'ambdós sexes en òrgans i càrrecs de responsabilitat.



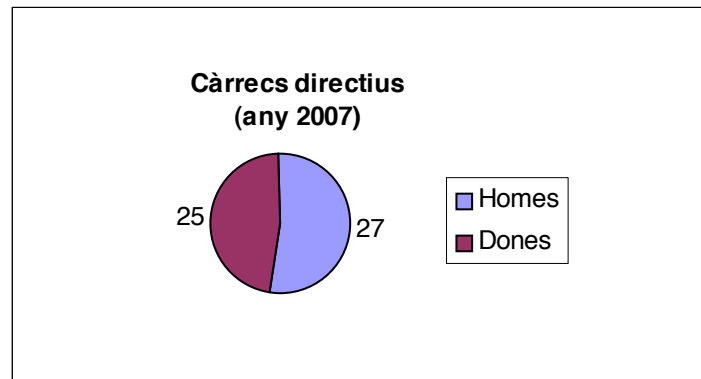
Gràfic elaborat pel Programa d'Igualtat Dona-Home

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Com podem observar, en el cas de Sabadell, trobem que de 27 regidors i regidores que hi ha al municipi, 10 són dones i 17 homes.

2.2.2 Càrrecs directius a Sabadell

En el cas de persones que estan dirigint una àrea o un departament trobem que hi ha 25 dones i 27 homes. En aquest cas no trobem grans diferències de representació d'ambdós sexes en aquests càrrecs. On trobem diferències més significatives és a les àrees de serveis a les persones i convivència on hi ha 8 dones i 3 homes ocupants càrrecs directius. També, en l'àrea d'urbanisme trobem aquestes diferències però a l'inrevés: hi ha 7 homes i 4 dones.



2.2.3 Treballadors i treballadores de l'Ajuntament

L'Ajuntament de Sabadell té un organigrama força complex: és la quarta ciutat més gran de Catalunya, orientada als serveis, i les necessitats l'han obligat a desplegar, en segons quines àrees, quasi és tota l'estructura jeràrquica de les Administracions públiques. S'estructura en cinc grans àrees, i aquestes, alhora, estan composades per els diferents regidories, amb les particularitats pròpies de cadascuna en base al volum de les necessitats a cobrir/ àmbits de treball, i també en funció de la seva partida pressupostària.

La taula que mostrarem a continuació exposa les dades del personal que exerceix les seves tasques diàriament a totes les àrees de l'Ajuntament.

Personal de l'Ajuntament¹

Sexe. 1999-2005

Sexe	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Homes	645	49,16	673	51,10	664	50,61	662	50,46	652	50,39	660	49,36
Dones	667	50,84	644	48,90	648	49,39	650	49,54	642	49,61	677	50,64
Total	1.312	100	1.317	100	1.312	100	1.312	100	1.294	100	1.337	100

Font: Ajuntament de Sabadell. Servei de Recursos Humans.

1. A 31 de desembre de cada any.

Podem veure que pel què fa al personal de l'Ajuntament de Sabadell, en general, les dades estan bastant equilibrades. L'any 2005, del total d'empleats i empleades de l'Ajuntament de Sabadell (que són 1.337 persones), un 50.64% eren dones, i un 49.36% eren homes. Així doncs, hi ha 667 dones treballant per l'Ajuntament, i 660 homes.

3. SOCIODEMOGRAFIA

3.1 POBLACIÓ

Segons dades de "Anuari estadístic, Sabadell 2006"⁷⁷, veiem com l'any 2006 a Sabadell hi havia 200.743 ciutadans i ciutadanes, dels quals 102.338 eren dones (un 50.98%), mentre que 98.405 eren homes (un 49.02%). La distribució per edats és relativament homogènia entre dones i homes, concentrant-se en ambdós casos en les franges d'edat que van dels 24 als 50 anys. Alhora, veiem com Sabadell mostra patrons semblants a la resta de societats industrialitzades. Això vol dir, d'una banda, que les taxes de natalitat són molt baixes per ambdós sexes. Per l'altra banda, trobem que hi ha hagut un envelliment de la població. És precisament en aquestes franges d'edat que van dels 70 anys en endavant que les dones formen un gruix superior quantitativament al dels homes.

⁷⁷ "Anuari Estadístic, Sabadell 2006", Edició: Ajuntament de Sabadell, Producció: Promoció Econòmica i Informació Corporativa. Any 2006

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Estructura per edats i sexe

Total. Grups quinquennals.

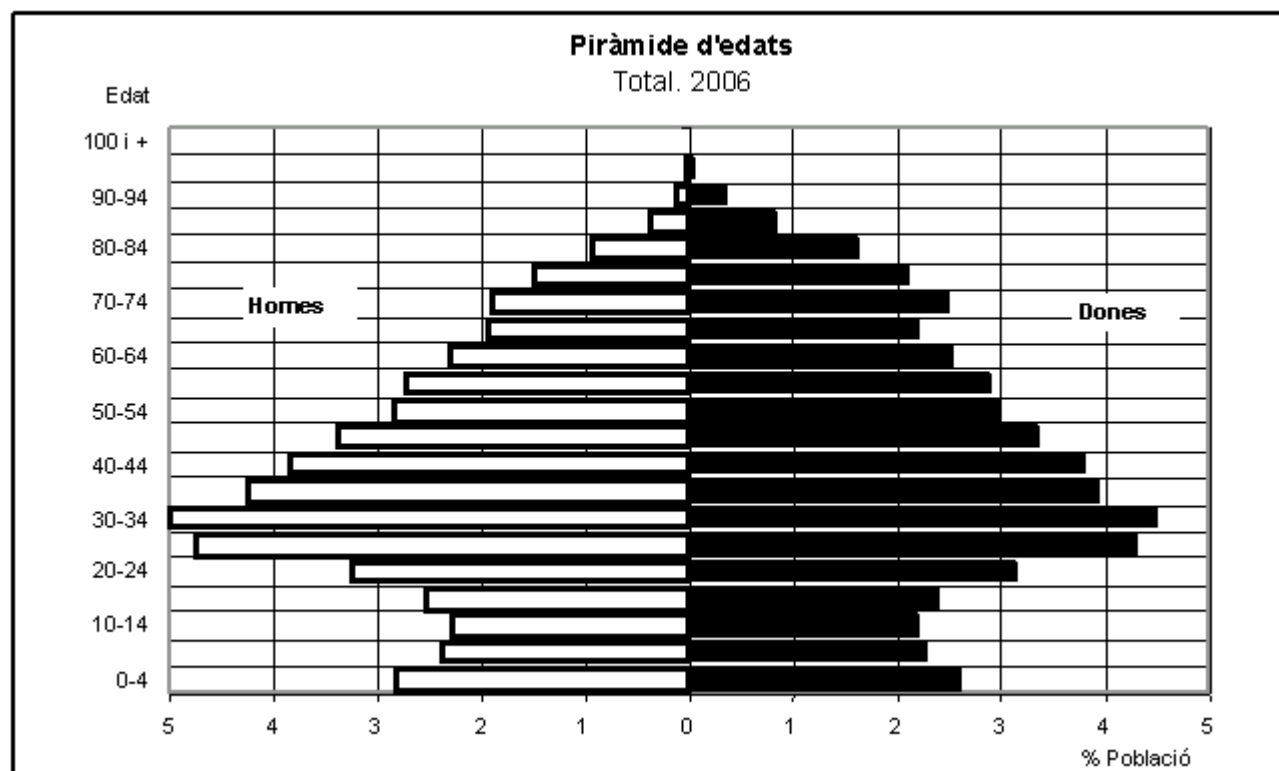
Sexe	0-4	%	5-9	%	10-14	%	15-19	%	20-24	%	25-29	%	30-34	%	35-39	%
Homes	5.638	2,81	4.767	2,37	4.587	2,29	5.056	2,52	6.515	3,25	9.515	4,74	10.002	4,98	8.529	4,25
Dones	5.298	2,64	4.576	2,28	4.436	2,21	4.849	2,42	6.355	3,17	8.682	4,32	9.023	4,49	7.917	3,94
Total	10.936	5,45	9.343	4,65	9.023	4,49	9.905	4,93	12.870	6,41	18.197	9,06	19.025	9,48	16.446	8,19

Sexe	40-44	%	45-49	%	50-54	%	55-59	%	60-64	%	65-69	%	70-74	%	75-79	%
Homes	7.709	3,84	6.761	3,37	5.667	2,82	5.425	2,70	4.600	2,29	3.888	1,94	3.831	1,91	2.982	1,49
Dones	7.674	3,82	6.816	3,40	6.051	3,01	5.866	2,92	5.080	2,53	4.491	2,24	5.050	2,52	4.299	2,14
Total	15.383	7,66	13.577	6,76	11.718	5,84	11.291	5,62	9.680	4,82	8.379	4,17	8.881	4,42	7.281	3,63

Sexe	80-84	%	85-89	%	90-94	%	95-99	%	100 i +	%	Total	%
Homes	1.895	0,94	741	0,37	255	0,13	38	0,02	4	0,00	98.405	49,0
Dones	3.271	1,63	1.690	0,84	736	0,37	155	0,08	23	0,01	102.338	51,0
Total	5.166	2,57	2.431	1,21	991	0,49	193	0,10	27	0,01	200.743	100

Font: Ajuntament de Sabadell. Informació Corporativa.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL



3.2 EL CREIXEMENT MIGRATORI

La immigració estrangera al municipi ha anat augmentant darrerament i Sabadell ha anat convertint-se en un municipi receptor de persones nouvingudes.

El percentatge de persones arribades d'altres països, segons les dades extretes, és aproximadament d'un 5,4% de la població total a l'any 2004. Si tenim en compte que a l'any 2000 el percentatge d'immigrants estrangers era d'un 1,0% de la població total podem adonar-nos de la importància d'aquest fenomen que ha anat incrementant-se de forma important.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Tenint en compte les dades de les que disposem, el percentatge d'homes i de dones és equilibrat amb un 53,3% d'homes, front a un 46,7% de dones. No obstant, hem d'assenyalar que si que es troben diferències importants depenent dels llocs de procedència

Taula 3.2. Pes de la població estrangera a Sabadell, 1991-2004.

Any	Dones		Homes		Total	Població total	% Població Estranger
	Total	%	Total	%			
2000	922	48,2	990	51,8	1.912	183.727	1,0%
2001	1474	46,4	1704	53,6	3.178	185.170	1,7%
2002	2481	45,5	2969	54,5	5.450	187.201	2,9%
2003	5070	46,2	5897	53,8	10.967	191.057	5,7%
2004	6070	46,7%	6936	53,3%	13.006	193.338	6,7%

Font: Web de l'Institut d'Estadística de Catalunya, IDESCAT.

3.3 VIOLÈNCIA MASCLISTA

S'entén per violència masclista la violència que s'exerceix contra les dones en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, intimidacions o coaccions, té com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat. (Font: Institut Català de les Dones, Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista. (www.gencat/icdona/leiviolencia.htm)).

Malgrat l'abast del problema, no només pels alts nivells de violència que s'estan visibilitzant sinó també perquè és una manifestació d'una violència estructural envers les dones⁸ i d'una desigualtat entre els sexes encara molt present en la nostra societat, existeixen poques dades al respecte a l'haver estat silenciats (i sovint encara ho està). Fins fa poc no ha estat considerat un problema social sinó una realitat familiar i privada.

⁸ La violència física vers les dones, de la qual se'n fa un tracte sensacionalista i no adequat als mitjans de comunicació, és només la punta de l'iceberg de la violència vers les dones a tots els àmbits de la vida, i que molt sovint, no figuren a les estadístiques.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

La regidoria d'Igualtat Dona-Home de Sabadell es creà el 1999. Una de les primeres actuacions que es va realitzar va ser el Pla Municipal d'Actuació per la Igualtat Dona-Home, aprovat a finals d'aquest mateix any. El Pla d'actuació és el marc on s'estableixen les directrius generals, i posteriorment es desenvolupà en un Programa Municipal d'Actuació. El 29 d'octubre del 2001, i després de diverses proves, es posà en funcionament el **Centre d'Atenció a la Dona**.

Els objectius del CAD són els següents:

- Oferir atenció social personalitzada i professional a totes aquelles dones que realitzin una demanda per una problemàtica personal derivada de la seva condició de dona.
- Atendre demandes d'informació i assessorament sobre temes legals que comportin una discriminació per raó de sexe.
- Oferir suport psicològic i teràpia emocional especialitzat i professional.
- Fons Documental. Configurar un espai de referència on estudiants/es, professionals i població en general pugui trobar tot tipus d'informació actualitzada sobre qualsevol tema referent a la Igualtat Dona-Home.

Pel què fa a les xifres, se n'han de destacar vàries:

Persones ateses

El número de dones que s'han dirigit durant l'any 2007 per primera vegada al Centre d'Atenció a la Dona ha estat de 266.

El número total de dones que han estat ateses al CAD ha estat de 532, és a dir un 50% han estat nous casos i el 50% restant han estat casos que s'havien obert anteriorment.

El número total de visites ha estat de 2857. El percentatge de visites per usuària ha estat de:

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Nº VISITES	PERCENTATGE
1	4%
2	7%
3	6%
4	5%
5	6%
6	7%
7	6%
8	5%
9	5%
10	7%
11	4%
12	6%
13	4%
14	3%
15	5%
16	4%
17	1%
18	3%
19	2%
20	1%
21	1%
22	1%
23	3%
24	2%
25	1%
26	2%

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Per professionals:

PROFESSIONALS	USUÀRIES	VISITES
Treballadores socials	489 dones	1400 visites
Terapeuta	55 dones	207 visites
Psicòloga	171 dones	770 visites
Juristes	227 dones	341 visites
Psicòleg infantil	22 dones	139 visites

Perfil sociodemogràfic de les dones ateses:

EDAT	PERCENTATGE
18 - 30	15%
31 - 50	60%
> 50	25%

Estat civil de les dones ateses:

ESTAT CIVIL	PERCENTATGE
Casades	46%
Separades/divorciades	30%
Solteres	6%
Vídues	2%
No informen	16%

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Situació laboral de les dones ateses:

SITUACIÓ LABORAL	PERCENTATGE
Assalariada	38%
Autònoma	3%
Baixa laboral	4%
Economia submergida	4%
Atur	4%
Estudiant	2%
Pensionista	13%
PIRMI	1%
Mestressa de casa	14%
No informen	17%

Formació de les dones ateses:

FORMACIÓ	PERCENTATGE
Sense estudis	2%
Estudis primaris inacabats	8%
Estudis primaris	19%
EGB-ESO	6%
Estudis secundaris	19%
Estudis universitaris de grau mig	9%
Estudis universitaris de grau superior	1%
No informat	36%

Demandes

Cal diferenciar les demandes que realitzen les dones quan arriben al Centre d'Atenció a la Dona de les necessitats i problemes que identifiquen les treballadores socials, que són les professionals que realitzen la primera visita i fan la diagnosi de la situació.

La demanda que principalment realitzen les dones quan arriben al CAD és una necessitat d'orientació i assessorament personal (47%) ja que manifesten viure una situació de discriminació i no saben com actuar. Seguida d'una demanda d'assessorament jurídic (32%) i atenció psicològica (29%).

Els principals problemes i necessitats que identifiquen les treballadores socials són: violència emocional (50%), manca d'informació jurídica (39%), violència física (31%), conflicte de parella (36%), i violència ambiental (22%).

Violència detectada

Durant l'any 2007 el 55% dels casos nous que han arribat al Centre d'Atenció a la Dona han estat situacions de violència de gènere. D'aquests casos només un 21% arribaven amb la denúncia ja interposada.

En el 59% dels casos l'agressor era el marit o company de la dona i en un 23% l'ex-marit o ex-company.

Pel que fa al tipus de violència hem de tenir en compte que en una situació no s'exerceix un sol tipus sinó, que es poden donar més d'un tipus de violència en cada cas. El tipus de violència més detectada és la psicològica que suposa un 92% dels casos de violència que es detecten.

4. FORMACIÓ I EDUCACIÓ

4.1 NIVELL DE FORMACIÓ DE LA POBLACIÓ

El que ens interessa en aquest apartat és analitzar la situació de la formació al municipi. Tractarem doncs de veure quin és el nivell formatiu mitjà de la població posant especial èmfasi en les tendències de gènere que es detecten. Per estudiar el nivell de formació de la població de Sabadell hem analitzat dades extretes de la informació del Padró Municipal i de l'Institut d'Estadística de Catalunya. Cal tenir en compte que poden ser dades esbiaixades ja que depenen de la voluntat de les persones que declaren.

Taula 4.1 Nivells d'instrucció de la població de més de 10 anys, Sabadell.

Nivell d'instrucció	Dones	% files	% col.	Homes	% files	% col.	Total	% total
No sap llegir o escriure	3.979	73,1%	4,7%	1.467	26,9%	1,8%	5.446	3,3%
Sense estudis	13.256	56,4%	15,5%	10.243	43,6%	12,8%	23.499	14,2%
Primer grau	23.065	51,4%	27,0%	21.843	48,6%	27,3%	44.908	27,1%
ESO,EGB o Batx. Elemental	19.981	48,5%	23,4%	21.182	51,5%	26,4%	41.163	24,8%
FP grau mitjà	4.039	46,9%	4,7%	4.574	53,1%	5,7%	8.613	5,2%
FP grau superior	3.429	45,3%	4,0%	4.135	54,7%	5,2%	7.564	4,6%
Batxillerat superior	8.502	50,4%	9,9%	8.367	49,6%	10,4%	16.869	10,2%
Diplomatura	4.869	57,0%	5,7%	3.666	43,0%	4,6%	8.535	5,2%
Llicenciatura i doctorat	4.409	48,7%	5,2%	4.650	51,3%	5,8%	9.059	5,5%
TOTAL	85.529	51,6%	100%	80.127	48,4%	100%	165.656	100%

Font: l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT, 2001). Elaboració pròpia.

Observem com, a Sabadell, l'any 2001 la major concentració de dones es troba entre les persones sense estudis fins a les que tenen ESO, EGB i Batxillerat elemental. Aproximadament el 67% de la població sabadellenca es troba en aquest tram.

5. ACTIVITATS ECONÒMIQUES

Els usos del temps es defineixen a partir dels diversos continguts amb els quals l'ocupem. És per això que parlem d'un ús del temps laboral, familiar, personal o comunitari/social.

Però el temps i els espais o activitats en que les persones ocupem aquest temps estan desigualment distribuïts entre dones i homes. L'ús del temps és diferent per a les dones i per als homes, per raons educatives, culturals i de rols socials.

El **temps laboral** inclou les activitats productives i remunerades i en aquest espai les dones pateixen una situació de discriminació en el mercat del treball, tant per accedir-hi (nivells d'atur més alts) com en altres àmbits com el salarial, contractual, de promoció personal, etc.

El **temps familiar on s'inclouen els treballs de cura i atenció a les persones de la família, el manteniment de la llar i l'habitatge i en el que se** segueix atribuint a la dona moltes responsabilitats que caldrien ser compartides amb els homes o sostingudes amb suports comunitaris i públics.

El **temps personal** és un temps de llibertat individual i és aquell que cada persona dedica a la seva salut, a activitats d'estudi i/o formació personal, a l'oci i a la cultura, al descans, etc.

El **temps social** o comunitari és aquell dedicat a la participació ciutadana (sindical, política o associativa).

És per això que aquest capítol el dividirem en dues parts: una sobre el treball productiu i l'altre sobre el treball reproductiu. A partir d'aquí podrem comprovar la diferenciació encara avui en dia existent entre les activitats que ocupen el temps dels homes i les dones.

5.1 TREBALL PRODUCTIU

Pel què fa a les dades sobre el treball, trobem diversos aspectes a destacar. D'entre la **població activa** sabadellenca, trobem que un 68.9% la conformen homes, i un 48.98% dones, mentre que la **població no activa** representa un 37.56% pels homes i un 54.63% per les dones. S'observa que els homes segueixen presentant proporcions més altes de participació en el món laboral.

A continuació trobem la taula que presenta les dades que acabem d'esmentar. Totes elles daten del 2006.

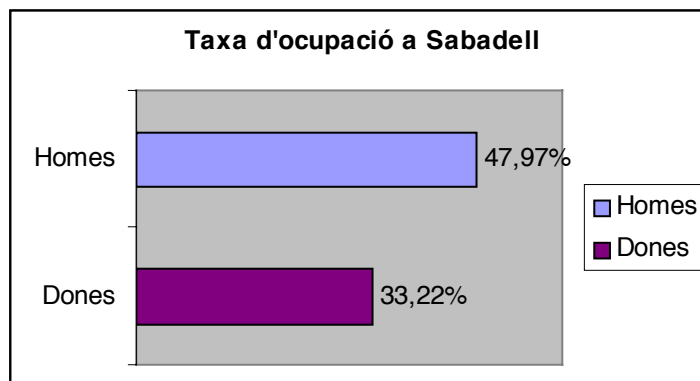
PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Població en relació amb l'activitat

	Nombre			%		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Població total	89.002	93.959	182.961			
Població de 16 i més	74.654	80.290	154.944	100	100	100
Ocupats	47.228	34.011	81.239	63,26	42,36	52,43
Busquen 1a ocupació	621	702	1.323	0,83	0,87	0,85
Desocupats sense ocup. anterior	3.588	4.615	8.203	4,81	5,75	5,29
Actius	51.437	39.328	90.765	68,90	48,98	58,58
Jubilats o pensionistes	13.381	16.372	29.753			
Incapacitat permanent	3.089	3.053	6.142			
Escolars i estudiants	16.220	16.646	32.866			
Feines de la llar	330	13.838	14.168			
Altres situacions	4.545	4.722	9.267			
No Actius	37.565	54.631	92.196			

Font: Web de l'Institut d'Estadística de Catalunya.

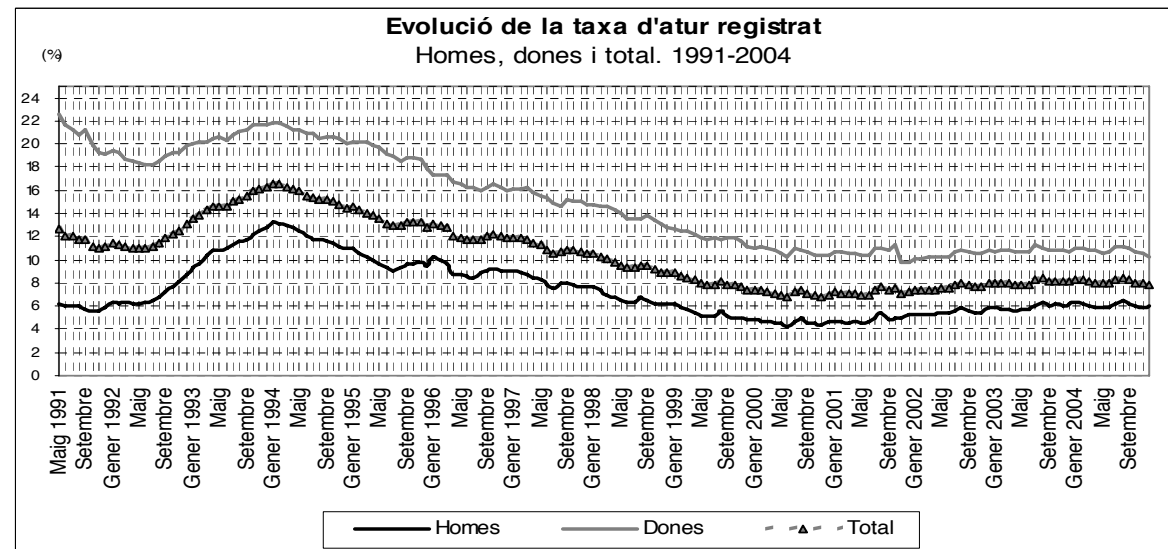
Si ens fixem en les taxes d'ocupació, trobem que l'any 2006, la taxa d'ocupació femenina a Sabadell era del 33.22%, i la masculina del 47.97%.



Gràfic elaborat pel Programa d'Igualtat Dona-Home

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Pel què fa a l'atur al nostre municipi, trobem que la taxa en el cas femení és d'un 13.21% i d'un 7.23% en el cas masculí.



Font: Anuari Estadístic Sabadell 2006

Més enllà d'això, trobem diferències importants pel què fa al tipus de contracte que tenen homes i dones en el món laboral. Com a conseqüència de la necessitat de la dona de compaginar món laboral i familiar, trobem que a Sabadell hi ha moltes més dones amb contractes a temps parcial que homes. Dins dels treballs a temps parcial indefinits trobem 1.134 dones i només 599 homes. Pel què fa als contractes de treball a temps parcial temporal, les diferències encara són més accentuades: 10.713 dones tenen un contracte d'aquest tipus, davant de només 4.766 homes. En canvi, pel què fa als contractes per formació, les proporcions s'inverteixen: només hi ha 78 dones que tinguin un contracte de formació, i en canvi hi ha 226 homes.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Contractació

Dades del 2005

Modalitat	Total	Homes		Dones		Edat del									
		Nre.	%	Nre.	%	<=19		>19 a <=24		>=25 a <30		>=30 a <45		>=45	
Temps parcial indefinit	1.733	599	34,6	1.134	65,4	206	11,9	359	20,7	333	19,2	527	30,4	308	17,8
Ordinari temps indefinit	1.968	1.230	62,5	738	37,5	58	2,9	284	14,4	518	26,3	884	44,9	224	11,4
Minusvàlids indefinits	53	29	54,7	24	45,3	4	7,5	4	7,5	7	13,2	24	45,3	14	26,4
Contractes indefinits	1.075	414	38,5	661	61,5	43	4,0	190	17,7	185	17,2	176	16,4	481	44,7
Minusvàlids en CET. Indefinits	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3
Indefinit aturats en situació d'exc. social	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Convertits en indefinits	3.477	1.828	52,6	1.649	47,4	259	7,4	774	22,3	898	25,8	1.240	35,7	306	8,8
Pràctiques	436	191	43,8	245	56,2	52	11,9	194	44,5	167	38,3	23	5,3	0	0,0
Temps parcial temporal	15.479	4.766	30,8	10.713	69,2	1.792	11,6	4.064	26,3	2.916	18,8	4.739	30,6	1.968	12,7
Temporals bonificats minusvàlids	18	13	72,2	5	27,8	1	5,6	1	5,6	2	11,1	10	55,6	4	22,2
Minusvàlids en CET. Temporals	15	15	100,0	0	0,0	1	6,7	3	20,0	3	20,0	4	26,7	4	26,7
Obra o servei	13.799	8.715	63,2	5.084	36,8	1.421	10,3	3.139	22,7	2.922	21,2	4.740	34,4	1.577	11,4
Eventuals circumstàncies producció	19.555	10.963	56,1	8.592	43,9	1.865	9,5	4.747	24,3	4.458	22,8	6.347	32,5	2.138	10,9
Interinitat	6.886	2.040	29,6	4.846	70,4	379	5,5	1.852	26,9	1.842	26,7	2.047	29,7	766	11,1
Jubilació especial 64 anys	11	7	63,6	4	36,4	1	9,1	2	18,2	2	18,2	3	27,3	3	27,3
Relleu	99	44	44,4	55	55,6	2	2,0	13	13,1	30	30,3	41	41,4	13	13,1
Formació	304	226	74,3	78	25,7	230	75,7	20	6,6	12	3,9	30	9,9	12	3,9
Temp. aturats en situació d'exc. social	6	5	83,3	1	16,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	50,0	3	50,0
Temp. D'inserció	3	0	0,0	3	100,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	0	0,0	0	0,0
Altres	217	86	39,6	131	60,4	34	15,7	44	20,3	43	19,8	70	32,3	26	12,0
Total	65.138	31.175	47,9	33.963	52,1	6.348	9,7	15.693	24,1	14.339	22,0	20.910	32,1	7.848	12,0

Font: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball i Indústria. Servei d'Estudis i

5.2 TREBALL DE CURA

A la taula següent podem veure com a Sabadell, del total de persones que l'any 2001 duïen a terme exclusivament les **feines de la llar**, només un 2,3% eren homes mentre que la resta, el 97,7%, eren dones (IDESCAT, 2001). Aquestes dades deixen ben patent que el treball familiar domèstic és una activitat desenvolupada gairebé exclusivament per les dones. A més, hem de tenir ben present que aquesta és considerada una tasca "no activa" des del punt de vista productiu capitalista, la qual cosa té un impacte decisiu en l'ordre simbòlic i també en la realitat.

Taula 5.2 Feines de la llar. Sabadell. Any 2001.

	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
Feines de la llar	13.838	97,7%	330	2,3 %	14.168

Font: Pàgina web de l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT). Elaboració pròpia.

La tendència social general, confirmada a partir de l'esmentat estudi assenyalava que en les llars on els dos membres de la parella treballen fora de casa, les tasques domèstiques són majoritàriament assumides per les dones. De fet podem dir que les dones treballen globalment més hores que els homes i que la diferència es fa encara més gran quan hi ha responsabilitats familiars.

6. SALUT

6.1 SALUT LABORAL, TREBALL DOMÈSTIC I SOBRECÀRREGA INVISIBLE

Fins fa pocs anys els estudis sobre la influència del treball en la salut incloïen exclusivament homes, tendència que en l'actualitat és analitzar poblacions mixtes, però assumint que els riscos laborals, o els comportaments relacionats amb la salut, afecten de la mateixa manera ambdós sexes i limitant el concepte de treball només al treball remunerat. En aquest sentit parlar de salut laboral de les dones és insuficient, ja que les dones fan moltes feines que les fan emmalaltir i la major part no són remunerades.

El que es proposa des de l'anàlisi de gènere en salut laboral és estudiar el patró diferencial d'emmalaltir degut a les diferències biològiques i socials d'homes o dones, considerant no només l'ambient laboral, sinó també l'extralaboral, no només les conseqüències sobre la salut biològica, sinó també sobre la psicològica i social.

Al nostre país el terme de salut laboral s'entén com a sinònim de la prevenció d'accidents de treball o de les anomenades malalties professionals, alteracions de l'esfera biològica de la salut, conseqüència de l'exposició a riscos tangibles. S'han produït en els darrers anys canvis en el mercat de treball que fan necessària una revisió d'aquest concepte: han augmentat els problemes de salut relacionats amb l'estrès per la diversitat de tipus de treballs.

És necessari també revisar el tradicional discurs de la salut de la dona treballadora centrat en la salut reproductiva (sovint més preocupat per protegir el fetus que la mare) i que moltes vegades ha facilitat situacions discriminatòries emparades en la suposada reducció de riscos per l'embaràs.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

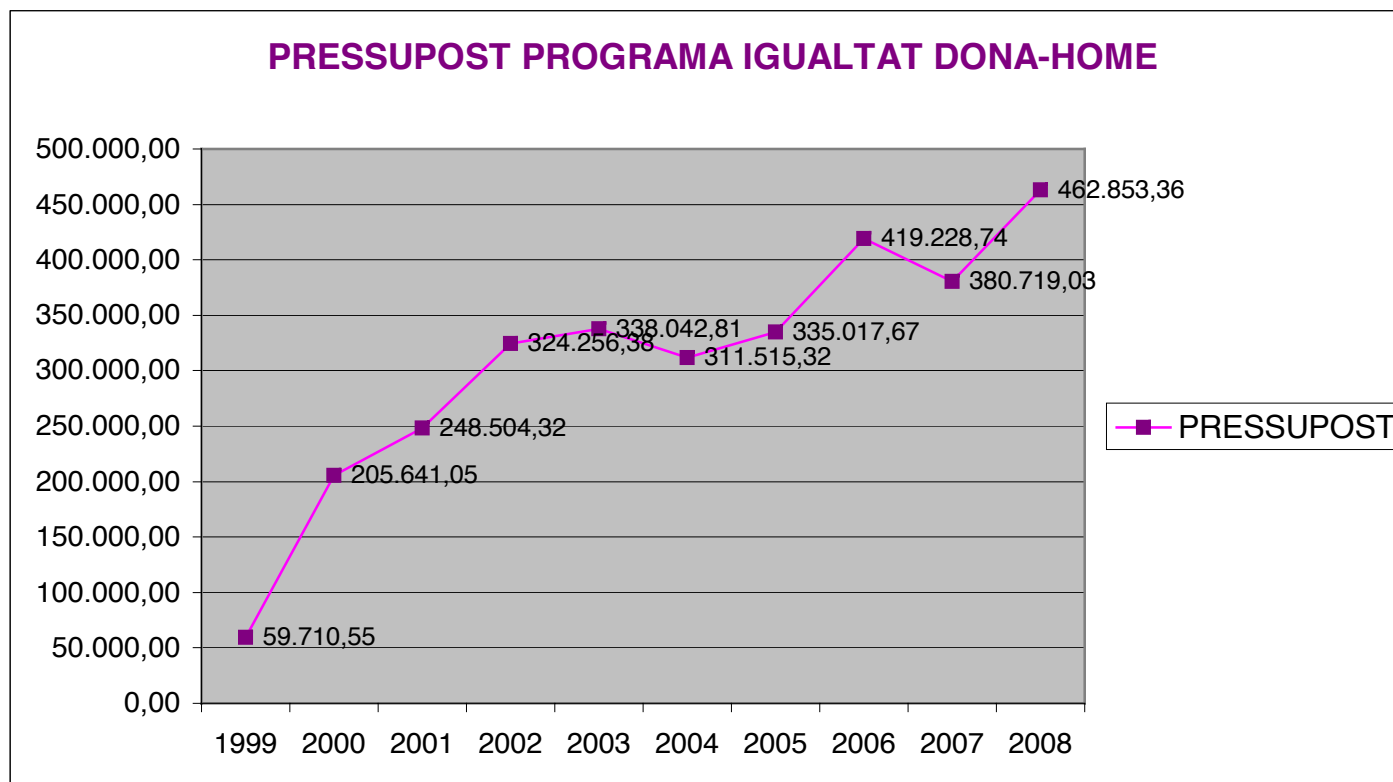
Per altra banda, cal tenir en compte els riscos que les tasques domèstiques comporten per a la salut de les persones que les fan i que són fonamentalment dones. El treball domèstic i de cura suposa per a les dones una càrrega física, mental i emocional. Una dificultat d'accés al món laboral i als òrgans de gestió i participació social, una renúncia del temps propi, una limitació del seu desenvolupament personal, una rutina i un aïllament.

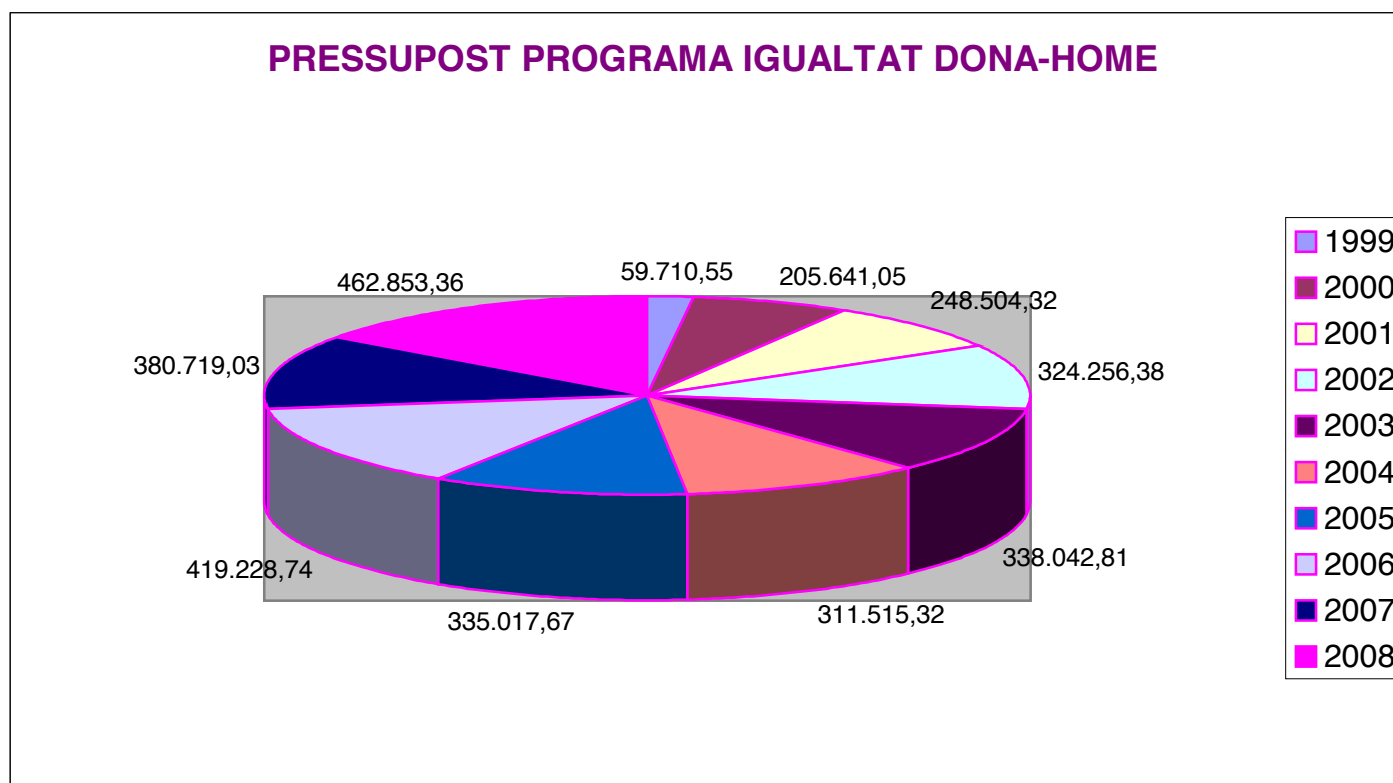
Totes aquestes circumstàncies, lligades a la falta de reconeixement de la seva tasca, comporten una disminució de la qualitat de vida de les dones i de la seva autoestima. Això repercuteix en la salut física i mental i són freqüents les manifestacions d'ansietat, depressió, angoixa i altres alteracions psicossomàtiques com ara problemes digestius, d'insomni, migranyes, dolors musculars... que sovint tenen com a conseqüència el consum d'analgèsics, psicofàrmacs i la freqüentació de les consultes mèdiques.

9. EVOLUCIÓ DEL PRESSUPOST DE LA REGIDORIA D'IGUALTAT DONA-HOME: 1999-2008

ANY	PRESSUPOST
1999	59.710,55
2000	205.641,05
2001	248.504,32
2002	324.256,38
2003	338.042,81
2004	311.515,32
2005	335.017,67
2006	419.228,74
2007	380.719,03
2008	462.853,36

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL





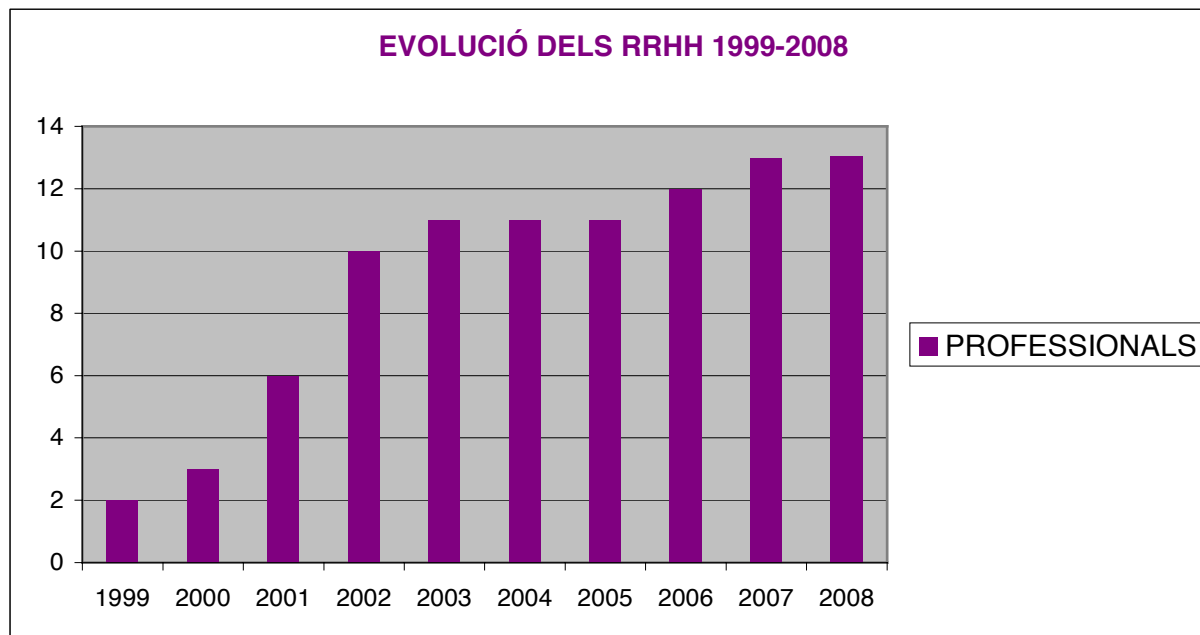
10. EVOLUCIÓ DELS RECURSOS HUMANS DE LA REGIDORIA D'IGUALTAT DONA-HOME: 1999-2008

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

La Regidoria d'Igualtat Dona-Home compta amb un total de 13 professionals en plantilla: 5 pertanyen a la corporació municipal, 7 tenen contracte amb empreses de serveis que desenvolupen diferents programes i una és resultat d'un conveni de tres anys amb Diputació de Barcelona i el Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.

Categoria professional de les treballadores:

- § 1 Cap del Programa d'Igualtat Dona-Home
- § 2 Tècniques Auxiliars de gestió
- § 1 Agent local d'igualtat
- § 2 Auxiliars Administratives
- § 2 Treballadores socials
- § 1 Terapeuta
- § 2 Juristes
- § 1 Psicòloga
- § 1 Psicòloga infantil



PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

En termes absoluts, els nombre de professionals de la Regidoria d'Igualtat Dona-Home és de 2 a 13 persones.

11. METODOLOGIA DE TREBALL

El Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a Sabadell és un instrument que té com a finalitat aglutinar totes les actuacions que es realitzen al voltant de la dona, així com recollir totes les noves propostes d'actuació segons la realitat canviant i existent al municipi.

És necessari doncs garantir que hi hagi nivells de coordinació per tal de portar a terme les actuacions que marca el Pla, proposar-ne de noves, vetllar perquè es compleixin i avaluar-les. Per tal de poder fer el seguiment i l'avaluació del Pla cal una implicació i participació dels diferents agents implicats: l'administració, els i les agents socials i el teixit associatiu.

11.1 CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ INTERDEPARTAMENTAL DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA: funcions, objectius i composició.

Per tal de garantir el compliment dels objectius del Pla i les actuacions que aquest mateix document disposa proposem la creació d'una Comissió que serà l'encarregada de fer el seguiment i l'avaluació del Pla.

Objectiu general de la Comissió:

- § Implementar i avaluar les diferents accions del Pla Municipal per a la Igualtat entre Dones i Homes a Sabadell

Objectius específics de la Comissió:

- § Dissenyar i crear una xarxa transversal per tal de fer la implementació i seguiment del Pla.
- § Anar prioritzant les accions anualment.
- § Avaluació anual del conjunt del Pla i de totes les àrees i/o projectes que tinguin en compte la perspectiva de gènere.
- § Determinar els indicadors d'avaluació anualment

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Metodologia:

Creació de dues comissions de treball transversal:

1. Comissió Política:

§ Qui coordina?

Política o polític a càrrec de les polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament de Sabadell

§ Qui la compona?

Un/a representant polític/a de cada una de les àrees de l'Ajuntament.

§ Cada quan es reuneix?

Dos cops l'any (principi i final)

§ Quines funcions té?

- Designar les persones que formaran part de la comissió tècnica.
- Definir i prioritzar durant l'últim trimestre de l'any les accions a implementar durant l'any següent.
- Definir com es farà l'avaluació anual general i per Departaments.
- Valorar anualment la implementació del Pla.

2. Comissió tècnica:

§ Qui coordina?

Tècnica a càrrec de les polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament de Sabadell.

§ Qui la compona?

Com a mínim, un/a representant tècnic/a amb capacitat de decisió de cada una de les àrees de l'Ajuntament.

§ Cada quan es reuneix?

Trimestralment (a principis, mitjans i finals d'any)

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

§ Quines funcions té?

- Crear grups de treball per dur a terme les accions que han estat prioritzades per la comissió política.
- Fer el seguiment dels grups de treball.
- Comunicar a la comissió política l'estat en que es troben les diferents accions.
- Liderar i vetllar per la implementació de les accions acordades.

3. Grups de treball:

§ Qui coordina?

Cada grup de treball que es creï estarà coordinat per el/la representant tècnic/a de l'àrea responsable de l'acció a implementar

§ Qui els compona?

Un/a representant tècnic/a de cada una de les àrees que intervenen en la implementació de l'acció-projecte segons els àmbits de treball del Pla d'Igualtat d'Oportunitats (Organització municipal, Territori, Població, Educació, Usos del temps i Salut integral) Un/a tècnic/a pot formar part de més d'un grup de treball.

§ Cada quan es reuneix?

A acordar segons la dimensió de l'acció a implementar

§ Quines funcions té?

Realitzar les accions assignades a cada grup de treball

§ Una recomanació:

Seria bo que el/la tècnic/a a càrrec de la implementació de les polítiques d'igualtat pogués participar en tots els grups de treball per tal de vetllar per la veritable introducció de la perspectiva de gènere en la realització de les diferents accions

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

11.2 CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ INFORMATIVA ESPECIAL PER AL SEGUIMENT DEL PLA

Aquesta Comissió estarà integrada pels Grups Municipals amb representació al consistori i els tècnics i les tècniques de la Comissió Interdepartamental.

Objectiu general de la Comissió:

- § Realitzar el seguiment de les diferents accions del Pla Municipal per a la Igualtat entre Dones i Homes a Sabadell

Objectius específics de la Comissió:

- § Suport en la priorització de les accions.
- § Suport en la determinació d'indicadors d'avaluació.

Aquesta Comissió es reunirà un mínim de dos cops per any.

11.3 CONSELL MUNICIPAL D'IGUALTAT DONA-HOME DE L'AJUNTAMENT DE SABADELL: Justificació, funcionament, objectius i àmbits

Justificació:

Els estatuts d'organització i funcionament del consell Municipal d'Igualtat Dona-Home exposen que la igualtat entre dones i homes és un dret reconegut per totes les societats democràtiques tal com preveu la Constitució espanyola de 1978, que hi fa referència en diversos articles, però de manera especial en l'article 14.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

La legislació vigent també té en compte la importància de la col·laboració entre els moviments socials i el municipi. La Constitució Espanyola de 1978 reconeix, en el seu article 23, el dret de tota la ciutadania a participar en els assumptes públics. La legislació reguladora del Règim Local ho contempla, per una banda, en els articles 24 i 69 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, en relació amb l'àmbit estatal, i, per altra, en els articles 58, 59, 60 i 61 de la Llei 8/1987, de 15 d'abril, Municipal i Règim Local de Catalunya.

Fent ús d'aquestes facultats, l'Ajuntament de Sabadell va considerar important crear un òrgan consultiu i de participació per tal d'incorporar diversos sectors de la Ciutat en la definició de la política municipal d'Igualtat Dona-Home.

El Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home és un òrgan de participació sectorial, creat de conformitat amb el que preveuen la Llei 7/85, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, els articles 59 i 60 de la Llei 8/1987, de 15 d'abril, Municipal i de Règim Local de Catalunya i els articles 83 i següents del Reglament Orgànic Municipal.

Aquest Consell es crea amb la voluntat de l'Ajuntament de Sabadell de contribuir al compliment del mandat de l'article 9.2 de la Constitució Espanyola, que atribueix als poders públics l'obligació de "promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de les persones i dels grups en els quals s'integren siguin reals i efectives, remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de les ciutadanes i ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social."

Funcionament:

El funcionament del Consell facilita la creació d'espais de debat i discussió entre els diferents agents que hi participen per tal de possibilitar la presa de decisions consensuats, tot respectant que, en cas de discrepàncies, la darrera decisió correspondrà als òrgans de govern municipals.

Objectius:

L'objecte genèric d'aquest Consell Sectorial és estimular i canalitzar la participació de la ciutadania i de les seves associacions en la gestió dels afers relatius a l'àmbit de la igualtat dona-home, oferint un espai més d'influència ciutadana i de interrelació d'informació.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Article 3r.

Els objectius específics del Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home, són:

1.- Possibilitar que les actuacions municipals de l'Ajuntament de Sabadell comptin amb la consulta i la participació dels sectors implicats en la contribució de l'eliminació de la discriminació directa o indirecta en tots els àmbits de la vida.

1.1.- Ser informat i consultat abans que els òrgans municipals debatin i aprovin assumptes de incidència en tot allò referent a la igualtat entre els gèneres.

1.2.- Ésser l'òrgan de consulta en els processos d'elaboració de les normatives municipals que afectin a la igualtat d'oportunitats, no solament durant els períodes d'informació pública expressa, sinó també durant els mateixos treballs d'elaboració.

1.3.- Impulsar altres mecanismes, experiències o iniciatives que facilitin i promoguin la participació

1.4.- Estudiar, promoure i difondre les actuacions municipals que contribueixin al desenvolupament efectiu dels drets de la dona i elaborar propostes de reformes adreçades a eliminar les barreres que dificultin la igualtat .

2.- Impulsar la coordinació, la col·laboració i la cooperació entre les associacions, les entitats i les institucions, ja siguin públiques o privades, que realitzin activitats per a la promoció de la dona.

2.1.- Crear un espai d'informació d'estudi i de debat entre els diferents agents participatius on es cerquin decisions consensuals.

2.2.- Conèixer i debatre les actuacions municipals que contribueixin a promoure la presència de les dones a la societat en tots els àmbits (social, cultural, polític, laboral, etc.).

2.3.- Proposar conjuntament iniciatives que contribueixin a l'eliminació de la discriminació directa o indirecta en tots els àmbits de la vida.

2.4.- Fomentar la prestació de serveis específics a favor del desenvolupament del dret a la igualtat d'oportunitats

2.5.- Recollir i valorar totes les propostes de les diferents entitats ciutadanes representades.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

3.- Elaborar estudis, informes i propostes per a fer efectiu el principi d'igualtat dona-home en tots els àmbits de la vida política econòmica, cultural, educativa i social del municipi de Sabadell.

3.1.- Estudiar i emetre informes sobre temes d'interès per a les dones, per tal de contribuir als canvis que ens portin vers una societat més justa solidària, i per la igualtat d'oportunitats entre els gèneres.

3.2.- Proposar la realització de debats i campanyes innovadores de sensibilització i informació que facin visibles les idees, la manera de fer i la veu de les dones, al mateix temps que contribueixin a millorar la qualitat de vida, i adreçades a la igualtat d'oportunitats entre els gèneres.

Àmbits:

1.- Els àmbits on el Consell Municipal de la Igualtat Home-Dona actuarà seran aquells que tinguin una relació directa o indirecta amb la qualitat de vida i el benestar social de les dones i nenes, així com amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

2.- Com a àmbit d'actuació territorial té el terme municipal de Sabadell.

3.- L'actuació del Consell serà, doncs, integral i assumirà tots aquells aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre els gèneres des de les perspectives social, cultural i econòmica.

panoràmica general

ÀMBIT I: ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

Construcció d'una cultura de treball a l'Ajuntament pel desenvolupament de polítiques sensibles al gènere.

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
1. ADEQUAR L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL AL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES	1.1. SENSIBILITZAR I CAPACITAR AL PERSONAL POLÍTIC I TÈCNIC DE L'AJUNTAMENT EN MATÈRIA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 1.2. DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA QUE PROMOGUI LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES DE L'AJUNTAMENT DE SABADELL EN LA CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ DEL PERSONAL 1.3. ADEQUAR LA CULTURA DE TREBALL, L'ORGANITZACIÓ I EL FUNCIONAMENT DE L'AJUNTAMENT PER POSSIBILITAR L'APLICACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE MANERA TRANSVERSAL 1.4. PROMOURE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA UTILITZACIÓ D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI EN LA COMUNICACIÓ VISUAL, ORAL I ESCRITA DE L'AJUNTAMENT I ALS MITJANS DE COMUNICACIÓ LOCALS 1.5. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA EN GENERAL I DE LES DONES EN PARTICULAR EN LA GESTIÓ MUNICIPAL I ESPECIALMENT EN LA IMPLEMENTACIÓ D'AQUEST PLA 1.6. CONSIDERAR DE MANERA SISTEMÀTICA AQUEST PLA COM A MARC DE REFERÈNCIA EN TOTES LES ACTUACIONS DE L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

ÀMBIT II: TERRITORI

Per una organització territorial sostenible des d'una perspectiva de gènere.

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
2. ASSOLIR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL SOSTENIBLE I FAVORABLE A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES	2.1. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA I, EN CONCRET DE LES DONES, EN EL PLANTEJAMENT I DISSENY DE LA CIUTAT 2.2. FOMENTAR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL I URBANÍSTICA QUE CONTEMPLI LES DIFERENTS SITUACIONS I NECESSITATS DE LES PERSONES EN L'ÚS I VIVÈNCIA DE L'ESPAI 2.3. DESENVOLUPAR PROGRESSIVAMENT, I CONJUNTAMENT AMB LES ADMINISTRACIONS CORRESPONSABLES, UNA POLÍTICA D'HABITATGE ADAPTADA A LES NECESSITATS DE TOTES LES PERSONES 2.4. PROMOURE EL DESENVOLUPAMENT D'UNA POLÍTICA DE TRANSPORTS SOSTENIBLE QUE S'ADAPTI A LES NECESSITATS LABORALS, FAMILIARS I PERSONALS DE DONES I HOMES
3. INCORPORAR LA MIRADA DE LES DONES EN EL DISSENY I DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES AMBIENTALS	3.1. PROMOURE ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ, EDUCACIÓ I RESPONSABILITAT ENTRE LA CIUTADANIA QUE PROMOGUIN LA SOSTENIBILITAT 3.2. DEFINIR I DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA AMBIENTAL QUE RESPONGUI A LES NECESSITATS DIFERENCIALS DE TOTA LA CIUTADANIA 3.3. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA I FAMILIAR EN LA GESTIÓ SOSTENIBLE DELS RECURSOS

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

ÀMBIT III: POBLACIÓ

Prevenió i atenció de les situacions de violència, exclusió social i feminització de la pobresa.

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
4. INCORPORAR LA DIVERSITAT A LES POLÍTIQUES MUNICIPALS I AL FUNCIONAMENT DE LA SOCIETAT	4.1. FOMENTAR UNA CULTURA COMUNITÀRIA BASADA EN LA INCLUSIÓ I EL RESPECTE A LA DIVERSITAT I A LES DIFERÈNCIES 4.2. PROMOURE L'AUTONOMIA I L'EMPODERAMENT⁹ DE LES DONES EN RISC O SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL, PER TAL DE MILLORAR LA SEVA QUALITAT DE VIDA, AFAVORINT EL SEU DESENVOLUPAMENT PERSONAL, PROFESSIONAL I SOCIAL
5. ERADICAR LA VIOLÈNCIA VERS LES DONES, PROMOVENT UNA CIUTAT PER A LA NO-VIOLÈNCIA	5.1. SENSIBILITZAR I CONSCIENCIAR A LA CIUTADANIA PER TAL D'ACONSEGUIR UNA NUL·LA TOLERÀNCIA VERS LA VIOLÈNCIA MASCLISTA 5.2. CONSOLIDAR I AMPLIAR ELS SERVEIS D'ATENCIÓ A LES DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

⁹ El terme "empoderament" sorgeix en la Conferència Mundial de les Dones a Beijing (Pequín) per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Aquesta expressió també incideix en una altra dimensió: la presa de consciència del poder que individualment i col·lectivament ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat com a persona. Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

ÀMBIT IV: EDUCACIÓ

La coeducació: eina pel desenvolupament integral de les persones.

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
6. PROMOURE UNA EDUCACIÓ PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES	6.1 SENSIBILITZAR I FORMAR A LA COMUNITAT EDUCATIVA EN EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 6.2 PROMOURE UNA EDUCACIÓ BASADA EN EL RESPECTE A L'ALTRA I EN LES RELACIONS NO ABUSIVES: GÈNERE, INTERCULTURALITAT, DIVERSITAT, SOLIDARITAT 6.3 TRENCAR AMB ELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE A L'ÀMBIT ESCOLAR 6.4 FOMENTAR LA COEDUCACIÓ I EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN ELS ESPAIS DE LLEURE I D'EDUCACIÓ NO FORMAL 6.5 PROMOURE LA FORMACIÓ DE LES PERSONES ADULTES DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

ÀMBIT V: USOS DEL TEMPS

Temps personal, familiar, social i professional, per una nova distribució dels temps.

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
7. REDUIR LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU	7.1 AMPLIAR EL CONEIXEMENT DE LA SITUACIÓ SOCIAL DE LA POBLACIÓ EN EL MERCAT DE TREBALL I FER VISIBLES LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN AQUEST ÀMBIT 7.2 DISSENYAR I DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA MUNICIPAL DE PROMOCIÓ ECONÒMICA I OCUPACIÓ QUE S'ADEQUÏ A LES CONDICIONS, SITUACIONS I NECESSITATS DE DONES I HOMES DE DIFERENTS EDATS, ORÍGENS I CONDICIÓ SOCIAL 7.3 PROMOURE EL RECONeixEMENT I LA VALORACIÓ SOCIAL DEL TREBALL FAMILIAR-DOMÈSTIC
8. PROMOURE LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS PERSONAL, FAMILIAR, SOCIAL I PROFESSIONAL	8.1. IMPLICAR LA CIUTADANIA, LES ASSOCIACIONS I EMPRESES DEL MUNICIPI EN LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS 8.2. POTENCIAR EL DESENVOLUPAMENT O L'ADEQUACIÓ DE SERVEIS I ACCIONS DIRIGIDES A PROMOURE LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS PERSONAL, FAMILIAR, SOCIAL I PROFESSIONAL
9. PROMOURE EL DESENVOLUPAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES I ELS HOMES DE SABADELL	9.1. INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PLANIFICACIÓ CULTURAL, ESPORTIVA I DE LLEURE 9.2. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN LA VIDA ASSOCIATIVA DE SABADELL

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

ÀMBIT VI: SALUT INTEGRAL

Gestió de la pròpia salut i adequació del sistema sanitari.

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
10. CONÈIXER LA SALUT DE LES DONES I DE TOTA LA COMUNITAT DES D'UNA PERSPECTIVA INTEGRAL (BENESTAR PSICOLÒGIC, BIOLÒGIC I SOCIAL)	CONÈIXER I VISUALITAR LA SITUACIÓ DE LES DONES I HOMES EN RELACIÓ A LA SALUT DIFONDRE LA INFORMACIÓ I ELS CONEIXEMENTS OBTINGUTS AMB L'OBJECTIU ANTERIOR VISUALITZAR LA INFLUÈNCIA QUE EXERCIXEN ELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN LA SALUT DE LES PERSONES
11. FOMENTAR LA PREVENCIÓ, LA PROMOCIÓ I LA MILLORA DE LA SALUT INCLOENT LA VISIÓ DE GÈNERE I TENINT EN COMPTE LES DIFERENTS ETAPES DEL CICLE VITAL	REALITZAR ACTIVITATS D'EDUCACIÓ, PREVENCIÓ I PROMOCIÓ DE LA SALUT DIRIGIDES A DONES DE TOTES LES EDATS REALITZAR ACTIVITATS D'EDUCACIÓ, PREVENCIÓ I PROMOCIÓ DE LA SALUT DIRIGIDES A FRANJES ESPECÍFIQUES D'EDAT: A) INFÀNCIA, ADOLESCÈNCIA I JOVENTUT B) EDAT ADULTA C) VELLESA MILLORAR LES CONDICIONS DE SALUT DE LA DONA, TANT EN EL TREBALL PRODUCTIU COM EN EL TREBALL REPRODUCTIU IMPULSAR I RECOLZAR EL DESENVOLUPAMENT I EL MANTENIMENT DEL SISTEMA DE SUPORT SOCIAL, AIXÍ COM DE LA GESTIÓ DE LA PROPIA SALUT I L'AUTOCURA

ÀMBIT D'ACTUACIÓ I: ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

Construcció d'una cultura de treball a l'Ajuntament de Sabadell pel desenvolupament de polítiques sensibles al gènere

CONTEXTUALITZACIÓ

La importància d'aquest capítol radica en el paper fonamental que té l'administració com a promotora i impulsora de les polítiques de dones, importància que s'accentua en les administracions locals donada la seva major proximitat amb la ciutadania. Així doncs és fonamental que, tant les actuacions dels ajuntaments com la seva organització interna, estiguin d'acord amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

Els avenços aconseguits en els últims anys en l'àmbit de la Igualtat d'Oportunitats (educació, món laboral, etc) han produït una millora de les condicions de vida de moltes dones però, com en tants d'altres àmbits (afectiu, social, etc), l'impacte d'aquests canvis ha estat escàs en la participació de les dones en les estructures de presa de decisions. La no presència equilibrada de dones i homes en aquests llocs, tan a nivell quantitatiu com d'assumpció de responsabilitats, suposa un dèficit democràtic davant el qual s'han d'impulsar accions per promoure la plena participació de les dones. Fins que les dones no comptin amb una presència més nombrosa, mentre la mirada i el fer de les dones no tinguin el mateix valor que el dels seus companys, la situació de desigualtat continuarà present en tots els àmbits de la nostra vida.

També és veritat però, que en els darrers anys s'estan donant actuacions encaminades a garantir la paritat en els espais de presa de decisions, sobretot en l'àmbit polític. Construir una nova organització social, en la qual homes i dones estiguin en igualtat d'oportunitats enriquint-se mútuament amb les seves diferències, requereix de l'actuació dels poders públics per tal d'eliminar els obstacles existents. És necessari que l'Ajuntament de Sabadell treballi de manera transversal per tal d'incorporar la mirada de gènere a totes les polítiques i actuacions municipals. Per tant, és important que no només es treballi des de la regidoria d'Igualtat Dona-Home, sinó que des de totes les àrees es duguin a terme accions específiques per a la igualtat d'oportunitats.

Que les actuacions de l'Ajuntament i la seva organització interna siguin exemplificadores i coherents pel que fa a les polítiques municipals d'igualtat afavorirà notablement el procés d'incorporació d'aquestes polítiques a la vida quotidiana de la ciutadania de Sabadell. Per això és necessari que els homes i les dones estiguin igualment presents en totes les àrees de treball i nivells de responsabilitat municipals i que l'estil de política implementi el Principi d'Igualtat d'Oportunitats

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Panoràmica General de l'Àmbit d'Organització Municipal

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
1. ADEQUAR L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL AL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES	1.7. SENSIBILITZAR I CAPACITAR AL PERSONAL POLÍTIC I TÈCNIC DE L'AJUNTAMENT EN MATÈRIA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 1.8. DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA QUE PROMOGUI LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES DE L'AJUNTAMENT DE SABADELL EN LA CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ DEL PERSONAL 1.9. ADEQUAR LA CULTURA DE TREBALL, L'ORGANITZACIÓ I EL FUNCIONAMENT DE L'AJUNTAMENT PER POSSIBILITAR L'APLICACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE MANERA TRANSVERSAL 1.10. PROMOURE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA UTILITZACIÓ D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI EN LA COMUNICACIÓ VISUAL, ORAL I ESCRITA DE L'AJUNTAMENT I ALS MITJANS DE COMUNICACIÓ LOCALS 1.11. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA EN GENERAL I DE LES DONES EN PARTICULAR EN LA GESTIÓ MUNICIPAL I ESPECIALMENT EN LA IMPLEMENTACIÓ D'AQUEST PLA 1.12. CONSIDERAR DE MANERA SISTEMÀTICA AQUEST PLA COM A MARC DE REFERÈNCIA EN TOTES LES ACTUACIONS DE L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL

Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

- q Igualtat Dona-Home - q Educació - q Cultura	- q Recursos Humans - q Relacions ciutadanes - q Comunicació	- q Promoció Econòmica - q Totes les àrees i serveis municipals
---	--	--

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

LÍNIA ESTRATÈGICA 1

1. ADEQUAR L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL AL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

1.1. SENSIBILITZAR I CAPACITAR AL PERSONAL POLÍTIC I TÈCNIC DE L'AJUNTAMENT EN MATÈRIA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ACCIONS

1.1.1. Continuar realitzant diverses accions formatives adreçades al personal polític i tècnic municipal, dirigides a facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en la presa de decisions i en les maneres de fer política

- ◆ Desenvolupant periòdicament sessions formatives de gènere i igualtat d'oportunitats dirigides a tot el personal de l'Ajuntament
- ◆ Fent sessions formatives en clau de gènere, adaptades a les necessitats de les diferents regidories, àrees i serveis

1.1.2. Continuar fent seguiment i difusió de les normatives referents a la Igualtat d'Oportunitats

- ◆ Continuar divulgant i facilitant la informació sobre la normativa referent a la conciliació
- ◆ Introduir la perspectiva de gènere i la utilització del llenguatge no sexista en els cursos de formació
- ◆ Continuar informant sobre la conciliació entre els diversos temps (laboral, familiar, personal, comunitari), necessària per al desenvolupament global de totes les persones
- ◆ Fent difusió de totes les activitats que es facin en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats, tan a nivell municipal com a nivell supramunicipal, a tot el personal de l'Ajuntament
- ◆ Celebrant els dies Internacionals relacionats amb la Igualtat d'Oportunitats a nivell de l'Ajuntament per tal que serveixin per sensibilitzar i informar la ciutadania sobre la importància que els mateixos dies requereixen

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Educació
q Cultura

q Recursos Humans
q Relacions ciutadanes
q Comunicació

q Promoció Econòmica
q Totes les àrees i serveis municipals

1. ADEQUAR L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL AL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

- 1.2. DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA QUE PROMOGUI LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES DE L'AJUNTAMENT DE SABADELL EN LA CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ DEL PERSONAL

ACCIONS

1.2.1. Conèixer i visualitzar la realitat de les dones i els homes que treballen a l'Ajuntament realitzant estudis i, posteriorment, donant a conèixer els resultats

- ◆ Realitzant estudis de la plantilla municipal segregant les dades per àrea, lloc de treball, sou, relació laboral, donant especial èmfasi a les diferències existents en les categories professionals que s'ocupen segons el gènere
- ◆ Recollint l'ús que es fa dels permisos i llicències relacionades amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en funció del motiu i del sexe

1.2.2. Establir mesures que facilitin la conciliació de les responsabilitats personals, familiars, laborals (i polítiques en el cas del personal polític) al personal municipal

- ◆ Continuar facilitant mesures per tal que els horaris i activitats laborals i/o polítiques contribueixin a la conciliació del temps de les persones
- ◆ Incentivar en la valoració dels contractes aquells que presentin mesures que facilitin la conciliació laboral i/o familiar entre el seu personal i que incorporin la perspectiva de gènere en la seva organització".
- ◆ Fomentar i difondre entre tot el personal i, especialment entre els homes, els permisos relacionats amb la corresponsabilitat familiar.
- ◆ Establir un dispositiu per a l'avaluació i la correcció de la evolució dels permisos per conciliació laboral i familiar que sol·licita el personal de l'Ajuntament de Sabadell.
- ◆ Continuar estudiant la possibilitat d'implantar noves formes de treball¹⁰ que afavoreixin la conciliació dels temps personal, familiar i laboral
- ◆ Continuar facilitant la informació sobre els drets del personal de l'ajuntament per a conciliar la seva vida laboral i familiar¹¹
- ◆ Potenciant que les empreses subcontractades apliquin les mesures sobre conciliació laboral i familiar pels seus treballadors i treballadores i que apliquin el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal

1.2.3 Adequar les ofertes públiques d'ocupació a la perspectiva de gènere

1.2.4 Garantir una política de Recursos Humans que promogui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la contractació, formació i promoció del personal.

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Educació
q Cultura

q Recursos Humans
q Relacions Ciutadanes
q Comunicació

q Promoció Econòmica
q Totes les àrees i serveis municipals

¹⁰ Temps presencial imprescindible, treball per objectius, major ús de les noves tecnologies...

¹¹ Llei 8/2006 de mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

1. ADEQUAR L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL AL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

- 1.3. ADEQUAR LA CULTURA DE TREBALL, L'ORGANITZACIÓ I EL FUNCIONAMENT DE L'AJUNTAMENT PER POSSIBILITAR L'APLICACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE MANERA TRANSVERSAL

ACCIONS

- 1.3.1. Crear una comissió tècnica i política Interdepartamental encarregada del seguiment, l'avaluació i planificació de les polítiques municipals en clau de gènere que passarà comptes com a mínim dos cops l'any

1.3.2. Sistematitzar el treball d'aquesta comissió

- ♦ Establir un calendari de reunions
- ♦ Recollint en aquestes reunions de treball, les valoracions, opinions i aportacions de les persones de cada àrea en quant a l'operativitat i eficiència de les accions i objectius que s'han dut a terme
- ♦ Establir un espai físic en el qual dur a terme totes les activitats de la Comissió

1.3.3. Reforçar els mecanismes per afavorir la coordinació i la comunicació interàrees

- ♦ Mantenint i reforçant la Comissió Interdepartamental creada per a l'elaboració del Pla com a encarregada de fer el seguiment de la implementació del Pla en les reunions de coordinació de cada àrea

1.3.4. Fomentar el treball conjunt de totes les àrees municipals i el suport continu entre el personal polític i tècnic

1.3.5. Difondre aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats i totes les activitats que es facin des de l'ajuntament en matèria de gènere entre tots els treballadors i treballadores del mateix

- ♦ Repartint diversos exemplars del Pla d'Igualtat a totes les àrees i serveis municipals
- ♦ Continuar informant, a través dels diferents canals, de les activitats d'igualtat d'oportunitats que es dugui a terme l'Ajuntament

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home	q Recursos Humans	q Promoció Econòmica
q Educació	q Relacions Ciudadanes	q Totes les àrees i serveis municipals
q Cultura	q Comunicació	

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

1. ADEQUAR L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL AL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

- 1.4. PROMOURE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA UTILITZACIÓ D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI EN LA COMUNICACIÓ VISUAL, ORAL I ESCRITA DE L'AJUNTAMENT I ALS MITJANS DE COMUNICACIÓ LOCALS

ACCIONS

- 1.4.1. Vetllar perquè en l'elaboració d'informes, memòries, estudis, etc. es tingui en compte les variables edat i sexe per visualitzar la situació de dones i homes**
- ♦ Introduint la variable sexe en la informació sobre la composició dels òrgans directius de les entitats i del nombre de socis/sòcies d'aquestes
 - ♦ Introduint la variable sexe i edat en els protocols de recollida de dades de les consultes realitzades als serveis d'informació i atenció directa a la ciutadania
 - ♦ Introduint la variable sexe en les memòries dels Programes, Serveis i Àrees de l'Ajuntament
- 1.4.2. Garantir el compliment d'una utilització no sexista del llenguatge en tota la producció escrita, oral i audiovisual de l'Ajuntament**
- ♦ Vetllant perquè els documents administratius i publicacions municipals utilitzin un llenguatge no sexista.
 - ♦ Revisant el nom de les regidories, àrees, serveis,... per eliminar l'ús de llenguatge sexista
- 1.4.3 Fomentar en la programació dels diversos mitjans de comunicació (MC: premsa, ràdio, TV, internet) la igualtat entre dones i homes**
- ♦ Continuar tenint cura de la utilització d'imatges en els MC, eliminant les imatges estereotipades i sexistes entorn als homes i les dones
 - ♦ Continuar sensibilitzant i formant als i les professionals dels MC sobre l'ús del llenguatge no sexista i no discriminatori vers les dones i els col·lectius amb risc d'exclusió social
- 1.4.4 Continuar treballant per tal que la ciutadania estigui permanentment informada sobre temes de gènere i d'igualtat d'oportunitat**
- ♦ Potenciar en els canals de comunicació de l'Ajuntament espais de debat, opinió, etc, sobre la igualtat d'oportunitats.
 - ♦ Creant un apartat dins la pàgina Web de l'Ajuntament dedicat a la Igualtat d'Oportunitats
 - ♦ Treballant per implementar de forma estable programes de ràdio i televisió entorn de la igualtat d'oportunitats en les quals puguin participar associacions, càrrecs polítics, ONG's i persones amb trajectòries participatives en la comunitat
 - ♦ Continuar treballant per incloure als mitjans de comunicació locals espais que promoguin la igualtat, la diversitat entre les persones, les cultures i les opcions sexuals

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home	q Recursos Humans	q Promoció Econòmica
q Educació	q Relacions Ciutadanes	q Totes les àrees i serveis municipals
q Cultura	q Comunicació	

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

1. ADEQUAR L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL AL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

- 1.5. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA EN GENERAL I DE LES DONES EN PARTICULAR EN LA GESTIÓ MUNICIPAL I ESPECIALMENT EN LA IMPLEMENTACIÓ D'AQUEST PLA

ACCIONS

1.5.1. Mantenir els mecanismes de participació ciutadana

- ◆ Continuar acordant l'horari de les reunions amb les associacions i/o entitats de la ciutat per tal de potenciar la conciliació dels temps (personal, social, familiar i professional)
- ◆ Vetllar perquè els processos de participació siguin paritaris
- ◆ Continuar potenciant el Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home com a òrgan participatiu sectorial

1.5.2. Implicar les diferents associacions de dones de la ciutat en la posta en marxa i avaluació d'aquest Pla d'Igualtat

- ◆ Informant sobre totes les actuacions que es portin a terme en referència a l'estudi o a la implementació del Pla
- ◆ Fomentant la participació directa o indirecta d'aquestes associacions en la implementació del Pla d'Igualtat
- ◆ Potenciar accions participatives per a dones per tal que puguin exposar i ser recollides les seves necessitats

1.5.3. Tenir en compte les situacions de desigualtat a l'hora de programar actuacions, afavorint aquells col·lectius que requereixen d'un suport especial

- ◆ Considerant l'actual sistema de distribució del temps en funció del gènere per tal d'adequar els horaris de xerrades, conferències o actes lúdics

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- q Igualtat Dona-Home
- q Educació
- q Cultura

- q Recursos Humans
- q Relacions Ciutadanes
- q Comunicació

- q Promoció Econòmica
- q Totes les àrees i serveis municipals

1. ADEQUAR L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL AL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

1.6. CONSIDERAR DE MANERA SISTEMÀTICA AQUEST PLA COM A MARC DE REFERÈNCIA EN TOTES LES ACTUACIONS DE L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL

ACCIONS

1.6.1. Fer de l'Ajuntament un model de respecte a la Igualtat d'Oportunitats

- ♦ Visualitzant, en la informació i difusió de les diferents serveis/àrees i regidories, com s'està incorporant la perspectiva de gènere en els programes que es realitzen
- ♦ Continuar desenvolupant polítiques de dones liderades per la Regidoria d'Igualtat
- ♦ Continuar treballant en col·laboració amb xarxes i altres organismes municipals i supramunicipals que ja treballen per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

1.6.2. Adjudicar els recursos necessaris i disponibles per a la Implementació del Pla

- ♦ Continuar dotant a la Regidoria d'Igualtat i a la Comissió del Pla amb els recursos humans i pressupostaris necessaris, per tal que pugui realitzar la implementació, la coordinació i el seguiment del desenvolupament del Pla
- ♦ Continuar assignant partides pressupostaries per a desenvolupar polítiques transversals d'igualtat

1.6.3. Incorporar en el disseny de programes i plans de les diferents àrees, regidories i serveis els continguts d'aquest Pla

- ♦ Tenint en compte les línies i objectius proposats al llarg del Pla en els diferents projectes/plans/programes que es duran a terme a l'Ajuntament
- ♦ Vetllant per tal que futures accions municipals tinguin en compte les línies, objectius i les accions proposades en aquest Pla

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Educació
q Cultura

q Recursos Humans
q Relacions Ciutadanes
q Comunicació

q Promoció Econòmica
q Totes les àrees i serveis municipals

ÀMBIT D'ACTUACIÓ II: TERRITORI

Per una organització territorial sostenible des d'una perspectiva de gènere

Els temes relacionats amb l'organització territorial es consideren habitualment àmbits que no tenen cap vinculació ni relació amb les polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Per això, en aquests àmbits no hi ha informació que ens permeti veure les desigualtats econòmiques, socials i altres aspectes que afecten de manera diferent a homes i dones.

L'organització territorial generalment ha prioritzat el món productiu com a motor de desenvolupament, mentre que les necessitats i activitats de l'àmbit familiar-domèstic han quedat en un segon lloc, supeditades a les necessitats i activitats econòmiques i comercials. Però l'espai urbà no és un escenari neutre indiferent al sexe, com no ho és per l'ètnia, la classe social, les condicions psico-físiques i/o l'edat. Les dones, pels rols i activitats que desenvolupen habitualment, fan un ús de l'espai urbà més intens i diferenciat del masculí: majors desplaçaments dins el municipi, major ús dels diferents recursos i serveis de la ciutat, mobilitat amb càrregues com els cotxets dels infants o els carrets de la compra. A més, tenen més problemes per a una mobilitat més lliure per qüestions de seguretat.

D'altra banda, la problemàtica de l'accés a l'habitatge no afecta per igual a tots els col·lectius de població. La possibilitat d'accedir a un habitatge depèn de factors socioeconòmics i hi ha determinades persones que es troben en clara situació de dificultat: persones que viuen soles, llars monomarentals, persones aturades, el jovent o les persones immigrades. En la majoria d'aquests col·lectius hi ha moltes més dones que homes i, per tant, les dones es troben en una situació més desfavorable a l'hora d'accedir a una vivenda. A més, les dones assumeixen la responsabilitat de l'àmbit privat i la configuració dels habitatges té repercussions en la seva vida diària.

Les dones, per l'assignació de gènere, produïda en el marc d'un sistema patriarcal, que les ha situades socialment a l'àmbit domèstic, han desenvolupat en aquest tota una sèrie d'estratègies per optimitzar i gestionar els recursos de l'entorn en què es troben. En aquest sentit, caldria recuperar i aprofitar els sabers femenins en tant que signifiquen maneres de fer que contribueixen a la millora i conservació de l'ambient més proper, i així, per extensió, a la sostenibilitat del sistema. L'àmbit municipal és un espai clau en el que centrar estratègies ambientals per modificar els comportaments i les actituds envers la sostenibilitat en el seu sentit més ampli, car s'actua localment i de manera directa. A més a més, cal tenir en compte que això té repercussions directes amb la vida i la salut dels éssers humans.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

En aquest sentit, es fa necessari que les polítiques territorials locals (urbanístiques i de via pública, d'habitatge, de mobilitat i transport, mediambientals...) contemplin les necessitats de la vida quotidiana de les persones, tenint en compte els diferents usos que es fan del municipi i les limitacions que pot produir un mal disseny de l'espai urbà i de l'organització territorial per als diferents col·lectius de la ciutadania.

Aquest capítol recull propostes per afavorir una organització territorial que possibiliti el desenvolupament sostenible des de la perspectiva de gènere, ja que la incorporació de la perspectiva de gènere al territori passa per incorporar a les polítiques municipals aspectes adreçats a millorar la qualitat de vida dels seus ciutadans i ciutadanes.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Panoràmica General de l'Àmbit de Territori

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
2. ASSOLIR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL SOSTENIBLE I FAVORABLE A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES	2.5. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA I, EN CONCRET DE LES DONES, EN EL PLANTEJAMENT I DISSENY DE LA CIUTAT 2.6. FOMENTAR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL I URBANÍSTICA QUE CONTEMPLI LES DIFERENTS SITUACIONS I NECESSITATS DE LES PERSONES EN L'ÚS I VIVÈNCIA DE L'ESPAI 2.7. DESENVOLUPAR PROGRESSIVAMENT, I CONJUNTAMENT AMB LES ADMINISTRACIONS CORRESPONSABLES, UNA POLÍTICA D'HABITATGE ADAPTADA A LES NECESSITATS DE TOTES LES PERSONES 2.8. PROMOURE EL DESENVOLUPAMENT D'UNA POLÍTICA DE TRANSPORTS SOSTENIBLE QUE S'ADAPTI A LES NECESSITATS LABORALS, FAMILIARS I PERSONALS DE DONES I HOMES
3. INCORPORAR LA MIRADA DE LES DONES EN EL DISSENY I DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES AMBIENTALS	3.4. PROMOURE ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ, EDUCACIÓ I RESPONSABILITAT ENTRE LA CIUTADANIA QUE PROMOGUIN LA SOSTENIBILITAT 3.5. DEFINIR I DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA AMBIENTAL QUE RESPONGUI A LES NECESSITATS DIFERENCIALS DE TOTA LA CIUTADANIA 3.6. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA I FAMILIAR EN LA GESTIÓ SOSTENIBLE DELS RECURSOS

Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

- q Urbanisme - q Medi Ambient i Sostenibilitat - q Obres públiques	- q Mobilitat, Trànsit i Transport - q Manteniment de la Via Pública - q Seguretat ciutadana	q Igualtat Dona-Home
---	--	--

LÍNIA ESTRATÈGICA 2

2. ASSOLIR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL SOSTENIBLE I FAVORABLE A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

2.1 IMPULSAR LA PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA I, EN CONCRET DE LES DONES, EN EL PLANTEJAMENT I DISSENY DE LA CIUTAT

ACCIONS

2.1.1. Conèixer i incorporar en el plantejament i disseny del municipi les necessitats de les dones respecte l'ús de l'espai urbà alhora que sensibilitzar a les dones sobre la importància que tenen les decisions urbanístiques en les seves vides

- ◆ Potenciant activitats de sensibilització per tal d'evidenciar la necessitat d'introduir la visió de gènere en les polítiques territorials del municipi
- ◆ Promovent actuacions específiques per recollir l'opinió de les dones sobre com millorar l'espai urbà i la qualitat de vida del municipi, per tal d'incorporar els resultats als futurs plans urbanístics
- ◆ Promoure la presència d'homes i dones en els processos participatius a l'hora de planificar nous projectes urbanístics de la ciutat, per tal de recollir les necessitats i demandes d'homes i dones
- ◆ Potenciant enquestes i estudis de camp per conèixer les zones que produeixen més inseguretat a les dones i el perquè, l'ús dels espais públics de la ciutat, etc.

2.1.2. Promoure la participació de tota la ciutadania en la planificació urbanística

- ◆ Potenciant la participació de les dones en el disseny de zones de nova creació
- ◆ Afavorint que els processos participatius siguin paritaris
- ◆ Ampliant el perfil d'associacions que han intervingut fins ara en els processos de participació urbanístics per a què intervinguin també entitats de caire social i quedin reflectides les necessitats de tota la ciutadania
- ◆ Proposant accions adreçades a la infància i a la joventut sobre la visió que tenen de la seva ciutat, opinant sobre parcs i places, recollint les seves idees per millorar i adaptar l'espai a les necessitats de tothom, etc.

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

2.1.3. Fomentar des de l'Ajuntament la compaginació de les polítiques de dones amb les polítiques territorials

- ◆ Continuar garantint que les ofertes de treball relacionades amb aquest àmbit arribin per igual a homes i a dones i que estiguin redactades amb llenguatge no sexista
- ◆ Continuar impulsant polítiques de formació i contractació de dones amb visió de gènere (cursos ocupacionals, ofertes de treball amb llenguatge no sexista, etc.), especialment en àrees tradicionalment masculines (oficials d'ofici, operaris/àries, etc.)¹²
- ◆ Mantenint les reunions periòdiques per tal de potenciar la col·laboració entre les àrees implicades en l'organització territorial i la Regidoria d'Igualtat

2.1.4. Reconèixer l'aportació de les dones a la societat al llarg de la història, i al municipi en particular

- ◆ Continuar assignant noms de dones rellevants a carrers, places, edificis públics o d'altres espais del municipi
- ◆ Recuperant edificis, en el cas que sigui viable, relacionats amb la història de les dones
- ◆ Introduint la visió de gènere als itineraris que es proposen a Sabadell i continuar creant-ne de nous relacionats amb la història de les dones al municipi
- ◆ Introduint informació sobre l'aportació de les dones a Sabadell en el material escrit i gràfic que s'elabora sobre la ciutat
- ◆ Visualitzant les aportacions de les dones al llarg de la història de Sabadell als diversos mitjans de comunicació municipals

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- | | |
|----------------------|---------------------------------|
| q Igualtat Dona-Home | q Seguretat ciutadana |
| q Urbanisme | q Manteniment de la Via Pública |
| q Obres públiques | |

¹² Per exemple, dins l'àrea de sostenibilitat, a través del Pla d'ocupació es contracten "informadores ambientals" puntuant el fet de ser dona

2. ASSOLIR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL SOSTENIBLE I FAVORABLE A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

OBJECTIU

- 2.2. FOMENTAR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL I URBANÍSTICA QUE CONTEMPLI LES DIFERENTS SITUACIONS I NECESSITATS DE LES PERSONES EN L'ÚS I VIVÈNCIA DE L'ESPai

ACCIONS

2.2.1 Acabar de dotar progressivament al municipi dels serveis bàsics necessaris, intentant assolir una distribució equilibrada dins l'espai municipal que permeti la conciliació dels temps familiar, social, personal i laboral

- ◆ Continuar vetllant per a què la població dels diferents districtes tingui accés a serveis bàsics, fent especial èmfasi en les necessitats de la població dels nuclis on hi ha més dispersió de la població i transport públic més deficitari
- ◆ Continuar treballant per la descentralització de l'administració municipal per tal de facilitar la participació i conciliació del temps
- ◆ Mantenint la creació i millorant els espais que responguin a les necessitats de la gent gran
- ◆ Potenciant la creació d'espais de lleure adreçats al jovent de Sabadell
- ◆ Mantenint la creació progressiva de serveis i equipaments bàsics que faciliti la conciliació familiar, laboral i de temps de lleure de les persones

2.2.2 Millorar les condicions de seguretat i accessibilitat en determinades àrees del municipi

- ◆ Dotant als espais públics de condicions de seguretat contemplant la perspectiva de gènere

2.2.3 Mantenir les zones verdes i els parcs i crear-ne de nous per afavorir el descans, comunicació i sociabilitat entre el veïnatge

- ◆ Continuar treballant en la creació d'espais tranquils i saludables que incrementin el benestar ambiental i estètic del municipi
- ◆ Continuar treballant en la creació i millorar dels itineraris per descobrir el rodal de Sabadell en condicions de seguretat (il·luminació, senyalització, etc.)
- ◆ Continuar treballant en la connexió dels carrils-bici del traçat urbà amb el rodal de Sabadell promovent un transport saludable, segur i sostenible

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

2.2.4. Impulsar l'intercanvi d'experiències urbanístiques des de la perspectiva de gènere amb altres municipis (a nivell regional, nacional o internacional)

- ♦ Estudiant la possibilitat de participar en projectes específics d'intercanvi sobre ciutat i gènere
- ♦ Establint contacte amb persones o entitats expertes en planificació urbanística i gènere

2.2.5. Identificar els llocs especialment insegurs de Sabadell i les possibles solucions

- ♦ Impulsant processos participatius i de consulta entre les dones per detectar els llocs que produeixen més inseguretat i les propostes de solució
- ♦ Dotant d'una il·luminació adequada i suficient als districtes i a les zones amb menys incidència de pas
- ♦ Incrementant els nivells de seguretat en els espais públics, a partir de la informació recollida en els processos participatius i de consulta entre les dones
- ♦ Oferint una atenció especial als "espais morts" i amb visibilitat reduïda en els espais oberts del municipi (descampats, polígons industrials, etc.)

2.2.6. Fixació de la població rural a l'espai urbà

- ♦ Introduint la perspectiva de gènere a l'òrgan consultiu del Rodal, tenint en compte les necessitats dels homes i les dones¹³

2.2.7. Valoració i dinamització dels espais verds de la ciutat i del Rodal amb una perspectiva de gènere

- ♦ Afavorint la implicació de la ciutadania (home i dones) en la preservació del Rodal
- ♦ Tenint en compte els usos del temps dels homes i les dones a l'hora de treballar les necessitats de lleure i oci de la població als espais verds
- ♦ Afavorir l'apropament de la ciutadania al Rodal

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- q Igualtat Dona-Home
- q Urbanisme

- q Mobilitat, Trànsit i Transport
- q Manteniment de la Via Pública

- q Obres públiques
- q Seguretat ciutadana

¹³ en aquest sentit, s'hauria de promoure la participació de les dones en d'aquest òrgan, ja que ha estat format sempre per homes.

2. ASSOLIR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL SOSTENIBLE I FAVORABLE A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

OBJECTIU

- 2.3. DESENVOLUPAR PROGRESSIVAMENT I, CONJUNTAMENT AMB LES ADMINISTRACIONS CORRESPONSABLES, UNA POLÍTICA D'HABITATGE ADAPTADA A LES NECESSITATS DE TOTES LES PERSONES

ACCIONS

2.3.1. Fomentar una política d'habitatge adaptada a les necessitats de totes les persones que conformen les diferents unitats de convivència i que afavoreixi l'accés dels col·lectius amb dificultats socioeconòmiques

- ◆ Continuar treballant conjuntament amb les administracions corresponsables per augmentar, en la mesura que sigui possible, les ofertes d'habitatges d'iniciativa pública, principalment de lloguer
- ◆ Continuar mantenint i ampliant els criteris d'adjudicació de les promocions d'habitatge social que prioritzen els sectors socials amb dificultats socioeconòmiques i les dones víctimes de violència masclista
- ◆ Continuar promovent la construcció d'habitatges adaptats per a les persones grans que viuen soles, la majoria de les quals son dones, construint aquests a llocs ben comunicats, amb serveis bàsics a prop i proporcionant serveis d'ajuda a domicili
- ◆ Promovent l'accés a l'habitatge per a famílies monomarentals

2.3.2. Establir canals de comunicació amb el sector immobiliari de Sabadell per conèixer l'estat del mercat (preu dels habitatges, demandes, zones més valorades) per a impulsar accions conjuntes en matèria d'habitatge i igualtat d'oportunitats

- ◆ Potenciant actuacions que promoguin noves actituds entre l'empresariat de la construcció a l'hora de dissenyar vivendes, sobretot en les vivendes socials, de manera que el disseny de l'habitatge s'adeqüi als diferents models de convivència i faciliti la realització i el repartiment de les tasques domèstiques i de cura

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- q Igualtat Dona-Home
- q Urbanisme
- q Obres públiques

2. ASSOLIR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL SOSTENIBLE I FAVORABLE A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

OBJECTIU

2.4. PROMOURE EL DESENVOLUPAMENT D'UNA POLÍTICA DE TRANSPORTS SOSTENIBLE QUE S'ADAPTI A LES NECESSITATS LABORALS, FAMILIARS I PERSONALS DE DONES I HOMES

ACCIONS

2.4.1. Conèixer i tenir present l'ús i les necessitats de mobilitat diferenciades per les tasques a realitzar¹⁴

- ♦ Analitzant la mobilitat i ús del transport públic a Sabadell tenint en compte els desplaçaments tan per qüestions laborals i d'estudis com de manteniment de la vida familiar i domèstica i de lleure
- ♦ Introduint la perspectiva de gènere en els estudis que es realitzin sobre transport (ús, necessitats, horaris...)

2.4.2. Adequar progressivament la xarxa de transport intern al municipi que garanteixi la mobilitat de la població, especialment de les dones, ja que per tradició es fan càrrec de gran part del treball familiar-domèstic, el que incrementa els seus desplaçaments, ja sigui a peu o en transport públic

- ♦ Continuar potenciant que els horaris i freqüència del transport públic s'adaptin a les necessitats laborals, d'estudis i d'altres activitats que requereixen desplaçaments a equipaments i serveis públics i recreatius (CAP's, escoles...)
- ♦ Continuar garantint que el transport públic estigui adaptat per possibilitar l'accés de persones amb mobilitat reduïda, de carrets de la compra, cotxets de nadons, etc¹⁵

2.4.3. Seguir eliminant les barreres arquitectòniques de l'espai públic per garantir l'accessibilitat i la lliure mobilitat de totes les persones

- ♦ Resolent el problema de les voreres estretes del casc urbà per a facilitar el desplaçament i la mobilitat, especialment de les gent amb discapacitats físiques, amb el cotxet d'infants i de la compra, etc.
- ♦ Garantint que hi hagi una bona accessibilitat a contenidors d'escombraries i de recollida selectiva
- ♦ Tenint en compte, en els llocs on es fan obres, que els accessos alternatius no siguin perillosos i permetin la mobilitat de tota la població

Àrees, rigidories i serveis municipals implicats

q Urbanisme	q Mobilitat, Trànsit i Transport	q Igualtat Dona-Home
q Medi Ambient i Sostenibilitat	q Manteniment de la Via Pública	
q Obres públiques	q Seguretat ciutadana	

¹⁴ S'està incorporant progressivament la visió de gènere al Pla de Mobilitat Urbana

¹⁵ Està previst que, a finals del 2007, s'hagi adaptat tota la xarxa d'autobusos per a persones amb discapacitat física (plataforma)

LÍNIA ESTRATÈGICA 3

3. INCORPORAR LA MIRADA DE LES DONES EN EL DISSENY I DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES AMBIENTALS

OBJECTIU

3.1 PROMOURE ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ, EDUCACIÓ I RESPONSABILITAT ENTRE LA CIUTADANIA QUE PROMOGUIN LA SOSTENIBILITAT

ACCIONS

3.1.1. Desenvolupar intervencions formatives sobre gènere i sostenibilitat, introduint la perspectiva de gènere en les activitats adreçades al professorat i a l'alumnat d'educació formal i no formal

- ◆ Promovent actuacions que incorporin la perspectiva de gènere al parlar de civisme i responsabilitat ciutadana en relació al medi ambient (visualitzant el treball que han fet les dones al llarg del temps en qüestions ambientals, reutilització i gestió dels recursos naturals, etc.)

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| q Igualtat Dona-Home | q Mobilitat, Trànsit i Transport |
| q Medi Ambient i Sostenibilitat | q Manteniment de la Via Pública |
| q Obres públiques | |

3. INCORPORAR LA MIRADA DE LES DONES EN EL DISSENY I DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTQUES AMBIENTALS

OBJECTIU

3.2. DEFINIR I DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA AMBIENTAL QUE RESPONGUI A LES NECESSITATS DIFERENCIALS DE TOTA LA CIUTADANIA

ACCIONS

3.2.1. Conèixer i incorporar en el disseny de les polítiques ambientals les necessitats de les dones de diferents edats

- ◆ Promoure actuacions per tal de recollir les necessitats específiques de les dones com a gestores de l'àmbit domèstic, en matèria de sostenibilitat
- ◆ Incorporant la perspectiva de gènere en futurs estudis o informes sobre el tema, a nivell municipal i comarcal: dades segregades per sexe, impacte social diferencial, etc.

3.2.2. Estudiar la possibilitat d'introduir pre-recollida amb contenidors soterrats en un futur

3.2.3. Continuar incorporant progressivament la mirada de gènere en les accions del Pla d'Acció de Sostenibilitat de Sabadell (PALSS, Agenda 21)

3.2.4. Continuar potenciant la introducció de formacions ocupacionals relacionades amb la gestió i manteniment de l'entorn natural i dels parcs urbans del municipi com a possibilitat d'inserció laboral per a les dones

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| q Urbanisme | q Igualtat Dona-Home |
| q Medi Ambient i Sostenibilitat | q Manteniment de la Via Pública |
| q Obres públiques | |

3 . INCORPORAR LA MIRADA DE LES DONES EN EL DISSENY I DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES AMBIENTALS

OBJECTIU

3.3 POTENCIAR LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA I FAMILIAR EN LA GESTIÓ SOSTENIBLE DELS RECURSOS

ACCIONS

3.3.1. Sensibilitzant l'àmbit familiar sobre l'impacte ambiental que tenen alguns productes de neteja que s'utilitzen a la llar (insecticides, lleixiu, residus d'oli, etc.) i com afecten de manera diferent a homes i dones

3.3.2. Fomentant la participació corresponsable de totes i tots els membres de la família en el reciclatge dels productes de la llar (papers, diaris, piles, vidre, etc.) i l'ús responsable de recursos (estalvi d'aigua i d'energia, mobilitat sostenible, etc.)

3.3.3. Potenciant el reciclatge i l'ús responsable de recursos naturals en escoles, instituts i equipaments municipals (culturals, esportius, de lleure, administració municipal)

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- q Igualtat Dona-Home
- q Medi Ambient i Sostenibilitat

ÀMBIT D'ACTUACIÓ III: POBLACIÓ

Prevenició i atenció de les situacions de violència, exclusió social i feminització de la pobresa

CONTEXTUALITZACIÓ

L'objectiu central d'aquest capítol és incorporar la perspectiva de gènere a les diferents accions que es porten a terme des de l'Ajuntament per donar resposta a les diferents manifestacions d'exclusió social que pateix part de la població de Sabadell.

L'exclusió social (que significa la impossibilitat d'accedir als drets socials bàsics com l'accés a l'ocupació, a l'educació, a l'habitatge i a la salut) afecta especialment les dones, ja que la tradicional divisió sexual del treball (dones/àmbit familiar i homes/àmbit públic) i la dificultat a l'hora d'accedir al mateix nivell de formació dels homes han tingut com a conseqüència una menor accessibilitat al mercat laboral en el cas de les dones.

Aquest fet ha propiciat la desigualtat salarial i econòmica, generant així la feminització de la pobresa i de l'exclusió social. Alguns col·lectius de dones són especialment vulnerables com ara les dones que estan soles davant les responsabilitats familiars, les dones i noies immigrants, dones de grups econòmicament desfavorits o les dones grans amb pensions de viduïtat precàries o amb problemes de salut.

Per tant, en l'elaboració de les polítiques municipals no només cal tenir en compte els fets demogràfics i les seves repercussions a nivell global, sinó també les conseqüències que tenen en alguns grups d'edat i col·lectius.

Segons l'últim estudi realitzat pel Departament d'anàlisi de Goldman Sachs sobre la desigualtat entre sexes, si l'ocupació femenina igualés a l'ocupació masculina el PIB espanyol podria augmentar un 19%. Aquest augment es donaria si les dones tinguessin les mateixes oportunitats que els homes i s'aconseguissin els mateixos nivells d'ocupació¹⁶

¹⁶ Informació extreta de la Web de Dones en Xarxa: <http://www.donesenxarxa.cat/spip.php?breve824>

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

En aquest sentit, cal desenvolupar mesures d'intervenció i prevenció des de diferents àrees (educació, formació ocupacional, serveis socials) per evitar el risc d'exclusió. Però, sobretot, posant l'accent de gènere. La qual cosa significa desenvolupar polítiques que contemplin les desigualtats entre dones i homes i que afavoreixin un equilibri en la distribució de les oportunitats.

D'altra banda, no hem d'oblidar la violència domèstica i masclista exercida sobre les dones, una realitat universal que també es repeteix, per tant, a Sabadell. La prevenció i l'atenció a les víctimes són els punts clau per tractar aquest fenomen en l'àmbit municipal. Cal, doncs, continuar incidint en mesures de protecció, recuperació i recuperació integral tal com estableix la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Panoràmica General de l'Àmbit de Població

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
4. INCORPORAR LA DIVERSITAT A LES POLÍTIQUES MUNICIPALS I AL FUNCIONAMENT DE LA SOCIETAT	4.3. FOMENTAR UNA CULTURA COMUNITÀRIA BASADA EN LA INCLUSIÓ I EL RESPECTE A LA DIVERSITAT I A LES DIFERÈNCIES 4.4. PROMOURE L'AUTONOMIA I L'EMPODERAMENT¹⁷ DE LES DONES EN RISC O SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL, PER TAL DE MILLORAR LA SEVA QUALITAT DE VIDA, AFAVORINT EL SEU DESENVOLUPAMENT PERSONAL, PROFESSIONAL I SOCIAL
5. ERADICAR LA VIOLÈNCIA VERS LES DONES, PROMOVENT UNA CIUTAT PER A LA NO-VIOLÈNCIA	5.3. SENSIBILITZAR I CONSCIENCIAR A LA CIUTADANIA PER TAL D'ACONSEGUIR UNA NUL·LA TOLERÀNCIA VERS LA VIOLÈNCIA MASLISTA 5.4. CONSOLIDAR I AMPLIAR ELS SERVEIS D'ATENCIÓ A LES DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

- q Igualtat Dona-Home - q Nova ciutadania - q Comunicació	- q Serveis Socials - q Educació	- q Salut - q Seguretat Ciutadana
--	---	--

¹⁷ El terme “empoderament” sorgeix en la Conferència Mundial de les Dones a Beijing (Pequín) per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Aquesta expressió també incideix en una altra dimensió: la presa de consciència del poder que individualment i col·lectivament ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat com a persona. Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

LÍNIA ESTRATÈGICA 4

4. INCORPORAR LA DIVERSITAT ENTRE LES PERSONES A LES POLÍTIQUES MUNICIPALS I AL FUNCIONAMENT DE LA SOCIETAT

OBJECTIU

4.1. FOMENTAR UNA CULTURA COMUNITÀRIA BASADA EN LA INCLUSIÓ I EL RESPECTE A LA DIVERSITAT I A LES DIFERÈNCIES

ACCIONS

4.1.1. Fer campanyes de sensibilització i informació sobre la diversitat i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dirigides a la població en general i a col·lectius específics per sensibilitzar i promoure la no-discriminació

- ♦ Potenciant la participació de les entitats i associacions del municipi en la promoció d'una ciutat acollidora, respectuosa i compromesa amb la igualtat de gènere, a través de pactes ciutadans, incentius a les activitats que promoguin el reconeixement i el respecte a la diversitat, etc.
- ♦ Fent activitats de sensibilització dirigides a la ciutadania per superar prejudicis i estereotips sexistes
- ♦ Vetllant perquè els mitjans de comunicació incorporin la perspectiva de gènere i de diversitat

4.1.2. Mantenir la celebració les diades internacionals que promouen la no discriminació de les persones, la convivència i la solidaritat, amb la participació de les entitats

4.1.3. Crear espais que fomentin l'intercanvi cultural, el coneixement mutu i la convivència entre la població autòctona i la nouvinguda, amb l'objectiu de fomentar la interculturalitat, tenint present la visió de gènere

- ♦ Promovent la participació dels col·lectius de dones immigrants en el moviment associatiu femení del municipi
- ♦ Promovent la participació activa dels col·lectius de dones immigrants en les tradicions del municipi (trobadres, festes, fires, etc.) tot potenciant l'intercanvi entre cultures i enriquint així el patrimoni cultural
- ♦ Promovent activitats d'intercanvi de coneixements entre la població femenina immigrada i l'autòctona
- ♦ Continuar organitzant activitats per donar a conèixer els diferents recursos, equipaments i espais per dones, tant a la població immigrant com autòctona

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Nova ciutadania

q Serveis Socials
q Educació

q Salut
q Comunicació

4. INCORPORAR LA DIVERSITAT ENTRE LES PERSONES A LES POLÍTIQUES MUNICIPALS I AL FUNCIONAMENT DE LA SOCIETAT

OBJECTIU

- 4.2. PROMOURE L'AUTONOMIA I L'EMPODERAMENT DE LES DONES EN RISC O SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL PER TAL DE MILLORAR LA SEVA QUALITAT DE VIDA, AFAVORINT ELS SEU DESENVOLUPAMENT PERSONAL, PROFESSIONAL I SOCIAL

ACCIONS

- 4.2.1. Establir mecanismes que promoguin la participació de les dones per tal de recollir les iniciatives i suggeriments de millora dels recursos socials alhora que s'analitza el grau de coneixement dels serveis socials per part de dones i homes**
- 4.2.2. Informar, orientar i assessorar les dones sobre els seus drets i sobre els recursos de què disposen (prestacions econòmiques, assessorament jurídic, ajudes a domicili...) i les possibilitats reals que tenen en funció de la seva situació, utilitzant els canals adequats per arribar a cada col·lectiu destinatari**
- ◆ Continuar informant i orientant sobre els recursos i serveis per a dones que hi ha al municipi, comarca i província, tan a la població autòctona com a la nouvinguda
 - ◆ Fer un treball específic d'apropament a la població femenina que no arriba als Serveis normalitzats
- 4.2.3. Potenciar el moviment associatiu de les dones com a vehicle de canalització de les seves demandes**
- ◆ Facilitar l'apropament d'aquelles dones en risc d'exclusió social a diferents associacions de dones ja existents per tal de fomentar la inclusió i la representació de les necessitats de totes les dones de Sabadell
 - ◆ Continuar desenvolupant projectes adreçats a dones en risc d'exclusió social
- 4.2.4. Dotar a tots els serveis municipals que facin accions dirigides a dones de medis tècnics i materials per a poder dur a terme un treball coordinat i de qualitat**
- ◆ Promoure la creació d'una Taula de Treball i coordinació per a revisar els recursos que s'ofereixen, les necessitats de la població i les propostes d'actuació amb perspectiva de gènere
 - ◆ Mantenint i millorant el treball coordinat entre els Serveis Socials del municipi, Desenvolupament Local i la Regidoria d'Igualtat per tal d'afavorir la inserció de dones amb càrregues familiars o altres dones en risc o situació d'exclusió
- 4.2.5. Conèixer com afecten els processos d'exclusió social a les dones del municipi**
- ◆ Introduint la perspectiva de gènere en els estudis o projectes específics sobre els processos d'exclusió i de feminització de la pobresa i la vellesa a Sabadell

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

4.2.6. Dur a terme accions de suport, motivació i orientació per a dones en risc o situació d'exclusió social, com a vehicle de canalització de les seves demandes

- ♦ Continuar oferint tallers o activitats d'autoestima, d'habilitats socials o d'eines personals per a dones
- ♦ Estudiant la viabilitat de crear un projecte de motivació i/o orientació sociolaboral de dones en risc d'exclusió social per tal de millorar la seva qualitat de vida
- ♦ Mantenint els grups de suport de dones en risc o situació d'exclusió social i impulsant-ne la creació de nous, per millorar la qualitat de vida i el benestar psicològic d'aquestes dones
- ♦ Promovent activitats intergeneracionals i interculturals amb perspectiva de gènere per afavorir l'intercanvi d'experiències i coneixements i promoure l'empoderament dels i les participants

4.2.7. Millorar la situació de les dones immigrants

- ♦ Promovent estudis que donin a conèixer la situació del col·lectiu immigrant del municipi, en concret de les dones, per tal de promoure l'enriquiment de la ciutadania a través de la diversitat
- ♦ Continuar adreçant actuacions específiques a les dones immigrants dirigides a facilitar el seu procés d'adaptació i integració al municipi
- ♦ Seguir desenvolupant programes diversos per garantir la inserció laboral d'aquestes dones

4.2.8. Millorar la situació de les dones amb persones al seu càrrec: infants, persones amb discapacitat, etc.

- ♦ Promovent estudis que donin a conèixer la situació d'aquestes dones i les seves necessitats particulars per tal de sensibilitzar la ciutadania
- ♦ Facilitant l'accés de dones amb persones al seu càrrec als diferents recursos socials
- ♦ Mantenint les accions que donen suport a les dones en les diferents funcions que desenvolupen en la seva vida quotidiana posant l'accent, no tan sols en la seva funció de mare, sinó també en les seves necessitats com a persones

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Nova ciutadania

q Serveis Socials
q Educació

q Salut
q Seguretat Ciutadana

LÍNIA ESTRATÈGICA 5

5. ERADICAR LA VIOLÈNCIA VERS LES DONES, PROMOVENT UNA CIUTAT PER A LA NO-VIOLÈNCIA

OBJECTIU

5.1. SENSIBILITZAR I CONSCIENCIAR A LA CIUTADANIA PER TAL D'ACONSEGUIR UNA NUL·LA TOLERÈNCIA VERS LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

ACCIONS

5.1.1. Prevenir la violència masclista a l'àmbit educatiu

- ◆ Continuar mantenint les activitats educatives de prevenció de violència adreçades a l'alumnat dels centres d'educació formal i no formal del municipi
- ◆ Seguir realitzant activitats formatives i informatives (cursos, tallers participatius, sessions informatives,...) sobre Igualtat d'Oportunitats, tractament i prevenció de la violència adreçades al personal docent dels centres, entitats educatives del municipi, pares i mares

5.1.2. Incrementar les accions municipals de sensibilització ciutadana entorn la violència contra les dones¹⁸

- ◆ Continuar fent campanyes de sensibilització entorn la violència masclista i d'altres d'igualtat d'oportunitats adreçades a tota la ciutadania i al llarg de tot l'any
- ◆ Seguir donant suport a les accions o campanyes institucionals que denunciïn i rebutgin la violència contra les dones, fent-ne difusió a tota la ciutadania
- ◆ Seguir adreçant accions informatives i de sensibilització a les associacions veïnals i grups, associacions o entitats del municipi, intentant dirigir aquestes a tots els col·lectius
- ◆ Continuar fent tallers o jornades entorn el tractament de la violència als mitjans de comunicació, tan generals com locals
- ◆ Vetllant perquè els mitjans de comunicació facin un tractament i seguiment acurat i no sensacionalista de la violència masclista¹⁹
- ◆ Fent trobades amb altres municipis per l'intercanvi de bones pràctiques en violència envers les dones

¹⁸ Seria recomanable acompanyar aquestes accions amb altres que facin referència a la Igualtat d'Oportunitats en general (drets i deures, corresponsabilitat, etc.)

¹⁹ Es podria difondre entre els mitjans pautes per un tractament no estereotipat de les notícies relacionades amb violència de gènere

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

5.1.3. Potenciar, a través de les entitats i associacions del municipi l'organització d'activitats adreçades a la sensibilització i prevenció de la violència masclista

- ♦ Continuar redactant un manifest conjunt contra la violència contra les dones i fer-ne difusió
- ♦ Establir amb les associacions del municipi un acord Ciutadà contra la violència contra les dones, amb recollida de signatures
- ♦ Promovent la realització de tallers i/o grups de reflexió sobre violència masclista adreçats a homes
- ♦ Difonent material informatiu i de sensibilització a través de les entitats del municipi, promovent l'organització conjunta d'activitats
- ♦ Continuar donant suport a la Taula de Treball "Violència i maltractament a les dones" del Consell Municipal d'Igualtat

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Nova ciutadania

q Serveis Socials
q Educació

q Salut
q Seguretat Ciutadana

5. ERADICAR LA VIOLÈNCIA VERS LES DONES, PROMOVENT UNA CIUTAT PER A LA NO-VIOLÈNCIA

OBJECTIU

5.2. CONSOLIDAR I AMPLIAR ELS SERVEIS D'ATENCIÓ A LES DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

ACCIONS

5.2.1. Formar els agents socials implicats en la prevenció, detecció i intervenció en situacions de violència, per tal de dotar-los d'eines adients

- ♦ Fent accions formatives per als i les professionals que atenen dones en situació de violència envers les dones
- ♦ Realitzant jornades d'intercanvi entre personal professional (del municipi) i persones expertes en la matèria

5.2.2. Informar a la població i, en especial les dones i als i les professionals que s'ocupen del tema, sobre els drets, recursos i serveis que tenen les dones víctimes de violència

- ♦ Fent difusió entre els i les professionals sobre el Protocol Municipal d'Actuació davant situacions de violència envers les dones
- ♦ Elaborant materials escrits amb un llenguatge entenedor i en diversos idiomes tot assegurant uns canals adequats de difusió i on s'informi dels serveis i recursos davant situacions de violència
- ♦ Difonent aquells materials que realitzen altres administracions i/o institucions sobre la violència que pateixen les dones

5.2.3. Ampliar i millorar els serveis específics d'atenció i seguiment a les víctimes de violència masclista

- ♦ Mantenint la coordinació entre el CAD (Centre d'Atenció a la Dona), el servei d'Atenció a la Víctima de la policia local i els serveis sanitaris de Sabadell
- ♦ Continuar mantenint el treball d'informació, assessorament i atenció que es realitza des del CAD
- ♦ Dissenyant un sistema d'informació conjunt entre tots els agents implicats que permeti la recollida i el tractament de les dades
- ♦ Actualitzant a les noves realitats el Protocol Municipal d'Actuació davant situacions de violència envers les dones

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

5.2.4. Mantenir les activitats per afavorir la recuperació integral (autoestima, integració social i laboral, etc.) de les dones que han patit o estan patint violència envers les dones

- ♦ Continuar mantenint la coordinació entre els diferents serveis que atenen dones víctimes de violència masclista
- ♦ Continuar treballant per donar un servei integral a les dones en situació de violència
- ♦ Continuar oferint atenció individual i grupal a les dones en situacions de violència

5.2.5. Consolidar, reforçar i garantir l'aplicació del Protocol contra la violència domèstica i el circuit d'actuació en l'àmbit de la violència de gènere i en l'entorn familiar

- ♦ Destinant més recursos per tal que la implementació del protocol sigui real i efectiva en tots els àmbits
- ♦ Creant una comissió de seguiment que avaluï si el protocol és aplicat en les condicions adequades
- ♦ Establint un calendari de reunions de la comissió de seguiment del Protocol per tal de garantir l'eficàcia d'aquest

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Nova ciutadania

q Serveis Socials
q Educació

q Salut
q Seguretat Ciutadana

ÀMBIT D'ACTUACIÓ IV: EDUCACIÓ

La coeducació: eina pel desenvolupament integral de les persones

CONTEXTUALITZACIÓ

La construcció del sistema sexe – gènere, base de les desigualtats dona-home que contemplem a diari, es realitza en el context dels diferents espais educatius en els quals té lloc el procés de socialització de la persona: família, lleure, escola, mitjans de comunicació, entre d'altres. En aquest procés s'interioritzen diferents rols i valors i es potencien diverses capacitats en funció del sexe.

És necessari potenciar la **coeducació** com a filosofia pedagògica que, partint d'una anàlisi de gènere, fomenti actituds, valors i capacitats que possibilitin un autèntic desenvolupament integral de cada nena i de cada nen. Aquest treball implica la sensibilitat de la comunitat educativa i també, evidentment, de la societat en general. Escola, família i agents socialitzadors han d'avançar en la construcció d'un sistema coeducatiu que prepari les persones per a la plena responsabilitat en l'àmbit públic, en el domèstic i en el personal.

La coeducació proposa un canvi radical d'estructura i, per tant, un nou disseny de programes que facilitin, no tan sols l'elecció d'opcions acadèmiques i professionals no estereotipades, sinó que posin els mitjans per a què homes i dones puguin ser persones plenament corresponsables, potenciant en l'alumnat la presa de decisions i el desenvolupament de l'autonomia i la responsabilitat a nivell personal, familiar, social i professional, des de l'autoconeixement i l'autoestima. Això implica també contemplar l'educació de forma integral, des de tots els seus espais de socialització, el sistema reglat i l'educació no formal.

Per altra banda, l'educació de persones adultes i l'educació permanent, han de planificar la seva oferta contemplant els interessos de les dones, les seves experiències i coneixements. També els obstacles implícits i explícits que els impedeixen accedir a les diferents ofertes formatives o prosseguir un determinat itinerari formatiu.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Panoràmica General de l'Àmbit d'Educació

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
6. PROMOURE UNA EDUCACIÓ PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES	6.6 SENSIBILITZAR I FORMAR A LA COMUNITAT EDUCATIVA EN EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 6.7 PROMOURE UNA EDUCACIÓ BASADA EN EL RESPECTE A L'ALTRA I EN LES RELACIONS NO ABUSIVES: GÈNERE, INTERCULTURALITAT, DIVERSITAT, SOLIDARITAT 6.8 TRENCAR AMB ELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE A L'ÀMBIT ESCOLAR 6.9 FOMENTAR LA COEDUCACIÓ I EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN ELS ESPAIS DE LLEURE I D'EDUCACIÓ NO FORMAL 6.10 PROMOURE LA FORMACIÓ DE LES PERSONES ADULTES DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

- q Igualtat Dona-Home - q Educació - q Joventut	- q Salut - q Serveis Socials - q Esports	q Nova ciutadania
---	--	--

LÍNIA ESTRATÈGICA 6

6. PROMOURE UNA EDUCACIÓ PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

6.1 SENSIBILITZAR I FORMAR A LA COMUNITAT EDUCATIVA EN EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ACCIONS

6.1.1. Revisar els projectes educatius municipals introduint la visió de gènere i modificant aquells aspectes (línies estratègiques, accions, llenguatge, etc.) que promoguin algun tipus de discriminació per raons de gènere (tenir en compte la religió, l'ètnia o la classe social, etc)

6.1.2. Implicar la joventut al consell Municipal d'Igualtat Dona-Home

6.1.3. Potenciar que tant el professorat com l'AMPA realitzi i participi en activitats que fomentin o sensibilitzin entorn la igualtat d'oportunitats

- ◆ Sensibilitzar i formar al professorat fent propostes en el Pla de Formació de Zona
- ◆ Promoure la participació de les AMPA's en les diferents activitats dels programes municipals de formació de pares i mares, relacionades amb la coeducació
- ◆ Promoure des del Consell Escolar Municipal el debat sobre la coeducació i incentivar la reflexió en els diferents àmbits educatius
- ◆ Realitzar accions formatives, jornades temàtiques, tallers o seminaris sobre gènere, coeducació i igualtat d'oportunitats adreçades al professorat, a les mares i pares i al personal municipal que treballi en temes d'ensenyament, infància i joventut

6.1.4. Promoure la creació d'un observatori sobre coeducació en els diferents àmbits educatius

- ◆ Creant un observatori de gènere que permeti el coneixement de la realitat de la ciutat i del que s'està treballant a cada entitat o centre educatiu, sobre el tema de gènere
- ◆ Potenciar els treballs de recerca sobre el paper de la dona en els diferents sectors de la societat (política, sindical, ciència, etc).
- ◆ Analitzant diferents variables relacionades amb la de gènere sobre diferents temes (èxit escolar, absentisme, activitats extraescolars,...) que permeti proposar accions per pal·liar la desigualtat d'oportunitats
- ◆ Continuar divulgant dades, coneixements i experiències a través de diferents mitjans (Televisió, pàgina web, butlletí electrònic, etc.) que facin referència a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- ◆ Promoure l'intercanvi d'experiències coeducatives que s'hagin dut a terme en altres centres de la ciutat, de la comarca, de la província, de Catalunya o de l'estat, que afavoreixin la reflexió sobre la igualtat d'oportunitats a l'escola

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

6.1.5. Fomentar l'ús i donar a conèixer a tota la comunitat educativa els materials relacionats amb la coeducació i la diversitat de fons documentals del Centre de Recursos Pedagògics, i dels diferents fons de l'Ajuntament

- ◆ Revisant els fons documentals de cadascun dels departaments de l'Ajuntament de Sabadell per tal de que es contempli la perspectiva de gènere alhora d'escollir materials de treball o de recerca de noves fonts d'informació
- ◆ Fomentar el debat sobre la coeducació i els horaris escolars en els Consells Escolars
- ◆ Fent difusió del material creat i recollit a través de la pàgina web, publicacions escolars o a les reunions del professorat i de pares i mares
- ◆ Fent presentacions periòdiques del material que s'ha recollit o s'ha creat per tal de donar-lo a conèixer a tota la comunitat educativa
- ◆ Facilitant i organitzant trobades entre el professorat per intercanviar accions i bones pràctiques en coeducació

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Educació
q Joventut

q Salut
q Serveis Socials
q Esports

q Nova ciutadania

6. PROMOURE UNA EDUCACIÓ PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

6.2. PROMOURE UNA EDUCACIÓ BASADA EN EL RESPECTE A L'ALTRA I EN LES RELACIONS NO ABUSIVES: GÈNERE, INTERCULTURALITAT, DIVERSITAT, SOLIDARITAT

ACCIONS

6.2.1. Continuar potenciant, a l'àmbit escolar i als espais d'educació no formal, activitats on el diàleg cultural i el respecte a les diferències siguin l'objectiu principal. Realitzar activitats interculturals per fomentar el coneixement mutu de diferents cultures i prevenir actituds racistes i discriminatòries

- ◆ Promovent el coneixement i respecte comú als Drets Humans, adaptant les diferents activitats a totes les edats
- ◆ Organitzant activitats (tallers, festes, setmanes interculturals, etc.) relacionades amb la visualització de diverses cultures a l'escola, que incloguin la perspectiva de gènere
- ◆ Oferint tallers on l'objectiu a assolir sigui el respecte envers les diferències (diferències culturals, d'orientació sexual o de gènere)
- ◆ Promovent la participació de les dones de Sabadell en l'explicació de diferents matèries relacionades amb el seu quefer quotidià i des de la seva pròpia experiència

6.2.2. Continuar impulsant accions de suport a l'alumnat immigrant i les seves famílies tenint en compte la concepció de gènere que tenen les diferents cultures/societats.

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Educació
q Joventut

q Salut
q Serveis Socials
q Esports

q Nova ciutadania

6. PROMOURE UNA EDUCACIÓ PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

6.3. TRENCAR AMB ELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE A L'ÀMBIT ESCOLAR

ACCIONS

6.3.1. Fomentar la implementació de la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives a les escoles, IES i centres formatius de Sabadell

- ♦ Vetllant perquè a través dels REM (Representants Escolars Municipals), la perspectiva de gènere es tingui en compte en els projectes educatius dels centres
- ♦ Difondre els recursos i instruments de suport sobre la perspectiva de gènere a la Comunitat educativa, amb especial atenció als Cicles Formatius
- ♦ Proposant des del programa Ciutat i Escola, activitats coeducatives adreçades a nois i noies de totes les edats
- ♦ Conscienciar de la incorporació de la perspectiva de gènere en els llibres de text
- ♦ Promovent que a les escoles bressols municipals es treballi de forma transversal la coeducació i que tots els nens i nenes rebin el mateix tracte
- ♦ Continuar fent tallers adreçats específicament als i les adolescents de temes que els afecten molt directament i que poden conduir a desigualtats de gènere: sexualitat, autoestima, afectivitat, drogues, violència, etc.

6.3.2. Treballar els estereotips de gènere en el camp de l'elecció d'estudis

- ♦ Continuar mantenint la mirada de gènere en les Jornades d'orientació professional (ensenyament mitjà i superior) que es fa per als nois i noies. Promoure activitats per fomentar l'elecció no estereotipada d'estudis i la formació superior especialitzada de les dones dirigides a alumnat i a pares
- ♦ Potenciant l'elaboració de materials perquè s'inclogui la perspectiva de gènere en les tutories
- ♦ Incorporant la perspectiva de gènere en les diferents propostes educatives o processos d'orientació que s'adrecin a l'alumnat sense el GES

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- | | |
|----------------------|-------------------|
| q Igualtat Dona-Home | q Esports |
| q Educació | q Serveis Socials |
| q Joventut | |

6. PROMOURE UNA EDUCACIÓ PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

6.4. FOMENTAR LA COEDUCACIÓ I EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE NOIES I NOIS EN ELS ESPAIS DE LLEURE I D'EDUCACIÓ NO FORMAL

ACCIONS

6.4.1. Difondre material sobre la importància dels jocs en la transmissió d'estereotips de gènere entre el professorat, mares i pares, monitors i monitores d'educació en el lleure i personal municipal que treballi en temes d'ensenyament, infància i joventut

- ◆ Potenciant activats que informin sobre la transmissió dels estereotips de gènere a través dels espais de joc
- ◆ Continuar promovent que en les activitats lúdiques municipals que s'organitzin per nens i nenes es tingui en compte el joc no sexista i la reproducció de rols no estereotipats
- ◆ Promovent activitats a la ciutat sobre la utilització no sexista de les joguines

6.4.2. Tenir present en la programació municipal infantil i juvenil la coeducació com a criteri i valor transversal

- ◆ Utilitzant i promovent l'ús del llenguatge no sexista ni discriminatori i no reproduint rols tradicionals en les activitats lúdiques i els jocs
- ◆ Potenciant la realització d'activitats coeducatives i d'educació en valors en les que es facin servir metodologies que trenquin amb l'assignació tradicional de rols
- ◆ Promovent el diàleg, el debat i la reflexió entre el jovent de Sabadell sobre temes com els estereotips, la parella, resolució de conflictes, etc.

6.4.3. Incentivar la participació de nois i noies en la pràctica esportiva evitant la segregació per raó de sexe

- ◆ Potenciant accions formatives adreçades als monitors i monitores sobre la importància de la diversificació de les activitats esportives en l'àmbit escolar i en l'educació no formal
- ◆ Apropant als nois aquells esports que practiquen majoritàriament les noies i viceversa
- ◆ Facilitant l'existència d'equips mixtes escolars
- ◆ Evidenciant la participació equilibrada de nois i noies en totes les activitats esportives
- ◆ Fomentant l'esport entre les noies, fugint dels estereotips

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

6.4.4. Promoure la coeducació i la realització d'activitats extra escolars educatives en les que es contempli la visió de gènere i no es permeti cap tipus de discriminació

- ♦ Vetllant perquè la perspectiva de gènere i la coeducació es tinguin en compte en les activitats extraescolars que es realitzin a la ciutat adreçades a la població de qualsevol franja d'edat
- ♦ Facilitant material per a poder treballar des de la coeducació a les entitats i agents que realitzen activitats extraescolars dirigides a nois i noies

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Educació
q Joventut

q Salut
q Serveis Socials
q Esports

q Nova ciutadania

6. PROMOURE UNA EDUCACIÓ PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU

6.5. PROMOURE LA FORMACIÓ DE LES PERSONES ADULTES DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

ACCIONS

6.5.1. Promoure l'accés a les dones als espais de formació de persones adultes posant especial atenció a les dones en situació de risc o d'exclusió social

- ◆ Promovent l'accés a la formació al llarg de la vida de les dones
- ◆ Continuar vetllant perquè la difusió és realitzi a través dels canals adequats per a què arribi a totes les dones la formació que hi ha per a les persones adultes i dels beneficis que aporta
- ◆ Incentivant la formació en les TIC

6.5.2. Continuar promovent l'intercanvi de coneixements entre les dones del municipi per fomentar el seu empoderament

- ◆ Promoure els intercanvis a través dels quals les dones puguin transmetre els seus coneixements a d'altres dones i rebre al mateix temps formació per part d'altres dones
- ◆ Promoure espais de trobades de dones on es promogui l'intercanvi d'experiències i dificultats que es troben pel fet de ser dones que serveixin de suport social i emocional i alhora es puguin aportar algunes solucions o propostes de millora

6.5.3. Introduir en la formació de persones adultes temes directament relacionats amb la igualtat d'oportunitats o introduir la visió de gènere en els cursos als que sigui possible

- ◆ Continuar oferint a la formació d'adults activitats per introduir la perspectives de gènere, xerrades, conferències, mòduls formatius...
- ◆ Potenciant activitats per a la millora de l'autonomia personal, l'autocura i les habilitats socials tan de dones com d'homes, per tal d'afavorir una participació més equilibrada en els àmbits públic i privat
- ◆ Fomentar espais de relació i d'accés a la formació de les dones que treballen en l'àmbit domèstic

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

6.5.4. Continuar incentivant la presència i permanència de dones immigrades en els espais de formació de persones adultes

- ♦ Planificant l'oferta de formació tenint en compte els factors culturals de gènere i adequant els horaris per facilitar la participació
- ♦ Vetllant perquè l'oferta formativa arribi a les dones immigrants manera entenedora
- ♦ Mantenint i incrementant formació en català i castellà per a persones immigrades, en especial per a dones extracomunitàries per tal de millorar la seva situació i autonomia en la comunitat d'acollida

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Educació
q Esports

q Salut
q Serveis Socials

ÀMBIT D'ACTUACIÓ V: USOS DEL TEMPS

Temps professional, familiar, social i personal. Per una nova distribució dels temps

CONTEXTUALITZACIÓ

Els usos del temps es defineixen a partir dels diversos continguts amb els quals l'ocupem. És per això que parlem d'un ús del temps laboral, familiar, personal o comunitari/social. Però el temps i els espais o activitats en que les persones ocupem aquest temps estan desigualment distribuïts entre dones i homes. L'ús del temps és diferent per a les dones i per als homes, per raons educatives, culturals i de rols socials.

El món productiu ha esdevingut el centre de l'organització de les vides de les persones. La vida de les persones gira al voltant de la feina remunerada però hem de tenir en compte que existeixen altres activitats i usos del temps tant o més necessaris per a complementar el desenvolupament social de la ciutadania i de la comunitat. Aquestes activitats no són, només, espais de divertiment, són espais de cultura, d'intercanvi, de participació i de canvi.

En paraules de Cristina Carrasco²⁰: " Encara que el sistema en termes monetaris-econòmics no podria subsistir només amb el treball mercantil, molt més important és un altre aspecte, aquell que pràcticament el defineix, aquell que determina el seu objectiu bàsic: el ser responsable de la cura de la vida humana. La qual cosa implica, no només la subsistència biològica, sinó el benestar, la qualitat de vida, els afectes, les relacions, etc., tot allò que ens fa persones."

²⁰ Cristina Carrasco és professora de Teoria Econòmica de la Universitat de Barcelona. Extret de la seva conferència "*Tiempo de trabajo, tiempo de vida: reorganización o conciliación?*", 30 de gener de 2004.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Es calcula que les dones treballen unes 30 hores setmanals més que els homes, i que la jornada de treball de les dones que fan treball reproductiu no remunerat a temps complet està entre les 56 i les 80 hores setmanals. Malgrat això a les Enquestes de la Població Activa, als censos i als padrons, se les classifica com a població inactiva, la qual cosa és una mostra clara de la centralitat del món productiu en l'organització de la vida i de la no valoració social del treball reproductiu no remunerat. Nosaltres continuarem fent servir aquesta terminologia.

La participació comunitària de les dones, tot i que va en augment, es manté, avui dia, amb algunes desigualtats de gènere ja sigui per la dificultat de conciliar les responsabilitats familiars, professionals i comunitàries (parlaríem d'una triple jornada), per la falta de recolzament que troben moltes dones davant les tasques comunitàries que realitzen (es veuen com una extensió de les seves responsabilitats – participació en AMPAS, Grups d'Ajuda...etc.-), per la poca participació femenina en els òrgans de decisió de les entitats i per la dificultat de mantenir la seva participació en relació als cicles vitals (hi ha una major participació femenina en edats joves, noies solteres, i en dones grans, amb fills/filles grans).

D'altra banda, el protagonisme de les dones en aquests espais com a creadores, artistes, esportistes...etc. és molt reduïda. Sovint, les propostes per a les dones i amb protagonisme femení venen donades majoritàriament per dies com el 8 de març (Dia de la Dona) o el 25 de novembre (Dia contra la Violència vers les Dones), diades importants a celebrar i a donar a conèixer que concentren un gran número d'activitats amb perspectiva de gènere però en un espai de temps concret. Així, és important continuar apropant les aportacions i mirades de les dones a la ciutadania, homes i dones de diverses edats, situacions i orígens, i integrar-les en la programació cultural, de lleure i esportiva municipal assolint una presència, protagonisme i participació en funció dels interessos personals i comunitaris i no en funció del sexe.

En definitiva, des de la perspectiva de gènere s'ha plantejat la necessitat que les dones estiguin presents en tots els àmbits, per així contribuir activament a l'assoliment d'una societat igualitària i consolidar el seu paper com a ciutadanes. És per això important recolzar i potenciar la conciliació i la corresponsabilitat per facilitar l'accés de totes i tots a les activitats productives, associatives, de lleure i culturals amb una vida familiar i domèstica viscuda com una part fonamental pel manteniment de la vida i no com una càrrega.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Panoràmica General de l'Àmbit d'Usos del Temps

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
7. REDUIR LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU	7.4 AMPLIAR EL CONEIXEMENT DE LA SITUACIÓ SOCIAL DE LA POBLACIÓ EN EL MERCAT DE TREBALL I FER VISIBLES LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN AQUEST ÀMBIT 7.5 DISSENYAR I DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA MUNICIPAL DE PROMOCIÓ ECONÒMICA I OCUPACIÓ QUE S'ADEQUÏ A LES CONDICIONS, SITUACIONS I NECESSITATS DE DONES I HOMES DE DIFERENTS EDATS, ORÍGENS I CONDICIÓ SOCIAL 7.6 PROMOURE EL RECONeixEMENT I LA VALORACIÓ SOCIAL DEL TREBALL FAMILIAR-DOMÈSTIC
8. PROMOURE LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS PERSONAL, FAMILIAR, SOCIAL I PROFESSIONAL	8.3. IMPLICAR LA CIUTADANIA, LES ASSOCIACIONS I EMPRESES DEL MUNICIPI EN LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS 8.4. POTENCIAR EL DESENVOLUPAMENT O L'ADEQUACIÓ DE SERVEIS I ACCIONS DIRIGIDES A PROMOURE LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS PERSONAL, FAMILIAR, SOCIAL I PROFESSIONAL
9. PROMOURE EL DESENVOLUPAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES I ELS HOMES DE SABADELL	9.3. INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PLANIFICACIÓ CULTURAL, ESPORTIVA I DE LLEURE 9.4. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN LA VIDA ASSOCIATIVA DE SABADELL

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

q	Igualtat Dona-Home	q	Joventut	q	Salut
q	Educació	q	Cultura	q	Relacions Ciutadanes
q	Promoció econòmica	q	Nova ciutadania	q	Esports

LÍNIA ESTRATÈGICA 7

7. REDUIR LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU

OBJECTIU

7.1. AMPLIAR EL CONEIXEMENT DE LA SITUACIÓ SOCIAL DE LA POBLACIÓ EN EL MERCAT DE TREBALL I FER VISIBLES LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN AQUEST ÀMBIT

ACCIONS

7.1.1. Segregar les dades per sexe i edat en els estudis, informes i reculls de dades que es facin des de l'àrea de promoció econòmica de l'Ajuntament

- ◆ Potenciar la segregació de les dades estadístiques, per sexe i edat, que es generen des de l'Observatori del mercat de treball i contractació i que fan referència a la precarietat laboral, el tipus de contracte, el nivell d'estudis i la taxa d'atur, etc.
- ◆ Introduint la variable sexe en els reculls de dades que es fan en quant a assessorament i orientació laboral, formació i inserció laborals, creació d'empreses, etc.

7.1.2. Potenciar la realització d'estudis específics sobre la situació de les dones en el treball remunerat, tenint en compte especialment l'economia submergida

- ◆ Sobre les diferències entre dones i homes en les empreses (sous, tipologia de contracte, tipus de jornades, etc.)
- ◆ Sobre la participació de les dones en l'economia submergida, sobre l'impacte diferencial de l'atur en dones i homes o sobre la situació de les dones empresàries al municipi, entre d'altres aspectes
- ◆ Analitzant la participació de les dones als cursos de formació ocupacional i realitzar el seguiment dels resultats obtinguts per aquestes dones en termes d'inserció laboral per tal d'avaluar la seva efectivitat
- ◆ Aprofundint en l'anàlisi sobre l'assetjament sexual a la feina o sobre les discriminacions salarials que pateixen les dones, per saber quina és la incidència al municipi

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

7.1.3. Continuar treballant en la difusió i sensibilització entre la ciutadania i els agents econòmics i socials del municipi el coneixement sobre la situació i les necessitats de les dones en relació al treball, tenint en compte:

- ◆ Impacte diferencial de l'atur en dones i homes
- ◆ Participació i situació de les dones en el mercat laboral, condicions laborals, diferenciant la situació de les dones immigrants
- ◆ Situació de les dones empresàries al municipi
- ◆ Dones en l'economia submergida
- ◆ Importància de la conciliació de la vida familiar i privada amb la feina

7.1.4. Potenciar processos participatius o altres iniciatives per tal de conèixer les necessitats de les dones del municipi en relació al treball remunerat (dones aturades, treballadores, empresàries, mestresses de casa...) i visualitzar-les

- ◆ Realitzant activitats consultives (enquestes, fòrums de debat...) entre el col·lectiu femení
- ◆ Continuar cercant i promovent espais de relació entre l'Ajuntament²¹, organismes de treball d'altres administracions públiques, el teixit empresarial, comercial i sindical del municipi i els centres de formació ocupacional del municipi per tal de conèixer les necessitats d'ocupació de la zona, la situació de dones i homes en el mercat de treball i per establir accions conjuntes²²
- ◆ Aplicant la informació obtinguda en l'elaboració de les polítiques locals de promoció laboral

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q	Igualtat Dona-Home	q	Joventut	q	Relacions Ciutadanes
q	Educació	q	Nova ciutadania		
q	Promoció Econòmica	q	Cultura		

²¹ De l'Ajuntament haurien de participar l'Àrea de Promoció Econòmica i l'àrea de Polítiques d'Igualtat com a mínim.

²² Aquest espai pot servir també per sensibilitzar i conscienciar els agents econòmics del municipi sobre les desigualtats de gènere en el mercat de treball del municipi.

7. REDUIR LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU

OBJECTIU

- 7.2. DISSENYAR I DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA MUNICIPAL DE PROMOCIÓ ECONÒMICA I OCUPACIÓ QUE S'ADEQUÏ A LES CONDICIONS, SITUACIONS I NECESSITATS DE DONES I HOMES DE DIFERENTS EDATS, ORÍGENS I CONDICIÓ SOCIAL

ACCIONS

7.2.1 Promoure la realització d'activitats de formació i sensibilització adreçades al personal dels serveis d'ocupació municipals i/o comarcals sobre gènere, igualtat d'oportunitats i mercat de treball

- ◆ Sensibilitzant sobre els factors diferencials que incideixen en l'accés de dones i homes a l'ocupació i sobre la necessitat de tenir-los en compte en la concepció i prestació dels serveis
- ◆ Dotant d'eines i recursos sobre com incorporar la perspectiva de gènere en tot el procés d'acompanyament a la inserció laboral
- ◆ Continuar treballant en projectes d'intercanvi d'experiències en gènere i igualtat d'oportunitats amb professionals i/o organismes relacionats amb l'ocupació. Establint contactes amb entitats o persones professionals expertes en gènere i treball productiu
- ◆ Continuar realitzant formació per els/les insertors/res laborals per tal d'introduir la perspectiva de gènere als seus argumentaris

7.2.2. Mantenir, i ampliar si s'escau, els canals de comunicació i coordinació amb els agents econòmics del municipi i de la comarca (sindicats, organitzacions empresarials, organitzacions de comerciants, etc.), el Consell Comarcal, els Serveis Socials municipals, l'àrea de Joventut, entitats i grups del territori, etc., per dissenyar i implementar la política d'Ocupació al municipi i així aconseguir una major eficàcia de la inserció laboral

7.2.3. Incorporar la perspectiva de gènere en la Política de Promoció Econòmica del municipi

- ◆ Mantenint els espais de participació i coordinació amb els agents econòmics del municipi, incorporant, si s'escau, un/a representant del Programa d'Igualtat Dona-Home per tal d'anar incorporant la perspectiva de gènere en la política municipal de promoció econòmica
- ◆ Consolidant la coordinació entre el Programa d'Igualtat Dona-Home i Promoció Econòmica

7. REDUIR LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU

OBJECTIU

7.3. PROMOURE EL RECONeixEMENT I LA VALORACIÓ SOCIAL DEL TREBALL FAMILIAR-DOMÈSTIC

ACCIONS

7.3.1. Sensibilitzar la població del municipi sobre el valor econòmic i social del treball familiar-domèstic com a eina indispensable per al manteniment de la vida

- ◆ Exposant la importància social del treball no remunerat
- ◆ Introduint aquests conceptes en les activitats de formació ocupacional i totes les relacionades amb el món laboral
- ◆ Inclouent el treball domèstic en els estudis sobre ocupació, usos del temps, salut, etc. que es realitzin al municipi
- ◆ Fomentar i liderar des del Consell Municipal d'Igualtat la visualització del model d'ús del temps de la ciutat, per consensuar un model integral d'ús del temps amb perspectiva de gènere i consens social

7.3.2. Promoure que l'experiència en treball familiar-domèstic sigui reconeguda i valorada en l'accés a l'ocupació, en especial en el cas de les dones adultes que han dedicat part de la seva vida a aquestes tasques i busquen feina

- ◆ Sensibilitzant a les empreses que ofereixen feina remunerada en el sector de serveis a les persones per a que valorin l'experiència en tasques domèstiques en la selecció del personal (*currículum per competències*)

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Promoció Econòmica

q Joventut
q Nova ciutadania

q Relacions Ciutadanes

LÍNIA ESTRATÈGICA 8

8. PROMOURE LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS PERSONAL, FAMILIAR, SOCIAL I PROFESSIONAL

OBJECTIU

8.1. IMPLICAR LA CIUTADANIA, LES ASSOCIACIONS I EMPRESES DEL MUNICIPI EN LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS

ACCIONS

8.1.1. Informar, sensibilitzar i desenvolupar accions conjuntes entre la ciutadania i el teixit associatiu sobre els usos del temps de dones i homes i la necessitat d'impulsar accions de conciliació des de tots els àmbits (en la família, a les entitats i associacions, a les empreses, a l'Administració Pública)

- ◆ Visualitzant la realitat en quant als usos del temps de dones i homes a través de campanyes en les quals es plantegi la conciliació com a problema social de caràcter col·lectiu i no com a problema de les dones, en totes les accions que es facin relacionades amb el tema
- ◆ Fent xerrades, tallers, activitats lúdiques... que visualitzin els factors que dificulten la conciliació i la necessitat d'un canvi d'organització social que tingui com a eix la vida de les persones (no l'activitat productiva), en totes les etapes del cicle vital i amb totes les activitats necessàries pel manteniment de la vida
- ◆ Promovent activitats per tal que les associacions i entitats es corresponsabilitzin de la importància de sensibilitzar a la ciutadania dels usos que fan del seu temps i les diferències entre dones i homes
- ◆ Impulsant activitats de reflexió interna a les associacions sobre el temps que hi dediquen, les dificultats que tenen per fer aquest treball comunitari, les diferències que hi ha entre les dones i els homes de l'entitat en relació a la conciliació, quines solucions es podrien donar, etc.
- ◆ Proposant debats entre nois i noies joves per reflexionar sobre els temps, la importància de disposar de diferents espais de desenvolupament personal, familiar, etc.
- ◆ Promovent la creació de xarxes de persones cuidadores (dones i homes) per dur a terme alguna experiència de criança i/o cura compartida –dur la canalla a l'escola per torns, o al parc, etc.- cosa que fomenta la confiança veïnal i permet, al mateix temps, tenir més temps propi
- ◆ Potenciant activitats per tal de sensibilitzar els homes sobre la importància de la seva implicació en tot allò relacionat amb la cura

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

8.1.2 Fer accions informatives i de sensibilització, dirigides a les empreses del municipi, sobre la responsabilitat que tenen de possibilitar la conciliació als seus treballadors i treballadores, proposant possibles mesures que poden implementar

- ♦ Elaborant i difonent entre el sector empresarial i comercial del municipi una guia de bones pràctiques de com potenciar la conciliació de temps de l'empresa
- ♦ Fent jornades d'intercanvi entre empreses que hagin dut a terme mesures de conciliació
- ♦ Potenciar la implementació d'agents per la conciliació que des de Promoció Econòmica faci la tasca de sensibilitzar i informar les empreses sobre el tema de la conciliació

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Promoció Econòmica

q Joventut
q Nova ciutadania

q Relacions Ciutadanes

8. PROMOURE LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS PERSONAL, FAMILIAR, SOCIAL I PROFESSIONAL

OBJECTIU

- 8.2. POTENCIAR EL DESENVOLUPAMENT O L'ADEQUACIÓ DE SERVEIS I ACCIONS DIRIGIDES A PROMOURE LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS PERSONAL, FAMILIAR, SOCIAL I PROFESSIONAL

ACCIONS

8.2.1. Conèixer les demandes i necessitats de dones i homes relacionades amb els serveis sociocomunitaris de conciliació i adequar l'oferta a la demanda (tipus de servei, horaris, accessibilitat, etc.), tenint en compte aquells serveis que més puguin contribuir a la corresponsabilitat domèstica entre dones i homes

- ◆ Realitzar estudis segregats per sexe i edat sobre l'ús i demanda dels serveis sociocomunitaris per la conciliació
- ◆ Incorporar un servei específic d'assessorament en temes de conciliació a les tasques que realitza el Centre D'Atenció a la Dona

8.2.2. Informar la ciutadania sobre els serveis i les mesures existents de suport a la conciliació familiar

- ◆ Promoure campanyes per difondre els serveis/equipaments de suport a la cura i atenció de persones dependents, dels seus horaris i dels serveis que ofereixen
- ◆ Promoure campanyes informatives sobre els ajuts, permisos i llicències relacionades amb la conciliació i de suport a les famílies

8.2.3. Ampliar i/o adequar els serveis de cura i atenció a les persones per afavorir la conciliació dels temps

- ◆ Treballar per a què totes les escoles disposin de servei de menjador i donar suport perquè els espais, els temps i el personal siguin suficients i qualificats per atendre a demanda.
- ◆ Fomentar i donar suport, dins les competències municipals, al servei d'acollida matinal i de tarda als centres educatius.
- ◆ Promovent l'establiment d'un acord ciutadà vers una nova distribució dels temps i per la conciliació a través del qual administració, entitats i empreses es comprometin a dur a terme accions per la conciliació
- ◆ Adequant els horaris d'equipaments, serveis i activitats municipals a les necessitats de la vida quotidiana de les persones i de conciliació
- ◆ Estudiar i adequar els horaris dels autobusos urbans per adequar-lo el més coordinadament possible a les necessitats de la ciutadania (horaris d'entrada i sortida de les escoles, altres transports interurbans, etc).
- ◆ Ampliant els serveis dirigits a persones depenents (guarderies, ludoteques, espais de suport a persones malaltes, etc.)

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

8.2.4. Impulsar, donar suport i visualitzar iniciatives civils voluntàries per a la cobertura de les tasques domèstiques que possibilitin que dones i homes gaudeixin de temps personal

- ♦ Continuar promovent la creació de grups de dones i homes per donar-se suport en les tasques domèstiques
- ♦ Impulsant la creació de serveis de companyia promovent la participació de diferents associacions en la seva gestió i impulsant la implicació dels homes en aquest tipus de treball voluntari

8.2.5 Promoure l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació com a eina de participació i que afavoreix la conciliació dels temps

- ♦ Continuar oferint i potenciant formació sobre Internet i sobre com usar les TIC com a eina de participació i conciliació, tenint present l'accés de tots els col·lectius de la ciutadania a les noves tecnologies

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Educació
q Promoció Econòmica

q Joventut
q Nova ciutadania
q Cultura

q Relacions ciutadanes
q Serveis Socials

LÍNIA ESTRATÈGICA 9

9. PROMOURE EL DESENVOLUPAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES I ELS HOMES DE SABADELL

OBJECTIU

9.1. INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PLANIFICACIÓ CULTURAL, ESPORTIVA I DE LLEURE

ACCIONS

9.1.1. Intensificar el treball conjunt entre el Programa d'Igualtat i les Regidories de Cultura i Esports per a treballar la vessant del gènere i la igualtat d'oportunitats

- ♦ Creant mecanismes de coordinació per tal d'establir una relació sòlida entre les esmentades regidories
- ♦ Continuar incorporant la perspectiva de gènere en la seva programació anual

9.1.2. Continuar integrant durant tot l'any les activitats i les propostes amb presència i temàtica de dones i evitar la concentració d'aquestes al voltant del 8 de març o el 25 de Novembre

- ♦ Continuar treballant amb la Taula de Treball la "Programació anual d'actes i activitats de sensibilització" del Consell Municipal d'Igualtat i incorporant-hi personal tècnic de les regidories de Cultura i d'Esports

9.1.3 Establir processos que facilitin el coneixement dels interessos, demandes i necessitats de la ciutadania vers les propostes culturals, esportives i de lleure

- ♦ Promovent mecanismes participatius observant les tendències de consum, ús dels espais, horaris amb major presència (femenina, jove, gent gran, població immigrant, etc.), activitats on hi ha major participació, etc.
- ♦ Tenint en compte la segregació de dades per edat i sexe en relació a la participació de les activitats que es programen

9.1.4. Vetllar perquè en la programació cultural de la ciutat hi hagi una presència equilibrada d'homes i dones

- ♦ Analitzant les propostes que es presenten a la ciutadania i quina presència de dones i homes hi ha tant en la creació com en el protagonisme
- ♦ Alternant, sempre que sigui possible, obres creades i/o protagonitzades per dones i homes en la programació cultural del municipi
- ♦ Garantint la presència de dones i homes en els jurats que s'habilitin per a la concessió de premis artístics, literaris, musicals, científics, etc.

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

9.1.5. Tenir en compte l'impacte diferencial en dones i en homes de la programació cultural, de lleure i esports

- ◆ Procurant que la temàtica de les activitats sigui atractiva per dones i per homes i en especial la programació juvenil que tingui en compte els interessos tant de les noies com els nois
- ◆ Continuar contemplant els horaris en què es duen a terme les activitats ja que aquests poden impedir o afavorir la participació d'homes i dones

9.1.6. Realitzar programes culturals i tallers que potenciïn l'empoderament i creativitat de les dones atenent a criteris d'igualtat d'oportunitats i a les necessitats dels diferents col·lectius: dones de diferents edats, nivell cultural i orígens

- ◆ Potenciant activitats lúdico-culturals que contribueixin a visualitzar les dones en la cultura i incentivar a participar-hi
- ◆ Realitzant tallers de producció cultural (literatura, fotografia, vídeo, cinema, teatre...)
- ◆ Realitzant activitats d'intercanvi cultural entre dones autòctones i immigrades, activitats intergeneracionals, etc.

9.1.7. Promoure una producció cultural i artística que incorpori una visió no discriminatòria de la societat

- ◆ Introduint en les convocatòries de subvencions dirigides a promoure activitats culturals i artístiques, criteris d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- ◆ Incorporar la perspectiva de gènere en aquelles activitats que promouen la interculturalitat

9.1.8. Establir un programa d'activitats esportives i lúdiques, en els equipaments esportius municipals o altres espais, que atenguin a les necessitats i els interessos de les dones, en totes les etapes del seu cicle vital

- ◆ Potenciar la creació d'una comissió tècnica formada per personal de Cultura, Esports, Salut, Convivència Intercultural, Joventut i Igualtat Dona-Home per a programar activitats des de la diferencia cap a la igualtat d'oportunitats
- ◆ Continuar promovent processos participatius per a recollir les necessitats i interessos de les dones

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

- ◆ Continuar treballant en una programació d'activitats de lleure infantil i juvenil en les que es tingui en compte criteris de gènere a l'hora d'escollir les persones dinamitzadores de l'activitat i on s'utilitzin metodologies que trenquin amb l'assignació tradicional de rols a dones i a homes
- ◆ Potenciar jocs, esports i tallers que fomentin la interculturalitat i la convivència entre nens i nenes (o adolescents i joves) immigrants i autòctons/es
- ◆ Potenciant les activitats coeducatives i no sexistes i que trenquen amb els estereotips de gènere
- ◆ Estudiant la viabilitat de crear equips mixtes en la pràctica esportiva on l'objectiu final no sigui la competitivitat sinó gaudir d'un temps per a practicar un esport amb altres companys i companyes

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Educació
q Esports

q Joventut
q Nova ciutadania
q Cultura

q Relacions Ciutadanes
q Salut

9. PROMOURE EL DESENVOLUPAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES I ELS HOMES DE SABADELL

OBJECTIU

9.2. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN LA VIDA ASSOCIATIVA DE SABADELL

ACCIONS

9.2.1 Conèixer el grau real de participació de dones i homes en les associacions del municipi i espais de participació, tenint en compte les seves edats i orígens

- ♦ Realitzant estudis per visualitzar i analitzar la participació femenina i masculina i les tasques que desenvolupen
- ♦ Potenciant la realització d'estudis sobre la participació juvenil
- ♦ Sol·licitant a les associacions i entitats que rebin subvencions municipals que, en les seves memòries d'activitats, facin constar la participació segregada per sexes i edats

9.2.2. Donar suport a les associacions i grups de dones del municipi

- ♦ Oferint eines formatives i metodològiques per facilitar la seva activitat
- ♦ Facilitant informació sobre les activitats que es facin arreu de Catalunya sobre gènere i igualtat d'oportunitats, sobre els recursos i serveis per a dones, etc.
- ♦ Mantenint i les polítiques de les subvencions i els recursos que ja es donen a les associacions de dones
- ♦ Promovent la participació de les entitats i associacions de dones als processos participatius que es facin a Sabadell
- ♦ Promovent la participació dels grups de dones en les fires i mostres d'entitats que es facin al municipi

9.2.3. Animar la població de totes les edats i orígens a participar en les associacions i activitats del municipi

- ♦ Promovent la participació d'aquells col·lectius que no tenen tanta presència en les entitats del municipi i, en especial, la gent jove i les dones
- ♦ Promovent i fent campanyes de participació de les dones en el teixit associatiu de la ciutat

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

9.2.4. Promoure que les associacions del municipi incorporin la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats en el seu treball

- ♦ Continuar oferint recolzament tècnic i assessorament pel desenvolupament d'activitats que promoguin la igualtat d'oportunitats per part de les organitzacions socials, polítiques i sindicals
- ♦ Sensibilitzant a aquelles associacions on hi ha major participació masculina, sobre la importància de la participació de dones en els equips directius
- ♦ Coneixent la realitat de les participants per adaptar l'estructura de l'entitat a les necessitats de totes i tots

9.2.5. Facilitar espais de comunicació i intercanvi entre les associacions del municipi i la comarca per a promoure els projectes compartits i el treball transversal i coordinat

- ♦ Informant tots els col·lectius de dones, a través dels canals adients, de les associacions i espais de participació que existeixen al municipi

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

q Igualtat Dona-Home
q Educació
q Cultura

q Joventut
q Nova ciutadania

q Relacions Ciutadanes
q Esports

ÀMBIT D'ACTUACIÓ VI: SALUT INTEGRAL

Gestió de la pròpia salut i adequació del sistema sanitari

CONTEXTUALITZACIÓ

Lluny de considerar la salut com un àmbit purament biològic, l'enfocament que ens ha de servir de marc de referència en l'anàlisi de la salut de la població de Sabadell, és el que contempla la salut com una entitat integral. La salut física i mental estan estretament vinculades i, a més, condicionades per la realitat social, política, laboral i cultural. El concepte de **salut integral** introdueix una visió pluridimensional, que incorpora elements psicològics, socials i culturals que acompanyen a la vida de les persones. En aquest sentit, ens fem ressò de les directrius establertes per la IV Conferència Mundial sobre les Dones celebrada a Pequín (1995), on es va atorgar gran importància al concepte de salut definit, no sols com absència de malaltia o dolència, sinó com benestar físic, emocional i social.

Al llarg de la seva història, la ciència i la pràctica mèdica ortodoxa, no ha tractat de forma diferencial els problemes de salut de les dones i els homes (exceptuant les diferències associades a l'aparell reproductor). A partir d'un model pretesament neutre, ha homogeneïtzat al conjunt de la població, sense tenir en compte la morbiditat diferencial de les dones. En aquesta línia, creiem que l'educació sexual i afectiva, la salut reproductiva, les drogodependències, els trastorns alimentaris o la violència familiar han de ser abordats des d'una perspectiva més àmplia i treballar i aprofundir en aquests processos socials, ja que afecten de forma diferenciada a homes i dones.

Les dones tenen, com a grup, unes característiques sanitàries específiques i la seva salut està àmpliament determinada per factors socioeconòmics. En raó d'això, és necessari establir una coordinació entre diversos àmbits com l'educatiu, el sanitari i els serveis socials, per així perfilar línies d'actuació encaminades a la prevenció, que es complementin amb les actuacions sanitàries en l'àmbit municipal. En aquest sentit, la informació i divulgació de les problemàtiques de salut més recurrents que afecten a homes i dones de forma diferencial i per grups d'edat, pot ser una bona estratègia per treballar la dimensió preventiva.

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

Un cop s'ha fet doncs, l'anàlisi en l'àmbit de la salut a Sabadell amb la finalitat de recollir la informació més rellevant i útil per la implementació de les polítiques sanitàries, es poden començar a configurar accions preventives i informatives que es complementin amb els serveis sanitaris del municipi.

Panoràmica General de l'Àmbit de Salut Integral

LÍNIA ESTRATÈGICA	OBJECTIUS
12. CONÈIXER LA SALUT DE LES DONES I DE TOTA LA COMUNITAT DES D'UNA PERSPECTIVA INTEGRAL (BENESTAR PSICOLÒGIC, BIOLÒGIC I SOCIAL)	CONÈIXER I VISUALITAR LA SITUACIÓ DE LES DONES I HOMES EN RELACIÓ A LA SALUT DIFONDRE LA INFORMACIÓ I ELS CONEIXEMENTS OBTINGUTS AMB L'OBJECTIU ANTERIOR VISUALITZAR LA INFLUÈNCIA QUE EXERCEIXEN ELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN LA SALUT DE LES PERSONES
13. FOMENTAR LA PREVENCIÓ, LA PROMOCIÓ I LA MILLORA DE LA SALUT INCLOENT LA VISIÓ DE GÈNERE I TENINT EN COMPTE LES DIFERENTS ETAPES DEL CICLE VITAL	REALITZAR ACTIVITATS D'EDUCACIÓ, PREVENCIÓ I PROMOCIÓ DE LA SALUT DIRIGIDES A DONES DE TOTES LES EDATS REALITZAR ACTIVITATS D'EDUCACIÓ, PREVENCIÓ I PROMOCIÓ DE LA SALUT DIRIGIDES A FRANJES ESPECÍFIQUES D'EDAT: A) INFÀNCIA, ADOLESCÈNCIA I JOVENTUT B) EDAT ADULTA C) VELLESA MILLORAR LES CONDICIONS DE SALUT DE LA DONA, TANT EN EL TREBALL PRODUCTIU COM EN EL TREBALL REPRODUCTIU IMPULSAR I RECOLZAR EL DESENVOLUPAMENT I EL MANTENIMENT DEL SISTEMA DE SUPORT SOCIAL, AIXÍ COM DE LA GESTIÓ DE LA PROPIA SALUT I L'AUTOCURA

Àrees, Regidories i Serveis Municipals Implicats

- q Salut
- q Esports
- q Joventut

- q Serveis Socials
- q Nova ciutadania
- q Educació

- q Igualtat Dona-Home

LÍNIA ESTRATÈGICA 10

10. CONÈIXER LA SALUT DE LES DONES I DE TOTA LA COMUNITAT DES D'UNA PERSPECTIVA INTEGRAL (BENESTAR PSICOLÒGIC, BIOLÒGIC I SOCIAL)

OBJECTIU

10.1. CONÈIXER I VISUALITZAR LA SITUACIÓ DE LES DONES I HOMES EN RELACIÓ A LA SALUT

ACCIONS

10.1.1. Ampliar i actualitzar la informació en l'àmbit sanitari de la població de Sabadell i analitzar la incidència diferencial que tenen determinades problemàtiques de salut en les dones i els homes del municipi

- ◆ Vetllant per la inclusió sistemàtica de la variable sexe i altres variables sociodemogràfiques (procedència, risc social, etc.) en els registres de dades dels centres sanitaris del municipi i també en les enquestes o estudis sobre la salut de la població de Sabadell²³
- ◆ Impulsant línies de recerca en les quals:
 - S'analitzi l'ús que fan dones i homes dels serveis i recursos sanitaris del municipi
 - S'estudiïn les demandes, interessos i necessitats d'unes i altres en relació a la seva salut, prestant especial atenció a problemàtiques de salut que tenen una incidència diferencial en dones i homes (trastorns del comportament alimentari, drogodependències, salut mental i laboral, etc.) o que afecten exclusivament a les dones (violència masclista)
 - Es posi atenció en la població que està en risc d'exclusió social (població gitana i migrada, dones que pateixen violència envers les dones, persones que viuen en la pobresa, etc.), donant-los-hi a conèixer els serveis i recursos sanitaris existents al municipi, el sistema sanitari i la seva organització

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- | | |
|-------------------|----------------------|
| q Salut | q Nova ciutadania |
| q Esports | q Igualtat Dona-Home |
| q Serveis Socials | |

²³ Sabadell compta amb estudis recents sobre Salut i amb memòries anuals sobre l'estat dels serveis sanitaris. Seria important seguir en aquesta línia, ampliant les dades i segregant-les en funció de l'edat i el sexe.

10. CONÈIXER LA SALUT DE LES DONES I DE TOTA LA COMUNITAT DES D'UNA PERSPECTIVA INTEGRAL (BENESTAR PSICOLÒGIC, BIOLÒGIC I SOCIAL)

OBJECTIU

10.2. DIFONDRE LA INFORMACIÓ I ELS CONEIXEMENTS OBTINGUTS AMB L'OBJECTIU ANTERIOR

10.2.1. Mantenir les campanyes informatives adreçades a la ciutadania sobre aspectes diversos de la salut en funció de les problemàtiques detectades a l'Auditoria i en els diferents estudis que es realitzin al municipi. Aquestes campanyes s'han d'adreçar a tots els grups d'edat²⁴

1.2.2 Sensibilitzar a la comunitat sanitària sobre la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el seu treball diari per evitar els estereotips de gènere

- ◆ Realitzant activitats de formació dirigides als i les professionals de la salut (personal d'hospital, CAP's, farmàcies, associacions, etc) sobre la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en l'atenció i tractament sanitaris
- ◆ Dotant als i les agents sanitaris/àries de recursos i informació sobre la violència envers les dones per tal que coneguin el protocol d'actuació i les particularitats d'aquest tipus de violència

10.2.3 Realitzar una recerca bibliogràfica activa i periòdica de publicacions nacionals i internacionals i fer-ne difusió als diferents serveis de l'Ajuntament

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- q Salut
- q Educació
- q Igualtat Dona-Home

²⁴ Veure línia estratègica 2

10. CONÈIXER LA SALUT DE LES DONES I DE TOTA LA COMUNITAT DES D'UNA PERSPECTIVA INTEGRAL (BENESTAR PSICOLÒGIC, BIOLÒGIC I SOCIAL)

OBJECTIU

10.3 VISUALITZAR LA INFLUÈNCIA QUE EXERCEIXEN ELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN LA SALUT DE LES PERSONES

ACCIONS

10.3.1. Promoure un abordatge no androcèntric ni sexista de la salut en l'àmbit sanitari i al conjunt de la població

- ♦ Visualitzant la relació directa que existeix entre els rols i estereotips de gènere i algunes malalties de les dones i els homes fomentant en tot els àmbits sanitaris la introducció d'una concepció integral de la salut que tingui en compte la influència de la socialització de gènere durant la trajectòria vital

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- q Salut
- q Educació
- q Joventut
- q Igualtat Dona-Home

LINIA ESTRATÈGICA 11

11. FOMENTAR LA PREVENCIÓ, LA PROMOCIÓ I LA MILLORA DE LA SALUT INCLOENT LA VISIÓ DE GÈNERE I TENINT EN COMPTE LES DIFERENTS ETAPES DEL CICLE VITAL

OBJECTIU

11.1. REALITZAR ACTIVITATS D'EDUCACIÓ, PREVENCIÓ I PROMOCIÓ DE LA SALUT DIRIGIDES A DONES I HOMES DE TOTES LES EDATS

ACCIONS

11.1.1. Mantenir i potenciar en totes les activitats i tallers relacionats amb la salut que es fan des de l'Ajuntament els continguts transversals que facin referència al benestar físic, psicosocial i a l'autoestima de les dones en totes les etapes del cicle vital o fer-ne activitats específiques per afavorir el benestar i l'autoestima

- ♦ Afavorint la reflexió sobre l'acceptació del cos, de la imatge, els canvis del propi cos al llarg de la vida, influència i pressió en relació a la imatge, etc.
- ♦ Potenciar els aspectes de la salut sexual en el programa Salut i Escola que es dur a terme als Instituts de Secundària de la ciutat des de la perspectiva de gènere.
- ♦ Fent tallers grupals que afavoreixin l'autocura de les dones en l'aspecte físic i psicològic (coneixement del propi cos, tècniques de relaxació, etc.)²⁵

11.1.2. Fomentar l'exercici físic entre les dones de totes les edats, informant sobre els beneficis físics, psíquics i socials que aporta

11.1.3. Oferir i reforçar l'educació sexual dirigida a totes les franges d'edat, des de l'educació primària fins a la tercera edat, donant un valor positiu a la sexualitat femenina

11.1.4 Realitzar accions que potenciïn l'autonomia de la persona sobre la seva salut per tal que puguin diferenciar els signes i símptomes d'alarma d'aquells més banals i promoure l'autocura evitant l'abús de medicaments (laxants i diürètics en l'adolescència, ansiolítics, etc.)

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- | | |
|------------|----------------------|
| q Salut | q Serveis Socials |
| q Educació | q Igualtat Dona-Home |
| q Joventut | |

²⁵ Aquests tallers es poden impartir en franges d'edat separades però podria resultar interessant agrupar dones de diferents edats per tal de compartir experiències

11. FOMENTAR LA PREVENCIÓ, LA PROMOCIÓ I LA MILLORA DE LA SALUT INCLOENT LA VISIÓ DE GÈNERE I TENINT EN COMPT LES DIFERENTS ETAPES DEL CICLE VITAL

OBJECTIU

11.2. REALITZAR ACTIVITATS D'EDUCACIÓ, PREVENCIÓ I PROMOCIÓ DE LA SALUT DIRIGIDES A FRANJES ESPECÍFIQUES D'EDAT

ACCIONS

INFÀNCIA, ADOLESCÈNCIA I JOVENTUT

11.2.1. Mantenir la perspectiva de gènere en les activitats d'educació per a la salut que es duen a terme als centres d'educació formal i no formal del municipi, tenint en compte la diversitat cultural

- ◆ Sensibilitzant sobre els diferents comportaments de nois i noies en relació als hàbits alimentaris i els riscos que se'n deriven: impacte diferencial de la publicitat i el model de bellesa en noies i nois
- ◆ Impulsar activitats formatives relacionades amb l'adolescència i les seves implicacions per pares i mares, professorat, equips directius, etc., des de la perspectiva de gènere
- ◆ Incorporant, en els programes de prevenció de consum de drogues, l'anàlisi diferencial en els comportaments de noies i nois
- ◆ Mantenint les activitats d'educació sexual que ja es fan, reforçant la reflexió sobre les diferències de gènere enfront la salut sexual i reproductiva fent èmfasi en la negociació de l'ús del preservatiu
- ◆ Fomentant l'exercici físic entre les adolescents als centres educatius de Sabadell i la no discriminació per raons de gènere en el moment de l'elecció de l'exercici que es vol realitzar

EDAT ADULTA

11.2.2. Promoure la realització d'activitats d'educació, prevenció i promoció de la salut durant l'embaràs, part i puerperi, relacionades amb la salut de la mare i del fill/a, incloent en el màxim d'activitats possible els dos membres de la parella

11.2.3. Promoure la corresponsabilitat de dones i homes en la cura de la salut incentivant la programació d'activitats, dirigides principalment a homes, d'educació sexual i reproductiva per implicar-los en la planificació familiar i promovent la participació de la parella (en el cas que n'hi hagi) en l'embaràs, el part i el puerperi així com en la criança de fills i filles

11.2.4. Realitzar programes específics d'educació per a la salut adreçats a dones que s'apropen a la menopausa per informar-les sobre aquesta etapa del seu cicle vital treballant aquest fenomen com quelcom normal, no negatiu

ACCIONS (continua de la pàgina anterior)

11.2.5. Dur a terme accions de prevenció sobre salut sexual i reproductiva

- ♦ Proposant accions adreçades a recolzar la tasca educadora de mares, pares i professorat en aquestes qüestions i introduint continguts relacionats amb les relacions abusives, dependents i desiguals
- ♦ Estudiant la possibilitat de fer tallers de sexualitat i erotisme masculí i femení

11.2.6. Fomentar la participació a les accions adreçades a pares i mares sobre els problemes més freqüents dels nois i noies adolescents relacionats amb la salut. Incentivar especialment l'assistència i la participació dels pares (homes)

11.2.7 Realitzar accions per prevenir i combatre els estats depressius i l'estrès que pateixen moltes dones derivats dels rols que desenvolupen

VELLESA

11.2.8. Ampliar les activitats, cursos o sessions informatives d'autonomia personal dirigides a la gent gran

- ♦ Informant sobre els recursos i serveis socio-sanitaris existents
- ♦ Realitzant accions preventives sobre les afeccions més freqüents de la vellesa (dolor, accidents a la llar, etc.)

11.2.9. Crear i recolzar estratègies dirigides a dones grans per pal·liar els efectes de la soledat i l'aïllament, facilitant l'establiment de relacions socials amb altres persones i promovent la creació d'espais o activitats intergeneracionals

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- | | |
|------------|----------------------|
| q Salut | q Serveis Socials |
| q Educació | q Igualtat Dona-Home |
| q Joventut | |

11. FOMENTAR LA PREVENCIÓ, LA PROMOCIÓ I LA MILLORA DE LA SALUT INCLOENT LA VISIÓ DE GÈNERE I TENINT EN COMPTE LES DIFERENTS ETAPES DEL CICLE VITAL

OBJECTIU

11.3. MILLORAR LES CONDICIONS DE SALUT DE LA DONA, TANT EN EL TREBALL PRODUCTIU COM REPRODUCTIU

ACCIONS

11.3.1. Donar a conèixer els riscos per a la salut que comporten el treball domèstic, el treball remunerat i la doble jornada

- ♦ Divulgant informació actualitzada sobre els riscos físics, psíquics i socials del treball domèstic (accidents, malalties, aïllament, etc.) al personal sanitari i a la població en general
- ♦ Divulgant els problemes de salut laboral en diferents professions i feines, els efectes dels riscos psíquics, físics o ergonòmics de les mateixes²⁶

11.3.2. Sensibilitzar el teixit industrial/empresarial i comercial del municipi sobre la importància de mantenir unes condicions laborals saludables per als treballadors i treballadores, incentivant l'aplicació de mesures correctores

- ♦ Introduint en l'àmbit de formació de les empreses mòduls relacionats amb la salut laboral, que inclogui tan el treball productiu com el reproductiu
- ♦ Visualitzant i informant sobre problemes de salut específics de les dones (riscos específics durant l'embaràs, etc.)

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- | | |
|------------|----------------------|
| q Salut | q Serveis Socials |
| q Educació | q Igualtat Dona-Home |
| q Joventut | |

²⁶ Es podria introduir aquesta formació en la divulgació dels cicles formatius o a nivell sindical o dels comitès d'empresa

11. FOMENTAR LA PREVENCIÓ, LA PROMOCIÓ I LA MILLORA DE LA SALUT INCLOENT LA VISIÓ DE GÈNERE I TENINT EN COMPTE LES DIFERENTS ETAPES DEL CICLE VITAL

OBJECTIU

11.4. IMPULSAR I RECOLZAR EL DESENVOLUPAMENT I EL MANTENIMENT DEL SISTEMA DE SUPORT SOCIAL AIXÍ COM DE LA GESTIÓ DE LA PROPIA SALUT I L'AUTOCURA

ACCIONS

11.4.1. Fomentar i donar suport a la creació de grups d'ajuda mútua (GAM)²⁷ en l'àmbit sociosanitari, donant suport a nous GAM que es vulguin formar al municipi i també als que ja existeixen i, des de les diferents associacions o entitats sanitàries, derivar als GAM del municipi o d'altres de municipis propers aquelles persones que necessitin suport social

11.4.2 Establir mecanismes que facilitin/permetin la presència i participació de les persones malaltes i les que tenen cura d'altres als espais relacionals i a les activitats que es facin al municipi, proporcionar formació i eines (a nivell físic però sobretot psicològic i emocional) i mantenir i reforçar espais de suport psicològic adreçats a persones curadores per tal d'evitar l'aïllament social

11.4.3. Promoure i recolzar iniciatives associatives i voluntàries de suport social i de promoció de la salut

- ◆ Donant suport a les associacions de voluntariat que treballen en els diferents àmbits de la salut
- ◆ Promovent Jornades de Voluntariat agrupant el màxim possible d'entitats per tal que es donin a conèixer i es pugui integrar la visió de gènere

11.4.4. Fomentar la participació d'usuàries i usuaris per la gestió de la pròpia salut i l'autocura

- ◆ Promovent la participació de la ciutadania, homes i dones, en els espais de debat i decisió dels aspectes que tenen a veure amb la salut
- ◆ Realitzant campanyes de sensibilització per conscienciar a tota la població de la importància de la gestió de la pròpia salut
- ◆ Conscienciant al personal sanitari de la importància de la divulgació de l'autocura entre els i les pacients

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- | | |
|------------|----------------------|
| q Salut | q Serveis Socials |
| q Educació | q Nova ciutadania |
| q Joventut | q Igualtat Dona-Home |

²⁷ dones que han patit càncer de mama i les seves famílies, grups de dols, suport a víctimes de violència masclista, suport a persones curadores...

11. FOMENTAR LA PREVENCIÓ, LA PROMOCIÓ I LA MILLORA DE LA SALUT INCLOENT LA VISIÓ DE GÈNERE I TENINT EN COMPTE LES DIFERENTS ETAPES DEL CICLE VITAL

OBJECTIU

11.4. IMPULSAR I RECOLZAR EL DESENVOLUPAMENT I EL MANTENIMENT DEL SISTEMA DE SUPORT SOCIAL AIXÍ COM DE LA GESTIÓ DE LA PROPIA SALUT I L'AUTOCURA

ACCIONS

11.4.1. Fomentar i donar suport a la creació de grups d'ajuda mútua (GAM)²⁸ en l'àmbit sociosanitari, donant suport a nous GAM que es vulguin formar al municipi i també als que ja existeixen i, des de les diferents associacions o entitats sanitàries, derivar als GAM del municipi o d'altres de municipis propers aquelles persones que necessitin suport social

11.4.2 Establir mecanismes que facilitin/permetin la presència i participació de les persones malaltes i les que tenen cura d'altres als espais relacionals i a les activitats que es facin al municipi, proporcionar formació i eines (a nivell físic però sobretot psicològic i emocional) i mantenir i reforçar espais de suport psicològic adreçats a persones curadores per tal d'evitar l'aïllament social

11.4.3. Promoure i recolzar iniciatives associatives i voluntàries de suport social i de promoció de la salut

- ◆ Donant suport a les associacions de voluntariat que treballen en els diferents àmbits de la salut
- ◆ Promovent Jornades de Voluntariat agrupant el màxim possible d'entitats per tal que es donin a conèixer i es pugui integrar la visió de gènere

11.4.4. Fomentar la participació d'usuàries i usuaris per la gestió de la pròpia salut i l'autocura

- ◆ Promovent la participació de la ciutadania, homes i dones, en els espais de debat i decisió dels aspectes que tenen a veure amb la salut
- ◆ Realitzant campanyes de sensibilització per conscienciar a tota la població de la importància de la gestió de la pròpia salut
- ◆ Conscienciant al personal sanitari de la importància de la divulgació de l'autocura entre els i les pacients

Àrees, regidories i serveis municipals implicats

- | | |
|------------|----------------------|
| q Salut | q Serveis Socials |
| q Educació | q Nova ciutadania |
| q Joventut | q Igualtat Dona-Home |

²⁸ dones que han patit càncer de mama i les seves famílies, grups de dols, suport a víctimes de violència masclista, suport a persones curadores...

GLOSSARI.

1. ACCIÓ DIFERENCIADORA

El principi d'igualtat no és contrari al reconeixement legal de la diferència de tracte quan aquesta està fonamentada en una base objectiva, raonable, racional i proporcional. El principi d'igualtat consagrat en la Constitució **no significa** que sempre i en tots els casos s'ha de realitzar un **tracte uniforme**. La idea d'igualtat es desprèn de la dignitat i naturalesa de l'ésser humà. El tractament diferenciat no serà injustificat quan no afecti aquesta dignitat.

L'acció diferenciadora **adjudica beneficis** a col·lectius de manera diferenciada a partir de les seves característiques distintives rellevants, per posseir característiques molt singulars que els diferencien. Justament la seva pretensió és **fer efectiu l'accés igualitari a drets socials** a través d'un tractament diferent de situacions fàctiques que també són diferents.

L'adopció de mesures diferenciadores per a la igualtat ve determinada per la seva conveniència o oportunitat política, social o econòmica per corregir les disparitats en gaudir o accedir als drets i avantatges socials. El precepte diferenciador no conté efectes perjudicials o excloents pels altres col·lectius, sinó que es tracta d'una **ampliació de garanties i hi ha una justificació d'interès públic per adoptar la mesura**.

Es tracta d'atorgar una **major protecció o garantia a grups minoritaris o en situacions** especials que es troben relegats en l'accés, en igualtat de condicions, a les mateixes oportunitats, mitjançant normes o regles tenint en compte les particularitats rellevants, la concurrència de circumstàncies o elements diferenciadors aptes per determinar un règim especial. La finalitat és la igualtat material entre les **persones considerades individualment**.

Les polítiques de diferenciació per la igualtat són habituals en les polítiques públiques: es promou la radicació d'indústries en zones deprimides; en l'àmbit impositiu s'atribueixen diferents càrregues fiscals depenent del nivell d'ingressos; es reglamenten exencions en béns de primera necessitat; s'atorguen beques per motius de necessitat econòmica; etc. La possible inclusió o exclusió d'aquestes mesures respon només a criteris d'oportunitat i conveniència política, social o econòmica, no a qüestions de constitucionalitat.

2. ANDROCENTRISME

L'home com a mesura de totes les coses. Això significa que la visió del món així com l'enfocament d'un estudi, anàlisi o investigació es fa només des de la perspectiva masculina. Utilitzant els resultats com vàlids per totes les persones siguin homes o dones.

Visió del món i de les coses on l'home és el centre referent, invisibilitzant la dona. L'home és el genèric, i la dona és vista com un subgrup d'aquest genèric, creant així un imaginari col·lectiu totalment patriarcal.

"Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería la universal, la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina". "Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica"

3. ASSETJAMENT MORAL

Situació en la que una persona o grup de persones exerceix una **violència psicològica extrema** de forma sistemàtica durant un període de temps prolongat sobre una altra persona en una posició dèbil; **es repeteix i perllonga en el temps**.

És un procés destructiu consistent en una **sèrie d'accions hostils** que considerades de manera aïllada podrien semblar anodines però que en repetir-se de manera constant tenen efectes perversos".

"**Maltracte verbal i modal que de manera continuada i deliberada** rep una persona per part d'una altra o unes altres que es comporten amb ella de manera cruel amb **l'objecte** d'aconseguir la seva **aniquilació o destrucció psicològica**" Piñuel i Zabala.

"Agressió reiterada a la llibertat de (costums, comportaments, actituds...). Comportament intencionat que provoca molèstia psicològica a alguna persona.

4. ASSETJAMENT SEXUAL

Comprèn tot comportament sexual sigui verbal o físic,, no desitjat per la persona assetjada, dut a terme en diferents espais de la vida quotidiana aprofitant-se d'una situació de superioritat o domini que repercuteix en les condicions de l'entorn, fent-lo hostil, intimidatori i humiliant. És una expressió més de les relacions de poder que exerciten els homes vers les dones.(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Malgrat reconèixer la gran diversitat de casos que pot enquadrar-se en aquest concepte, es defineix com aquell comportament de persecussió o de desencoratjar a una persona ocasionant-li molèsties a través de proposicions de naturalesa sexual que resulten ofensives per la víctima. Requereixen dos factors fonamentals:

- ◆ una manifestació física o verbal evident de contingut sexual o libidinós, immediat o mitjançant insinuacions que no pot constituir una conducta amistosa o una actitud amorosa.
- ◆ la negativa per part de la víctima afectada al sosteniment d'aquesta situació a través d'actes que reflexin el rebuig a l'actitud del subjecte actiu (si no existeix l'explícita i absoluta negació de mantenir aquestes situacions per part de la víctima, jurídicament pot considerar-se que allò ofensiu per una persona per una altra pot ser només incòmode i per una tercera absolutament indiferent).

5. COEDUCACIÓ

Mètode d'intervenció educatiu que va més enllà de l'educació mixta i les bases del qual es situen en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de les nenes i els nens, independentment del seu sexe. La coeducació és, per tant, educar des de la igualtat de valors de les persones. La Ley General de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE) estableix com a normatiu el principi de no discriminació per raó de sexe i com a principi educatiu la formació en igualtat entre els sexes i el rebuig a tota forma de discriminació. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

6. CONTRACTE SOCIAL DE GÈNERE

Conjunt de pautes implícites i explícites que regeixen les relacions entre homes i dones, segons les quals s'atribueixen a uns i altres diferent treball i valor, responsabilitats i obligacions. Aquesta situació s'articula a tres nivells: l'estructura cultural (normes i valors socials); les institucions (sistemes de protecció a la família, educatiu i d'ocupació, etc.) i els processos de socialització (principalment en el sí de la família però no únicament).

7. CULTURA PER LA PAU, CULTURA DE LA COOPERACIÓ

Són totes aquelles pràctiques que possibiliten l'eliminació de la violència estructural i de gènere a partir de la superació de les diferències de classe, de sexe o gènere, d'ètnia, de països pobres enfront de països rics, etc., tot buscant un lloc de trobada i de treball des de la complicitat, la solidaritat i la cooperació.

8. DESIGUALTAT DE TRACTE

Procedir, actuar arbitrària i sistemàticament de manera diferenciada a partir de l'existència de característiques o factors diferents que té com a **conseqüència majors o menors beneficis** per part d'un col·lectiu respecte els altres, **sense tenir en compte la intenció**.

Pràctiques, accions diferenciades històricament molt arrelades que **han situat a sectors de la població en posició no només desavantatjosa sinó obertament contràries a la dignitat de les persones** tant per l'acció dels poders públics com per la pràctica social.

Distincions i diferenciacions basades en factors immutables que l'ordenament cataloga com a prohibides.

No sempre la desigualtat de tracte és il·lícita: el tractament divers de situacions distintes pot venir fins i tot exigit, en un Estat social i democràtic de dret, per fer efectius els valors que la Constitució consagra amb el caràcter de superiors de l'ordenament jurídic com són la justícia i la igualtat, i atribueix a més als poders públics la promoció de les condicions perquè siguin reals i efectius. (STC 34/1981, de 10 de novembre 1981).

Concepte lligat als conceptes de Discriminació; Discriminació directa i Acció positiva.

9. DISCRIMINACIÓ

Tractar a una persona de manera desigual amb conseqüències perjudicials per pertànyer a un grup concret o per tenir una semblança comuna diferenciadora. Es discrimina el subjecte per la seva pertinença a un col·lectiu considerat minoritari, no tant per nombre com per menys poder.

10.DOBLE PRESÈNCIA / DOBLE JORNADA

La **doble presència** afecta les dones quan treballen fora de la llar i significa que aquestes dones, malgrat que fan una feina remunerada, es continuen ocupant de la major part del treball reproductor (familiar domèstic) que, en la quotidianitat, es tradueix a fer simultàniament el rol d'assalariada i **el rol** de mestressa de casa en un mateix espai de temps i jornada.

Aquesta situació no s'ha de confondre amb l'anomenada **doble jornada**, que consisteix a fer la jornada **laboral** i un cop finalitzada dedicar-se a les tasques de la llar, sinó que més aviat es refereix al fet que les dones, a causa d'una repartició del treball familiar escassa, es veuen abocades a estar **pendents de la responsabilitat familiar**, encara que estiguin en el seu lloc de treball.

11.EMPODERAMENT

Empoderament

Terme sorgit en la Conferència Mundial de les Dones a Beijing (Pekí) per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Aquesta expressió també incideix en una altra dimensió: la presa de consciència del poder que individualment i col·lectivament ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat com a persona. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Parteix de perspectives que enfoquen en el gènere i és vist com part del propi procés d'avanç cap a l'equitat de gènere.

12.ESPAI DOMÈSTIC Vs PRIVAT

ESPAI DOMÈSTIC

S'identifica amb l'àmbit reproductiu, amb l'espai d'"inactivitat" on té lloc la cura, els afectes i la criança de les persones depenents, és a dir, és on es cobreixen les necessitats personals. És l'espai on tradicionalment s'ha col·locat a les dones.(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

ESPAI PRIVAT

És l'espai i el temps propi que no es dona a altres persones, que es procura per a si mateixes allunyades de l'espai domèstic i del públic on les persones es cultiven per projectar-se després en l'àmbit públic.

Com assenyala Soledad Murillo: "És el lloc del temps singular, d'allò propi, la condició d'estar amb un mateix de manera crítica i reflexiva; és el culte a la individualitat i respon a la qualitat d'ocupar-se de si mateix" Aquesta autora ha posat de manifest com la privacitat és una parcela gaudida principalment pels homes. En el cas de les dones tendeix a confondre's amb l'espai domèstic, furtant aquest espai per una mateixa. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

13.ESPAI PÚBLIC

S'identifica amb l'àmbit productiu de l'activitat, on es desenvolupa la vida laboral, social, política, econòmica; és el lloc de participació en la societat i del reconeixement. Aquest espai és en el que s'han col·locat tradicionalment els homes..(Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

14.ESTEREOTIPS

Conjunts de clixés, idees prejuiciades per les que s'adjudiquen característiques a les persones que formen un grup. Són simplistes, uniformitzen les persones.

Conjunt d'idees que un grup o una societat obté a partir de les normes o els patrons culturals prèviament establerts.

15.IGUALTAT (DE DRETS / GÈNERE / FET / OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES.)

IGUALTAT

Aspecte relatiu a la igualtat en qualsevol situació. (*Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo*)
Valor jurídic fonamental legitimador dels drets humans, la realització social efectiva de la qual suposa l'absència de qualsevol discriminació cap a qualsevol subjecte de dret.

Igualtat de dret

Igualtat formal davant la llei. **Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives.** En els països europeus de règim democràtic no és fins després de la I Guerra Mundial que es restaura el principi d'igualtat davant la llei i es reconeix el dret a l'educació, al treball remunerat, i al vot per a les dones.

A Espanya el principi **d'igualtat de dret, legal o formal**, no s'estableix fins la Constitució de 1978.

Igualtat de gènere

La igualtat de gènere s'entén com **una relació d'equivalència** en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment del seu sexe entre altres atributs i que per això són iguals. Per Cèlia Amorós "la igualtat de gènere és el concepte normatiu regulador d'un projecte feminista de transformació social".

La idea d'igualtat ha estat protagonista durant anys en la majoria de les reivindicacions de dones i dels moviments de dones. El principi d'igualtat home/dona és dels que menys ha evolucionat en quant el que significa de reconeixement dels drets i llibertats fonamentals. A cap lloc del món el tractament de les dones s'ha equiparat als homes.

Igualtat de fet

Paritat entre homes i dones real i efectiva. Només amb la promulgació de la igualtat legal no és suficient per canviar els costums i les estructures de desigualtat.

Fita que es proposa l'acció positiva a través d'incidir de manera activa i intencional per contrarestar les desigualtats de partida reals.

Igualtat d' oportunitats entre homes i dones

Fonamentat en el principi d'igualtat, constitueix la garantia que homes i dones puguin participar en diferents esferes (econòmiques, polítiques, participació, presa de decisions, etc.) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A SABADELL

"Camp de jocs equilibrat" de manera que homes i dones tinguin possibilitats similars d'utilitzar, d'intervenir i de progressar en la vida social, econòmica, política, cultural, etc. (Emakunde)

Opció estratègica orientada a avançar en l'equitat de gènere. Es fixa en la posició i relació dels gèneres. En l'acció governamental es tradueix en polítiques públiques d'igualtat d'oportunitats.

16.MEDIACIÓ

La tasca de mediació significa acompanyar/mitjançar en els processos de resolució de conflictes personals, familiars, polítics i socials per ajudar, d'aquesta manera, a trobar solucions compartides per les parts implicades en el conflicte.

17.PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Els Plans per la Igualtat d'oportunitats són un tipus particular de polítiques de gènere el propòsit de les quals és afectar les diferents dimensions de la discriminació per aconseguir la igualtat real substantiva entre homes i dones.

Estratègies encaminades a aconseguir la participació activa de les dones en tots els àmbits a través de la definició de línies estratègiques i l'establiment d'objectius concretats en actuacions a curt i mig termini. Impliquen a diferents agents institucionals i socials. Segons el seu àmbit territorial d'acció són plans d'igualtat comunitaris, estatals, autonòmics, locals, etc.

Els Plans per a la igualtat d'oportunitats no es limiten a abordar les conseqüències de la discriminació sexual i orienten l'acció de l'Estat a impulsar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes actuant sobre les condicions de manera que permeti l'abast equitatiu entre els gèneres de resultats de desenvolupament com subjectes actius.

Operant simultàniament en diferents àmbits implicats per canviar la posició desavantatjosa de les dones: transformar la posició de les dones en el mercat de treball implica actuar també en els àmbits de la família, l'educació, mitjants de comunicació, etc.

18.POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Les polítiques d'igualtat són mesures elaborades amb el propòsit de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació, contrarestar en la pràctica els efectes de la socialització de gènere i de garantir un model social igualitari, millorant la situació de les dones en qualsevol àmbit i contribuir a la reducció de la desigualtat de fet existent entre homes i dones.

Són mesures de caràcter temporal, aplicables mentre persisteix el problema o situació de desigualtat a combatre. Contenen una declaració d'objectius i inclouen compromisos operatius relacionats amb la garantia de la igualtat i amb l'impacte del desenvolupament.

No sempre van dirigides exclusivament a les dones; també poden anar dirigides a canvis en les relacions entre gèneres, a canvis necessaris en el gènere masculí, canvis en espais concrets, etc..

19.ROL

Model de comportament que, en una societat determinada, hom espera d'una persona amb relació al seu estatus.

Conjunt de funcions, tasques, responsabilitats i prerrogatives que es generen com expectatives/exigències socials i subjectives: una vegada assumit el rol per una persona, l'entorn exigeix que l'acompleixi i sanciona el seu no compliment. Generalment la pròpia persona l'assumeix i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'ell. (Emakunde)

20.PRINCIPI D'IGUALTAT

Posició que defensa que cal avançar cap a un similar accés al control, influència i direcció dels esdeveniments que afecten a la vida d'un/a mateix/a. També defensa la similitud de drets, obligacions, responsabilitats, tracte, protecció i recompenses per tots els membres d'una societat.

21.SEGREGACIÓ

Separar entre sí a persones en base a les seves diferències, assignant-los estatus socials o legislatius, diferenciats i de diferent nivell.

22.SEXE / GÈNERE

SEXE

Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa, immodificable i evident que estableix diferències físiques, biològiques, anatòmiques que diferencien homes i dones; mascles i femelles.

GÈNERE

Atribut determinat culturalment i socialment, modificable, susceptible d'aprendre's i per tant de desaprendre's a través del qual s'assignen diferències psicològiques i de comportament; de rols i de valors.

"El gènere fa referència a les relacions entre homes i dones basades en els rols definits socialment i que s'assignen a un o altre sexe. El contingut del terme "gènere" ha evolucionat, diferenciant-se de la paraula "sexe" per expressar la realitat de que la situació i els rols de les dones i els homes són construccions socials subjectes a canvi". Conferencia de les Dones de Nacions Unides, Pequín 1995.

És una construcció sociocultural dels sexes biològics i varia segons el tipus de cultura i societat i, també, segons l'època històrica.

23.SOSTRE DE VIDRE

Fa referència a les barreres invisibles objectives o subjectives i invisibles que es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament en l'àmbit públic que una vegada arribat a aquest punt molt poques dones passen aquesta barrera, quedant estancades les seves carreres professionals, polítiques; posant fre al seu accés als àmbits de decisió. Les causes provenen del prejudici sobre la capacitat de les dones per exercir, acomplir llocs de responsabilitat. També influeix la seva disponibilitat minvada per l'assignació exclusiva de les responsabilitats familiars, domèstiques i de cura. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

24. TRANSVERSALITAT

Concepte utilitzat per traduir el concepte anglosaxó de "mainstreaming". Significa considerar la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones d'una manera transversal, és a dir, en les polítiques de tots els àmbits (urbanisme, medi ambient, ocupació, salut, educació, cultura i participació ciutadana) i no solament treballar aquest tema adreçat específicament a les dones.

Comporta la necessitat d'establir vies de comunicació i acció entre agents diversos (sectors i serveis de l'Ajuntament, altres Administracions Públiques, iniciativa social, iniciativa privada) al voltant d'uns objectius comuns i articular, d'aquesta manera, l'acció municipal. Per fer-ho, es necessita una coordinació capaç de sumar els esforços i les sinèrgies dels agents implicats.

25. TREBALL PRODUCTIU / TREBALL REPRODUCTIU

Treball productiu: El treball remunerat que produeix béns i serveis .

Treball reproductiu: Treball no remunerat que consisteix en la recuperació i atenció de les forces de treball productiu i de la cura de les persones dependents, la llar i la família.

26. VIOLÈNCIA MASCLISTA

Tot acte de violència basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de llibertat, tinguin lloc aquests fets en la vida pública o en la privada. Afirmar que es tracta d'una vulneració dels drets humans fonamentals, que impossibilita el ple desenvolupament de les dones i de la democràcia i que és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones. IV Conferència Mundial de les Dones de Nacions Unides (Beijing, 1995)

27.VIOLÈNCIA FAMILIAR/DOMÈSTICA

És una de les formes que pot adoptar la violència masclista i fa referència a totes les formes de relacions abusives que es donen entre els membres d'una família. Per abús s'entén tota aquella forma d'interacció, emmarcada en un context de desequilibri de poder que, per acció o omissió, ocasiona dany físic o psicològic a altres membres de la relació. Té diverses formes de manifestació —física, psicològica, sexual, emocional o econòmica— i pot afectar diferents membres d'una mateixa unitat familiar (dones, nens/nenes, gent gran).

28.XARXA

Una xarxa està constituïda per un conjunt de persones, entitats o institucions que de manera formal o informal mantenen una comunicació i una interacció per intercanviar informació, opinions i cooperar en l'acció sobre algun tema o procés. Es caracteritza per tenir una organització horitzontal, sense jerarquies. És a dir, que no sobresurt cap persona o entitat com a cap, sinó que la presa de decisions s'elabora en conjunt i amb la participació de tots o gairebé tots els membres que constitueixen la xarxa, ja que qualsevol membre pot fer propostes i tenir iniciatives que es consideren pertinents o necessàries.

Annex

Priorització d'accions de la Comissió Interdepartamental d'elaboració del Pla d'Igualtat

PRIORITZACIÓ TERRITORI	Pàg. 149
PRIORITZACIÓ POBLACIÓ	Pàg. 154
PRIORITZACIÓ EDUCACIÓ	Pàg. 157
PRIORITZACIÓ USOS DEL TEMPS	Pàg. 160

Priorització d'accions de la Comissió Interdepartamental d'elaboració del Pla d'Igualtat²⁹

La priorització dels objectius, com també la definició detallada de les accions, esdevé un pas necessari per poder realitzar adequadament la implementació de qualsevol pla. En aquest sentit, s'ha realitzat, amb la participació de la Comissió Interdepartamental, una priorització basada en els criteris d'urgència, disponibilitat, impacte negatiu i eficàcia. Es tracta d'una matriu de priorització, que permetrà definir de manera molt àgil, les prioritats polítiques.

Cal tenir en compte que aquesta priorització és una proposta que serveix com a marc de referència pel desenvolupament d'actuacions amb perspectiva de gènere i d'igualtat d'oportunitats i es planteja de manera oberta i flexible, és a dir, que pot anar completant-se i modificant-se al llarg del temps.

Criteris de valoració
A. Prioritat, importància, urgència .
B. Disponibilitat per dur-lo a terme, oportunitat (suport polític/associatiu o ciutadà/tècnic) .
C. Risc, impacte negatiu si no es duu a terme.
D. Factibilitat d'assolir canvis en la població o en altres actuacions posteriors o simultànies, eficàcia .

²⁹ Per qüestions de calendari de les persones assistents a la Comissió, només s'han pogut prioritzar els capítols de Territori, Població, Educació i Usos del Temps

TERRITORI

ÀMBIT D'ACTUACIÓ: TERRITORI

LÍNIA ESTRATÈGICA:

2. ASSOLIR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL SOSTENIBLE I FAVORABLE A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU:

2.1. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓ DE LA CIUDANIA I, EN CONCRET DE LES DONES, EN EL PLANTEJAMENT I DISSENY DE LA CIUTAT

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Conèixer i incorporar en el plantejament i disseny del municipi les necessitats de les dones respecte l'ús de l'espai urbà alhora que sensibilitzar a les dones sobre la importància que tenen les decisions urbanístiques en les seves vides

- ♦ Potenciant enquestes i estudis de camp per conèixer les zones que produeixen més inseguretat a les dones i el perquè, l'ús dels espais públics de la ciutat .

2. Promoure la participació de tota la ciutadania en la planificació urbanística

- ♦ Afavorint que els processos participatius siguin paritaris

3. Fomentar des de l'Ajuntament la compaginació de les polítiques de gènere amb les polítiques territorials

- ♦ Continuar impulsant polítiques de formació i contractació de dones amb visió de gènere (cursos ocupacionals, ofertes de treball amb llenguatge no sexista, etc.), especialment en àrees tradicionalment masculines (oficials d'ofici, operaris/àries, metgesses, advocades, jutgesses arquitectes, enginyers/es etc.)

4. Reconèixer l'aportació de les dones a la societat al llarg de la història, i al municipi en particular

- ♦ Introduint informació sobre l'aportació de les dones a la ciutat en el material escrit i gràfic que s'elabora sobre la ciutat

OBJECTIU:

2.2. FOMENTAR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL I URBANÍSTICA QUE CONTEMPLI LES DIFERENTS SITUACIONS I NECESSITATS DE LES PERSONES EN L'ÚS I VIVÈNCIA DE L'ESPAI

ACCIONS PRIORITZADES (continua de la pàgina anterior):

1. Identificar els llocs especialment insegurs de Sabadell i les possibles solucions

- ◆ Incrementant els nivells de seguretat en els espais públics, a partir de la informació recollida en els processos participatius i de consulta entre les dones

2. Millorar les condicions de seguretat i accessibilitat en determinades àrees del municipi

3. Acabar de dotar progressivament al municipi dels serveis bàsics necessaris, intentant assolir una distribució equilibrada dins l'espai municipal que permeti la conciliació del temps familiar, laboral i de lleure.

- ◆ Mantenint la creació progressiva de serveis i equipaments bàsics que faciliti la conciliació familiar, laboral i de temps de lleure de les persones com a mesura exemplificadora per provocar un canvi estructural i global en els usos dels temps (tenint en compte però que si no hi ha un canvi en els horaris d'alguns serveis com els bancs i les escoles serà més difícil poder conciliar vida familiar i laboral)

4. Mantenir les zones verdes i els parcs i creant-ne de nous per afavorir el descans, comunicació i sociabilitat entre el veïnatge:

- ◆ Continuar treballant en la creació d'espais tranquils i saludables que incrementin el benestar ambiental i estètic del municipi

5. Valoració i dinamització dels espais verds de la ciutat i del Rodal amb una perspectiva de gènere

- ◆ Afavorint la implicació de la ciutadania (home i dones) en la preservació del rodal

OBJECTIU:

2.3. DESENVOLUPAR PROGRESIVAMENT, I CONJUNTAMENT AMB LES ADMINISTRACIONS CORRESPONSABLES, UNA POLÍTICA D'HABITATGE ADAPTADA A LES NECESSITATS DE TOTES LES PERSONES

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Fomentar una política d'habitatge adaptada a les necessitats de totes les persones que conformen les diferents unitats de convivència i que afavoreixi l'accés dels col·lectius amb dificultats socioeconòmiques

- ◆ Continuar treballant conjuntament amb les administracions corresponsables per augmentar, en la mesura que sigui possible, les ofertes d'habitatges d'iniciativa pública, principalment de lloguer.
- ◆ Continuar mantenint i ampliant els criteris d'adjudicació de les promocions d'habitatge social que prioritzen els sectors socials amb dificultats socio-econòmiques i les dones en víctimes de violència masclista
- ◆ Continuar promovent la construcció d'habitatges adaptats per a les persones grans que viuen soles, la majoria de les quals son dones, construint aquests a llocs ben comunicats, amb serveis bàsics a prop i proporcionant un servei d'ajuda a domicili.
- ◆ Promovent l'accés a l'habitatge per a famílies monomarentals.

2. Establir canals de comunicació amb el sector immobiliari de Sabadell per conèixer l'estat del mercat (preu dels habitatges, demandes, zones més valorades) per a impulsar accions conjuntes en matèria d'habitatge i igualtat d'oportunitats.

OBJECTIU:

2.4. PROMOURE EL DESENVOLUPAMENT D'UNA POLÍTICA DE TRANSPORTS SOSTENIBLE QUE S'ADAPTI A LES NECESSITATS LABORALS, FAMILIARS I PERSONALS DE DONES I HOMES

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Seguir eliminant les barreres arquitectòniques de l'espai públic per garantir l'accessibilitat i la lliure mobilitat de totes les persones

- ◆ Garantint que hi hagi una bona accessibilitat a contenidors d'escombraries i de recollida selectiva
- ◆ Tenint en compte en els llocs on es fan obres que els accessos alternatius no siguin perillosos i permetin la mobilitat de tota la població
- ◆ Resolent el problema de les voreres estretes del casc urbà per a facilitar el desplaçament i mobilitat, especialment de les gent amb discapacitats físiques, amb el cotxet d'infants i de la compra, etc.

2. Adequar progressivament la xarxa de transport intern al municipi que garanteixi la mobilitat de la població, especialment de les dones, ja que per tradició es fan càrrec de gran part del treball familiar-domèstic, el que incrementa els seus desplaçaments, ja sigui a peu o en transport públic

- ◆ Continuar potenciant que els horaris i freqüència del transport públic s'adaptin a les necessitats laborals, d'estudis i d'altres activitats que requereixen desplaçaments a equipaments i serveis públics i recreatius (CAP's, escoles...)
- ◆ Continuar garantint que el transport públic estigui adaptat per possibilitar l'accés de persones amb mobilitat reduïda, de carrets de la compra, cotxets de nadons, etc.³⁰

LÍNIA ESTRATÈGICA:

3. INCORPORAR LA MIRADA DE LES DONES EN EL DISSENY I DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES AMBIENTALS

OBJECTIU:

3.1 PROMOURE ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ, EDUCACIÓ I RESPONSABILITAT ENTRE LA CIUTADANIA QUE PROMOQUIN LA SOSTENIBILITAT

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Desenvolupar intervencions formatives sobre gènere i medi ambient introduint la perspectiva de gènere en les activitats adreçades al professorat i a l'alumnat d'educació formal i no formal

³⁰ Està previst que, a finals del 2007, s'hagi adaptat tota la xarxa d'autobusos per a persones amb discapacitat física (plataforma)

OBJECTIU:

3.2 DEFINIR I DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA AMBIENTAL QUE RESPONGUI A LES NECESSITATS DIFERENCIALS DE TOTA LA CIUTADANIA

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Conèixer i incorporar en el disseny de les polítiques mediambientals les necessitats de les dones de diferents edats.

- ♦ Promoure actuacions per tal de recollir les necessitats específiques de les dones com a gestores de l'àmbit domèstic, en matèria de sostenibilitat
- ♦ Incorporant la perspectiva de gènere en futurs estudis o informes sobre el tema, a nivell municipal i comarcal: dades segregades per sexe, impacte social diferencial...

2. Continuar potenciant la introducció de formacions ocupacionals relacionades amb la gestió i manteniment de l'entorn natural i dels parcs urbans del municipi com a possibilitat d'inserció laboral per a les dones

3. Continuar incorporant progressivament la mirada de gènere en les accions del Pla d'Acció de Sostenibilitat de Sabadell (PALSS, Agenda 21)

OBJECTIU:

3.3 POTENCIAR LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA I FAMILIAR EN LA GESTIÓ SOSTENIBLE DELS RECURSOS

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Fomentar la participació corresponsable de totes i tots els membres de la família en el reciclatge dels productes de la llar (papers, diaris, piles, vidre...) i l'ús responsable de recursos (estalvi d'aigua i d'energia, mobilitat sostenible, etc.)

2. Potenciar el reciclatge i l'ús responsable de recursos naturals en escoles, instituts i equipaments municipals (culturals, esportius, de lleure, administració municipal)

3. Sensibilitzar l'àmbit familiar sobre l'impacte ambiental que tenen alguns productes de neteja que s'utilitzen a la llar (insecticides, lleixiu, residus d'oli, etc.) i com afecten de manera diferent a homes i dones

POBLACIÓ

ÀMBIT D'ACTUACIÓ: POBLACIÓ

LÍNIA ESTRATÈGICA:

4. INCORPORAR LA DIVERSITAT A LES POLÍTQUES MUNICIPALS I AL FUNCIONAMENT DE LA SOCIETAT

OBJECTIU:

4.1. FOMENTAR UNA CULTURA COMUNITÀRIA BASADA EN LA INCLUSIÓ I EL RESPECTE A LA DIVERSITAT I A LES DIFERÈNCIES

ACCIONS PRIORITZADES:

1. . Mantenir la celebració les diades internacionals que promouen la no discriminació de les persones, la convivència i la solidaritat, amb la participació de les entitats
2. Fer campanyes de sensibilització i informació sobre la diversitat i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dirigides a la població en general i a col·lectius específics per sensibilitzar i promoure la no-discriminació.
 - ♦ Vetllant perquè els mitjans de comunicació incorporin la perspectiva de gènere i de diversitat.
 - ♦ Fent activitats de sensibilització dirigides a la ciutadania per superar prejudicis i estereotips sexistes ³¹
3. Crear espais que fomentin l'intercanvi cultural, el coneixement mutu i la convivència entre la població autòctona i la nouvinguda, amb l'objectiu de fomentar la interculturalitat, tenint present la visió de gènere

OBJECTIU:

4.2. PROMOURE L'AUTONOMIA I L'EMPODERAMENT DE LES DONES EN RISC O SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL, PER TAL DE MILLORAR LA SEVA QUALITAT DE VIDA, AFAVORINT EL SEU DESENVOLPAMENT PERSONAL, PROFESSIONAL I SOCIAL AMB CURSOS DE FORMACIÓ PROFESSIONAL AMB L'OBJECTIU DE PODER ASSOLIR INDEPENDÈNCIA ECONÒMICA I AUTONOMIA PERSONAL

³¹ Acció en fase d'implementació

Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a Sabadell

Sessió de Priorització

ACCIONS PRIORITZADES (continua de la pàgina anterior):

1. Informar, orientar, formar i assessorar les dones sobre els seus drets i sobre els recursos de què disposen (prestacions econòmiques, assessorament jurídic, ajudes a domicili...) i les possibilitats reals que tenen en funció de la seva situació, utilitzant els canals adequats per arribar a cada col·lectiu destinatari.

2. Millorar la situació de les dones immigrants

- ♦ Continuar adreçant actuacions específiques a les dones immigrants dirigides a facilitar el seu procés d'adaptació i integració al municipi

3. Millorar la situació de les dones amb persones al seu càrrec: infants, persones amb discapacitat, etc, oferint els serveis de SAD, escoles bressol, menjador escolar, etc.

4. Dotar a tots els serveis municipals que facin accions dirigides a dones de medis tècnics i materials per a poder dur a terme un treball coordinat i de qualitat

- ♦ Promoure la creació d'una taula de treball i coordinació per a revisar els recursos que s'ofereixen, les necessitats de la població i les propostes d'actuació amb perspectiva de gènere

LÍNIA ESTRATÈGICA:

5. ERADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA, PROMOVENT UNA CIUTAT PER A LA NO-VIOLÈNCIA

OBJECTIU:

5.1. SENSIBILITZAR I CONSCIENCIAR A LA CIUTADANIA PER TAL D'ACONSEGUIR UNA NUL·LA TOLERÀNCIA VERS LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Prevenir la violència masclista l'àmbit educatiu

2. Incrementar les accions municipals de sensibilització ciutadana entorn la violència masclista

3. Potenciar, a través de les entitats i associacions del municipi l'organització d'activitats adreçades a la sensibilització i prevenció de la violència masclista

OBJECTIU:

5.2. CONSOLIDAR I AMPLIAR ELS SERVEIS D'ATENCIÓ A LES DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

ACCIONS PRIORITZADES (continua de la pàgina anterior):

1. Mantenir les activitats per afavorir la recuperació integral (autoestima, integració social i laboral, etc.) de les dones que han patit o estan patint violència masclista

- ♦ Continuar mantenint la coordinació entre els diferents serveis que atenen dones víctimes de violència masclista
- ♦ Continuar treballant per donar un servei integral a les dones en situació de violència

2. Consolidar, reforçar i garantir l'aplicació del Protocol contra la violència masclista i el circuit d'actuació en l'àmbit de la violència masclista i en l'entorn familiar

- ♦ Destinar més recursos per tal que la implementació del protocol sigui real i efectiva en tots els àmbits

3. Ampliar i millorar els serveis específics d'atenció i seguiment a les víctimes de violència masclista

- ♦ Dissenyar un sistema d'informació conjunt entre tots els agents implicats que permeti la recollida i el tractament de les dades

4. Formar els agents socials implicats en la prevenció, detecció i intervenció en situacions de violència, per tal de dotar-los d'eines adients

- ♦ Fent accions formatives per als i les professionals que atenen dones en situació de violència masclista

5. Informar a la població i, en especial les dones i als i les professionals que s'ocupen del tema, sobre els drets, recursos i serveis que tenen les dones víctimes de violència

EDUCACIÓ

ÀMBIT D'ACTUACIÓ: EDUCACIÓ

LÍNIA ESTRATÈGICA:

6. PROMoure UNA EDUCACIÓ PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

OBJECTIU:

6.1. SENSIBILITZAR I FORMAR A LA COMUNITAT EDUCATIVA EN EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Potenciar que tant el professorat com l'AMPA realitzi i participi en activitats que fomentin o sensibilitzin entorn la igualtat d'oportunitats

- ♦ Sensibilitzar i formar al professorat fent propostes en el Pla de Formació de Zona

2. Fomentar l'ús i donar a conèixer a tota la comunitat educativa els materials relacionats amb la coeducació i la diversitat de fons documentals del Centre de Recursos Pedagògics, i dels diferents fons de l'Ajuntament.

- ♦ Revisant els fons documentals de cadascun dels departaments de l'Ajuntament de Sabadell per tal de que es contempli la perspectiva de gènere alhora d'escollir materials de treball o recerca de noves fonts d'informació

3. Promoure la creació d'un observatori sobre coeducació en els diferents àmbits educatius

- ♦ Creant un observatori de gènere que permeti el coneixement de la realitat de la ciutat i del que s'està treballant a cada entitat o centre educatiu, sobre el tema de gènere.

4. Potenciar que tant el professorat com l'AMPA realitzi i participi en activitats que fomentin o sensibilitzin entorn la igualtat d'oportunitats

- ♦ Promoure la participació de les AMPA's en les diferents activitats dels programes municipals de formació de pares i mares, relacionades amb la coeducació

Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a Sabadell

Sessió de Priorització

OBJECTIU:

6.2. PROMOURE UNA EDUCACIÓ BASADA EN EL RESPECTE A L'ALTRA I EN LES RELACIONS NO ABUSIVES: GÈNERE, INTERCULTURALITAT, DIVERSITAT, SOLIDARITAT

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Continuar potenciant, a l'àmbit escolar i als espais d'educació no formal, activitats on el diàleg cultural i el respecte a les diferències siguin l'objectiu principal. Realitzar activitats interculturals per fomentar el coneixement mutu de diferents cultures i prevenir actituds racistes i discriminatòries.

- ♦ Promovent el coneixement i respecte comú als Drets Humans, adaptant les diferents activitats a totes les edats.
- ♦ Oferint tallers on l'objectiu a assolir sigui el respecte envers les diferències (diferències culturals, d'orientació sexual o de gènere)
- ♦ Incloure la variable de gènere en tots els estudis i estadístiques

OBJECTIU:

6.3. TRENCAR AMB ELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE A L'ESCOLA

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Fomentar la implementació de la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives a les escoles, IES i centres formatius de Sabadell

2. Treballar els estereotips de gènere en el camp de l'elecció d'estudis

- ♦ Continuar mantenint la mirada de gènere en les Jornades d'orientació professional (ensenyament mitjà i superior) que es fa per als nois i noies. Promoure activitats que , per fomentar l'elecció no estereotipada d'estudis i la formació superior especialitzada de les dones dirigides a alumnat i a pares
- ♦ Incorporant la perspectiva de gènere en les diferents propostes educatives o processos d'orientació que s'adrecin a l'alumnat sense el GES

OBJECTIU:

6.4. FOMENTAR LA COEDUCACIÓ I EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN ELS ESPAIS DE LLEURE I D'EDUCACIÓ NO FORMAL

Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a Sabadell

Sessió de Priorització

ACCIONS PRIORITZADES (continua de la pàgina anterior):

1. Tenir present en la programació municipal infantil i juvenil la coeducació com a criteri i valor transversal
2. Promoure la coeducació i la realització d'activitats extra escolars educatives en les que es contempli la visió de gènere i no es permeti cap tipus de discriminació
3. Difondre material sobre la importància dels jocs en la transmissió d'estereotips de gènere entre el professorat, mares i pares, monitors i monitores d'educació en el lleure i personal municipal que treballi en temes d'ensenyament, infància i joventut
4. Incentivar la participació de nois i noies en la pràctica esportiva evitant la segregació per raó de sexe³²

OBJECTIU:

6.5. PROMOURE LA FORMACIÓ DE LES PERSONES ADULTES DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Promoure l'accés a les dones als espais de formació de persones adultes posant especial atenció a les dones en situació de risc o d'exclusió social
 - ♦ Continuar vetllant perquè la difusió és realitzi a través dels canals adequats per a què arribi a totes les dones la formació que hi ha per a les persones adultes i dels beneficis que aporta.

³² No hi havia representació tècnica de l'àrea d'esports. El grup que treballa aquest capítol pensa que totes les accions són viables però es deixa la priorització concreta de l'acció per tal de treballar-ho amb l'àrea corresponent

USOS DEL TEMPS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ: USOS DEL TEMPS³³

LÍNIA ESTRATÈGICA:

8. PROMOURE LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS PERSONAL, FAMILIAR, SOCIAL I PROFESSIONAL

OBJECTIU:

8.1. IMPLICAR LA CIUTADANIA, LES ASSOCIACIONS I EMPRESES DEL MUNICIPI EN LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Fer accions informatives i de sensibilització, dirigides a les empreses del municipi, sobre la responsabilitat que tenen de possibilitar la conciliació als seus treballadors i treballadores, proposant possibles mesures que poden implementar
2. Informar, sensibilitzar i desenvolupar accions conjuntes entre la ciutadania i el teixit associatiu sobre els usos del temps de dones i homes i la necessitat d'impulsar accions de conciliació des de tots els àmbits (en la família, a les entitats i associacions, a les empreses, a l'Administració Pública)

OBJECTIU:

8.2. POTENCIAR EL DESENVOLUPAMENT O L'ADEQUACIÓ DE SERVEIS I ACCIONS DIRIGIDES A PROMOURE LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS PERSONAL, FAMILIAR, SOCIAL I PROFESSIONAL

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Promoure l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació com a eina de participació i que afavoreix la conciliació dels temps
2. Ampliar i/o adequar els serveis de cura i atenció a les persones per afavorir la conciliació dels temps
3. Informar la ciutadania sobre els serveis i les mesures existents de suport a la conciliació familiar

³³ El capítol de Usos del Temps, degut a la seva extensió no s'ha pogut acabar de prioritzar. De totes maneres, el grup va destacar la importància de prioritzar la línia estratègica 8 (conciliació dels temps) enfront de les altres dues (línia 7 i 9).

ACCIONS PRIORITZADES (continua de la pàgina anterior):

4. Conèixer les demandes i necessitats de dones i homes relacionades amb els serveis sociocomunitaris de conciliació i adequar l'oferta a la demanda (tipus de servei, horaris, accessibilitat, etc.), tenint en compte aquells serveis que més puguin contribuir a la corresponsabilitat domèstica entre dones i homes.

5. Impulsar, donar suport i visualitzar iniciatives civils voluntàries per a la cobertura de les tasques domèstiques que possibilitin que dones i homes gaudeixin de temps personal

LÍNIA ESTRATÈGICA:

7. REDUIR LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL TREBALL PRODUCTIU I REPRODUCTIU

OBJECTIU:

7.1. AMPLIAR EL CONEIXEMENT DE LA SITUACIÓ SOCIAL DE LA POBLACIÓ EN EL MERCAT DE TREBALL I FER VISIBLES LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN AQUEST ÀMBIT

ACCIONS PRIORITZADES:

1. Potenciar processos participatius o altres iniciatives per tal de conèixer les necessitats de les dones del municipi en relació al treball remunerat (dones aturades, treballadores, empresàries, mestresses de casa...) i visibilitzar-les

2. Continuar treballant en la difusió i sensibilització entre la ciutadania i els agents econòmics i socials del municipi el coneixement sobre la situació i les necessitats de les dones en relació al treball, tenint en compte:

- ♦ Impacte diferencial de l'atur en dones i homes
- ♦ Participació i situació de les dones en el mercat laboral, condicions laborals, diferenciant la situació de les dones immigrants
- ♦ Situació de les dones empresàries al municipi
- ♦ Dones en l'economia submergida
- ♦ Importància de la conciliació de la vida familiar i privada amb la feina

3. Potenciar la realització d'estudis específics sobre la situació de les dones en el treball remunerat, tenint en compte especialment l'economia submergida

4. Segregar les dades per sexe i edat en els estudis, informes i reculls de dades que es facin des de l'àrea de promoció econòmica de l'Ajuntament³⁴

³⁴ El grup creu que s'ha de seguir fent aquesta acció, però no la prioritzen perquè es considera que ja es du a terme