

2014-2017

Pla d'igualtat de Gènere 2014-2017

Ajuntament de
Sant Andreu de la Barca

Índex

1. Presentació

1.1 Trajectòria municipal en polítiques d'igualtat

2. Marc de referència de les Polítiques d'Igualtat de Gènere

2.2 Marc Legal

3. Pla d'Acció (2014-16).

Línia I. Territori.

Línia II. Població.

Línia III. Treball, temps i ocupació.

Línia IV. Educació.

Línia V. Salut.

Línia VI. Participació.

Línia VII. Organització Municipal.

4. Quadre resum. Recomanacions i Orientacions.

Annex 1. Principals mesures i àmbits d'actuació Llei 3/2007.

Annex 2. Principals trets de la Llei 5/2008.

1. Presentació

El reconeixement polític de les desigualtats existents entre dones i homes com una realitat social sobre la qual cal que intervinguin els poders públics és, sens dubte, una de les conquestes més importants assolides en el marc dels estats democràtics. Actualment, l'eradicació de les desigualtat per raó de gènere constitueix un compromís, una responsabilitat i, alhora, un gran repte per a tots els actors socials i polítics presents a la nostra societat.

En les darreres dècades del segle XX es van començar a desenvolupar polítiques específiques de gènere en els diferents nivells de govern, i es va avançar molt en la definició i conceptualització de la discriminació estructural que viuen les dones en les nostres societats, així com en les diferents accions polítiques que cal dur a terme per garantir els drets de ciutadania de tota la població.

Així, els governs locals han estat pioners en incorporar la igualtat de gènere en les seves polítiques municipals. La proximitat amb les necessitats reals de la vida quotidiana de les persones i el protagonisme del moviment feminista i els grups de dones, ha fet que els ajuntaments incorporessin el principi d'igualtat en la política local.

Per desenvolupar aquestes polítiques, i en el marc de les seves competències, els ajuntaments han adoptat diferents estratègies i s'han dotat de diversos instruments i serveis que han permès avançar en aquest camí cap a la igualtat. En aquest sentit, un dels principals instruments posats en marxa en molts municipis de la demarcació de Barcelona han estat els Plans d'Igualtat Locals.

1.1 Trajectòria municipal en polítiques d'igualtat

L'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca **inicia la seva trajectòria en el desenvolupament de polítiques d'igualtat l'any 2004**, moment a partir del qual l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils dóna suport al consistori per a la realització de les diferents actuacions de sensibilització i la creació de l'Assessoria Jurídica per a dones.

L'any 2007, a partir de l'adhesió de l'Ajuntament al Conveni d'Agents per a la Igualtat de la Diputació de Barcelona, es realitza una Diagnosi amb perspectiva de gènere i, un any més tard, s'inicia el procés d'elaboració del disseny i implementació del *Pla per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2008-2011 (prorrogat 2012 i 2013)*. El document, per tant, és elaborat directament amb personal pròpi de l'Ajuntament – Agent per a la Igualtat- i marca les línies de treball en polítiques d'igualtat del municipi.

L'impuls en les polítiques d'igualtat també s'ha vist beneficiat per la incorporació d'una persona referent tècnica en polítiques d'igualtat, amb una dedicació parcial (compaginada amb d'altres tasques), però que ha possibilitat dotar de més centralitat a la Regidoria d'Igualtat.

Dels diferents projectes que es porten a terme des del Programa d'Igualtat destaquem els següents :

- **Commemoracions.** *Dia Internacional de les dones -8 de març -; Dia Internacional contra la violència de gènere -25 de novembre -; Dia Internacional de la salut de les dones -28 de maig- .*
- *Campanya de prevenció de la violència masclista.* Campanya que es porta a terme durant tot l'any amb la participació de l'Espai Jove, Centres Educatius i altres equipaments municipals.
- *Servei d'Informació i Atenció a les Dones –SIAD-* ofereix informació, primera atenció i acompanyament a les dones en relació a l'exercici dels seus drets en tots els àmbits

de la vida. Esdevé un espai de referència per a totes les dones de Sant Andreu de la Barca.

- *Circuit d'Atenció a dones víctimes de violència de gènere.* Amb la participació de diferents Regidories i professionals.
- *Estudi Violència de Gènere en l'adolescència .* Enquesta realitzada a diferents dos Centres Educatius de la ciutat, amb una mostra de 174 nois i noies de 3er-4art curs d'Educació Secundària Obligatòria (un 32% de l'alumnat). Finalitzat durant el 1er trimestre de 2013.
- *Assessorament Entitats de Dones.* Realització de diferents sessions de treball –amb les dues entitats del dones del municipi- amb l'objectiu d'orientar-les, motivar-les perquè el seu paper sigui més actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat.
- *Formació TIC.* Amb l'objectiu de treballar amb totes aquelles dones que necessiten formació o suport en noves tecnologies –atenent a la bretxa digital existent en matèria de gènere – es realitzant cursos gratuïts d'alfabetització digital amb diferents nivells.

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

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere tenen com a finalitat eradicar les desigualtats existents entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural. La seva incorporació en l'agenda pública, a partir dels anys 70, ha estat fonamental pel progrés dels drets de les dones i pel desenvolupament de la igualtat i la justícia en les nostres societats contemporànies.

La intervenció de la comunitat internacional ha estat decisiva en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere. Inicialment, es proposen accions positives adreçades a corregir situacions de clara discriminació però, a partir dels anys 90, s'evidencia la necessitat d'introduir l'estratègia del *gender mainstreaming* o **transversalitat de gènere**

per tal que aquesta perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes de l'acció política. A l'actualitat, les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen en base a l'anomenada estratègia dual que combina aquesta perspectiva transversal amb les accions positives que continuen, en molts casos, essent necessàries per equilibrar determinades condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

Sens dubte, l'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han vingut fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local. Així, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat entre homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

2.1 Marc Legal

Àmbit Internacional

El paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere.

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

Així, l'any **1975** se celebra a **Mèxic** la **I Conferència Mundial de la Dona** i, quatre anys després, s'aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. La **II i III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985)** van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

Però, sens dubte, serà la **IV Conferència de Beijing de 1995** la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la *Plataforma d'Acció* i la incorporació del *mainstreaming de gènere* o *transversalitat de gènere* com a mecanisme d'actuació.

Així, s'obra una etapa en la que es busca analitzar els fonaments, les causes i les estructures que es troben a la base de les desigualtats existents. Per tant, a banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de la dona, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmic que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

Àmbit Comunitari

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

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

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

La legislació europea compta amb diverses **directives** principalment referides a l'àmbit del treball, igualtat salarial, permisos laborals i qüestions relatives a la seguretat social. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, donant lloc a la Ley Orgànica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Àmbit estatal, autonòmic i local

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

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

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real.

Tot i que el text normatiu avarca tots els àmbits socials i té en compte els diferents elements de desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals on

introdueix les novetats més substancials¹.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la Llei 3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació:

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

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

L'àmbit competencial inclou:

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

El nou Estatut regula els drets civils i socials de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i l'autonomia de les dones, així com el dret a participar en

¹ A l'annex 1 es presenta un quadre amb les principals mesures i àmbits d'actuació previstes en aquesta llei.

condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats (art 19).

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

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

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

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la **Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista**, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària².

Com ja hem dit, **l'administració pública local** es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeix la

² Veure annex 2.

Carta Europea d'Autonomia Local i també la **Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local**.

Igualment, la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local**, en el seu article 28, reconeix la competència dels municipis per realitzar activitats complementàries relatives, entre d'altres, a la promoció de la dona.

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

L'**Ajuntament de Sant Andreu de la Barca** va elaborar el *I Pla per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2008-2011* amb la voluntat de disposar d'una eina estratègica i de planificació de les accions que es volien implementar. L'any 2011, amb la finalització del període de vigència del Pla, el consistori va decidir prorrogar el document dos anys més i, finalitzat aquest període de prorroga, des de la Regidoria de Serveis Socials i Polítiques d'Igualtat es va sol·licitar a l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils –OPIDC- el suport per desenvolupar un **Pla d'Igualtat de Gènere pel període 2014-2017**.

Les set línies o àmbits d'actuació que es preseten a continuació, per tant, tenen una estructura que permet , de forma concreta, visualitzar els següents aspectes :

- Punts forts i punts febles detectats.
- Objectius generals establerts.
- Principals accions de futur prioritzades.
- Àrees implicades.
- Temporalització.
- Pressupost.

El resultat final, per tant, respon a una revisió de les actuacions executades en el *Pla per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2008-2011 (amb els dos anys prorrogats, 2012-2013)* amb el tècnic referent , per tal de planificar i prioritzar les propostes operatives a implementar durant els propers anys.

Àmbit I	Territori
---------	-----------

➤ A considerar/tenir en compte :

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Treball ja iniciat entre els Departaments d'Igualtat, Urbanisme i Obres Públiques. ▪ Accions d'accessibilitat als equipaments municipals i aspectes de seguretat urbana realitzades. ▪ Facilitat d'incorporar la perspectiva de gènere en les noves actuacions.
Punts febles
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excessives línies estratègiques i objectius estratègics establerts. ▪ Dificultat per revisar espais i equipaments municipals quant no formen part d'una rehabilitació integral.

➤ Accions 2014-2017

LÍNIA ESTRATÈGICA. Assolir una organització urbanística que incorpori espais favorables a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

OBJECTIUS

- Promoure una organització urbanística que inclogui les necessitats de dones i homes, des de una perspectiva igualitària.
- Adequar l'espai urbà a les necessitats de les persones que hi habiten, i dels usos del temps que en fan.

ACTUACIONS DE FUTUR		ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			ANY	DURADA	12.000	12.000-36.000	36.000
1.	Impulsar la incorporació de criteris de gènere en el futur planejament urbanístic.	Igualtat, Urbanisme i Obres Públiques	2014-16	Puntual			
2.	Facilitar informació i assessorament sobre gènere i urbanisme per tal d'incorporar aquests nous criteris en l'organització territorial del municipi.	Igualtat, Urbanisme i Obres Públiques.	2014-16	Contínua			
3.	Analitzar les necessitats de mobilitat que puguin tenir de forma diferenciada dones i homes, segons les activitats que realitzin, i l'ús del temps que en fan.	Igualtat, Urbanisme i Obres Públiques.	2014-16	Contínua			

Àmbit II	Població
----------	----------

➤ A considerar/tenir en compte :

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realització d'una bona difusió del SIAD i dels diferents serveis d'atenció social, així com de totes les activitats desenvolupades en matèria d'igualtat. ▪ Participació en les activitats de prevenció i sensibilització per part de la ciutadania. ▪ Creació del Punt Jove d'Igualtat situat a 80 punts del municipi, donant cobertura a la totalitat d'adolescents.
Punts febles
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excessives línies estratègiques i objectius estratègics establerts. ▪ Dificultats per implicar al sector juvenil i els homes en la participació d'activitats.

➤ Accions 2014-2017

LÍNIA ESTRATÈGICA. 1. Afavorir una veritable inclusió social, des d'una perspectiva de gènere que sigui integradora de la diversitat de la població. 2. Desenvolupar polítiques actives d'atenció i prevenció de la violència en totes les seves manifestacions i formes de producció.

Línia Estratègica 1. Afavorir una veritable inclusió social, des d'una perspectiva de gènere que sigui integradora de la diversitat de la població.

OBJECTIUS

- Prevenir i eradicar situacions de feminització de la pobresa.
- Fomentar la transmissió de valors de respecte, diversitat i integració social, que contempli la perspectiva de gènere.

ACTUACIONS DE FUTUR.		ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			ANY	DURADA	12.000	12.000-36.000	36.000
1.	Realitzar activitats de sensibilització sobre estereotips, que incorporin la diversitat cultural, adreçades a diferents col·lectius: entitats, Centres educatius reglats i no reglats, etc.	Igualtat i Serveis Socials d'Atenció Primària. ³	2014-16	Contínua			
	Realitzar tallers i xerrades de	Igualtat i SSAP.					

³ A partir d'ara SSAP.

2.	creixement personal i habilitats socials, adreçades a dones.		2014-16	Contínua			
3.	Donar continuïtat a les accions que es desenvolupen de suport, motivació i orientació per a dones en risc o situació d'exclusió social, així com potenciar-ne la seva associació.	Igualtat i SSAP.	2014-16	Contínua			

Línia Estratègica 2. Desenvolupar polítiques actives d'atenció i prevenció de la violència en totes les seves manifestacions i formes de producció.

OBJECTIUS

- Promoure accions de sensibilització i prevenció contra la violència de gènere.
- Garantir una atenció especialitzada i el seguiment dels casos.

ACTUACIONS DE FUTUR.	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST			
		ANY	DURADA	12.000	12.000-36.000	36.000	
1.	Continuar amb els actes del 25 de novembre, així com les accions de prevenció i sensibilització adreçades a diferents col·lectius reglats i no reglats.	Igualtat, Educació i Joventut.	2014-16	Contínua			
2.	Potenciar una coordinació estable (anual) amb els Agents implicats en el Circuit d'Atenció a la Violència de Gènere.	Igualtat, SSAP, Educació, Policia Local i Salut.	2014-16	Contínua			
3.	Donar a conèixer altres recursos d'atenció a dones maltractades de la comarca, per afavorir l'apropament d'aquelles dones que desitjin ser ateses en un entorn menys proper.	Igualtat i Comunicació.	2014-16	Contínua			

Àmbit III	Treball, temps i ocupació.
------------------	-----------------------------------

- A considerar/tenir en compte:

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultura de treball transversal amb Promoció Econòmica consolidada. ▪ Accés a empreses i persones emprenedores de la ciutat. ▪ Promoció de campanyes de sensibilització en corresponsabilitat a entitats i ciutadania.
Punts febles

- Excessives línies estratègiques i objectius estratègics establerts.
- Dificultat per realitzar i integrar mesures d'igualtat a les empreses.

➤ Accions 2014-2017 :

LÍNIA ESTRATÈGICA.

- 1. Promoure la igualtat d'oportunitats en la distribució del temps productiu, reproductiu, personal i social.**
- 2. Fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes en l'àmbit familiar per tal d'aconseguir la conciliació del temps personal, laboral, familiar i social.**

Línia estratègica 1. **Promoure la igualtat d'oportunitats en la distribució del temps productiu, reproductiu, personal i social.**

OBJECTIUS

- Impulsar la incorporació, permanència i promoció de les dones en el mercat de treball.
- Donar a conèixer els drets de les dones que exerceixen una activitat laboral.

ACTUACIONS DE FUTUR.		ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			ANY	DURADA	12.000	12.000-36.000	36.000
1.	Incorporar formació en matèria d'igualtat en els programes ocupacionals.	Igualtat i Promoció Econòmica.	2014-16	Contínua			
2.	Promoure activitats i accions formatives per impulsar l'esperit emprenedor a les dones del municipi.	Igualtat i Promoció Econòmica.	2014-16	Contínua			
3.	Realitzar accions de sensibilització a les empreses del municipi en matèria d'igualtat.	Igualtat i Promoció Econòmica.	2014-16	Puntual			

Línia Estratègica 2. Fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes en l'àmbit familiar per tal d'aconseguir la conciliació del temps personal, laboral, familiar i social.

OBJECTIUS

- Sensibilitzar a la població sobre el valor i reconeixement social i econòmic de les tasques domèstiques i de cura.
- Fomentar el repartiment i la responsabilitat de les tasques reproductives entre gèneres de forma igualitària.

ACTUACIONS DE FUTUR.	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST			
		ANY	DURADA	12.000	12.000-36.000	36.000	
1.	Continuar dissenyant accions de sensibilització cap a la ciutadania sobre la seva implicació en tasques domèstiques i de cura, com una responsabilitat compartida entre gèneres.	Igualtat	2014-16	Contínua			
2.	Realitzar activitats de sensibilització sobre l'ocupació de les dones i usos del temps, adreçades a diferents col·lectius.	Igualtat	2014-16	Contínua			
3.	Desenvolupar o adequar serveis i equipaments municipals per tal de promoure la conciliació del temps personal, laboral, familiar i social.	Igualtat	2014-16	Contínua			

Àmbit IV	Educació
-----------------	-----------------

- A considerar/tenir en compte:

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitat per accedir els Centres Educatius per realitzar activitats coeducatives. ▪ Alta participació a totes les activitats adreçades tant a nivell formal com informal –educatiu–. ▪ Realització d'una campanya de sensibilització adreçada a l'Educació Primària –coeducació–. ▪ Gravació d'un spot publicitari contra la violència de gènere dirigit a tota la ciutadania.
Punts febles
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excessives línies estratègiques i objectius estratègics establerts.

- **Accions 2014-2017**

<p>LÍNIA ESTRATÈGICA.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Afavorir la coeducació, la formació i l'aprenentatge amb perspectiva de gènere, per tal d'assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. 2. Fomentar la transmissió de valors i actituds igualitàries.

Línia estratègica 1. Afavorir la coeducació, la formació i l'aprenentatge amb perspectiva de gènere, per tal d'assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

OBJECTIUS

- Desenvolupar iniciatives de coeducació adreçades a infants, adolescents i joves.
- Sensibilitzar sobre l'ús i la transmissió d'estereotips de gènere.

ACTUACIONS DE FUTUR.		ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			ANY	DURADA	12.000	12.000-36.000	36.000
1.	Realitzar activitats de sensibilització i prevenció sobre estereotips i violència de gènere als Centres Educatius i les respectives AMPA's.	Igualtat i Educació	2014-16	Contínua			
2.	Realitzar accions per a la prevenció de l'absentisme escolar en col·lectius especialment vulnerables, atenent a la perspectiva de gènere.	Igualtat i Educació	2014-16	Puntual			
3.	Incorporar formació en noves tecnologies per a dones.	Igualtat i Educació	2014-16	Contínua			

Línia Estratègica 2. Fomentar la transmissió de valors i actituds igualitàries.

OBJECTIUS

- Promoure una identitat local amb valors i actituds igualitàries.
- Vetllar perquè en els mitjans de comunicació locals no apareguin missatges sexistes.

ACTUACIONS DE FUTUR.		ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			ANY	DURADA	12.000	12.000-36.000	36.000
1.	Difondre experiències i sabers de les dones a través dels mitjans de comunicació locals.	Igualta i Comunicació	2014-16	Contínua			
2.	Elaborar una guia i oferir assessorament per entitats i empreses locals sobre el tractament igualitari.	Igualtat i Comunicació	2014-16	Contínua			
3.	Promoure la participació de les dones en els mitjans de comunicació locals;	Igualtat i Comunicació	2014-	Contínua			

creant espais específics, reportatges, etc.		16				
---------------------------------------------	--	----	--	--	--	--

Àmbit V	Participació
----------------	---------------------

➤ A considerar/tenir en compte:

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bona acollida i assessorament realitzat a les entitats de dones del municipi. ▪ Suport econòmic i tècnic a les entitats en perspectiva de gènere. ▪ Alta participació en les activitats culturals en matèria d'igualtat. ▪ Foment i difusió de les activitats esportives femenines en els mitjans de comunicació local.
Punts febles
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excessives línies estratègiques i objectius estratègics establerts. ▪ Manca d'accions destinades a l'àmbit esportiu femení.

➤ **Accions 2014-2017**

LÍNIA ESTRATÈGICA. 1. Potenciar la participació social de les dones, l'associacionisme i la seva visibilitat en l'àmbit públic. 2. Promoure la participació igualitària d'homes i dones en les produccions culturals, activitats de lleure, oci i esports.							
Línia estratègica 1. Potenciar la participació social de les dones, l'associacionisme i la seva visibilitat en l'àmbit públic.							
OBJECTIUS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la participació de les dones en els diferents àmbits públics. ▪ Promoure la participació de les dones en la vida associativa del municipi. 							
ACTUACIONS DE FUTUR.	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST			
		ANY	DURADA	12.000	12.000-36.000	36.000	
1.	Continuar donant suport econòmic i tècnic a les entitats de dones i d'altres que tinguin com a objectiu la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	Igualtat	2014-16	Contínua			

2.	Potenciar l'associacionisme femení i aquell que treballi a favor de la igualtat de gènere.	Igualtat	2014-16	Puntual			
3.	Impulsar la recerca de figures femenines rellevants per a la seva història i aportació social i política local.	Igualtat	2014-16	Contínua			

Línia Estratègica 2. Promoure la participació igualitària d'homes i dones en les produccions culturals, activitats de lleure, oci i esports.

OBJECTIUS

- Incloure la perspectiva de gènere en l'oferta cultural del municipi.
- Impulsar l'esport femení local.

ACTUACIONS DE FUTUR.	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST			
		ANY	DURADA	12.000	12.000-36.000	36.000	
1.	Adequar les activitats d'oci i lleure, els horaris, els equipaments i serveis a les inquietuds, interessos i necessitats de les dones.	Igualtat i Cultura	2014-16	Contínua			
2.	Incorporar criteris d'igualtat en les convocatòries a concursos de produccions culturals.	Igualtat i Cultura	2014-16	Contínua			
3.	Incorporar la perspectiva de gènere a l'hora de planificar l'oferta d'activitats esportives al municipi.	Igualtat i Esports	2014-16	Contínua			

Àmbit VI

Salut

- A considerar/tenir en compte:

Punts forts

- **Bona participació i acollida de les xerrades de sensibilització.**

- Creació del programa promoció de l'esport (hàbits saludables) als barris.
- Campanya contra la SIDA i per a l'ús d'anticonceptius als Centres Educatius.
- Xerrada sobre l'evolució dels drets sexuals i reproductius al voltant dels dubtes generats al voltant de la nova legislació.

Punts febles

- Excessives línies estratègiques i objectius estratègics establerts.

➤ **Accions 2014-2017**

LÍNIA ESTRATÈGICA. Promoure la salut de les dones des d'una perspectiva integral i en totes les etapes del cicle vital.

OBJECTIUS

- Incorporar la perspectiva de gènere en les accions de prevenció i promoció de la salut.
- Fomentar la corresponsabilitat en la cura de la salut.

ACTUACIONS DE FUTUR.		ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			ANY	DURADA	12.000	12.000-36.000	36.000
1.	Promoure accions de suport per a persones cuidadores que tenen al seu càrrec persones depenents.	Igualtat i Salut	2014-16	Contínua			
2.	Conèixer i difondre l'afectació diferenciada de malalties entre dones i homes en les diferents etapes del cicle vital i estils de vida.	Igualtat i Salut	2014-16	Puntual			
3.	Oferir informació sobre els recursos de planificació familiar que té el municipi.	Igualtat i Salut	2014-16	Contínua			

Àmbit VII	Organització Municipal
------------------	-------------------------------

- A considerar/tenir en compte:

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Treball ja iniciat per a la inclusió de clàusules d'igualtat a les empreses contractades. ▪ Dades ja desagregades per sexe en alguns Departaments. ▪ Creació i distribució de fulletons i materials de sensibilització en matèria d'igualtat al personal municipal.
Punts febles
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Excessives línies estratègiques i objectius estratègics establerts. ▪ Pla d'igualtat Intern no realitzat.

- **Accions 2014-2017**

LÍNIA ESTRATÈGICA. Adequar l'organització municipal al principi d'igualtat entre dones i homes i afavorir la transversalitat com a forma de treball.

OBJECTIUS							
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introduir la perspectiva de gènere en l'estructura municipal per tal d'implementar polítiques d'igualtat en totes les àrees organitzatives. ▪ Potenciar l'utilització d'un llenguatge no sexista en la comunicació oral, escrita i visual de l'Ajuntament. 							
ACTUACIONS DE FUTUR.		ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			ANY	DURADA	12.000	12.000-36.000	36.000
1.	Realització del Pla d'igualtat Intern.	Igualtat i Serveis Generals.	2014-16	Puntual			
2.	Formació a tot el personal administratiu i tècnic sobre llenguatge no sexista.	Igualtat i Serveis Generals.	2014-16	Contínua			
3.	Continuar amb la recollida de dades desagregades per sexe en tots els Departaments municipals.	Igualtat i Serveis Generals.	2014-16	Contínua			

--	--	--	--	--	--	--

Annex 1. PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ LLEI 3/2007

<p>Pautes generals d'actuació dels poders públics</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Principi de transversalitat. ▪ Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments. ▪ Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'Administració General de l'Estat que inclogui informe d'impacte de gènere. ▪ Col·laboració entre les Administracions Públiques. Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.
<p>Foment de la igualtat en el principals àmbits socials</p>	<p>Incorporació de la perspectiva de gènere en: Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.</p> <p>Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.</p>
<p>Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesures acció positiva a través de la negociació col·lectiva. ▪ Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva. ▪ Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació. ▪ Formació i promoció professional. ▪ Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. ▪ Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat. ▪ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: <ul style="list-style-type: none"> - Permís de paternitat de 13 setmanes. - Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat. - Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.

	<ul style="list-style-type: none"> - Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció. - Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima. - Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada. ▪ Modificacions de la Seguretat Social: <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat. - Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims. - Prestació econòmica paternitat. ▪ Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directe o indirecte per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.
<p>Creació d'organismes específics</p>	<p>Creació d'una Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri. Constitució d'un Consell de participació de la dona, com a òrgan col·legiat institucional en aquestes matèries.</p>

Annex 2. PRINCIPALS TRETS DE LA LLEI 5/2008

La **Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista** defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles totes les formes en què s'exerceix aquesta violència (**física, psicològica, sexual i econòmica**) i tots el àmbits en què es pot produir (**en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari**).

Els principals objectius de la Llei són:

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

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

- a) Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.
- b) Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'Administració de la Generalitat.
- c) Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.
- d) Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

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