

**2009**  
-  
**2012**

# Pla d'Igualtat de Gènere

Ajuntament de  
Viladecans

AJUNTAMENT DE VILADECANS



Diputació  
Barcelona  
xarxa de municipis

# Índex

	pàg.
Presentació	2
1. Marc de referència de les polítiques d'igualtat	3
1.1. Marc polític	3
1.2. Marc legal	5
2. Principis i Metodologia	9
2.1. Principis inspiradors	9
2.2. Metodologia de treball	11
3. Condicions prèvies i Objectiu general del Pla	14
3.1. Condicions prèvies	14
3.2. Objectiu general del Pla	15
4. Línies Estratègiques	16
I: Impulsar les Polítiques d'Igualtat de Gènere a Viladecans	17
II: Abordar integralment la violència de gènere	25
III: Fomentar la participació sociopolítica de les dones de Viladecans	31
IV: Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps a Viladecans	37
V: Fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones a Viladecans	44
VI: Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat de Viladecans	51
VII: Promoure la salut de les dones de Viladecans	57
5. Temporalització	65
6. Quadre-resum	71
7. Glossari	90

## Presentació

Des de fa molts anys a l'Ajuntament de Viladecans hem desenvolupat accions i programes a fi d'avançar en la igualtat entre els homes i les dones. Les noves realitats a les que hem de fer front avui ens obliguen a replantejar-nos aquest tipus d'intervencions i anar més enllà. El repte actual està en aconseguir introduir la perspectiva de gènere en tots els espais de la planificació municipal més enllà de les celebracions puntuals, com poden ser el Dia Internacional de la Dona o el de la No Violència contra les Dones. Caldrà mantenir la significació d'aquestes dates, però no situar-les com a accions principals de les polítiques d'igualtat que s'han de fonamentar en l'actuació constant i quotidiana.

L'objectiu principal que ens plantejem en elaborar aquest Pla d'igualtat és crear un marc de referència que serveixi com a eina de dinamització de les polítiques de gènere a Viladecans i que defineixi les línies de treball i l'estratègia a seguir a curt, mig i llarg termini. En l'elaboració del mateix hem comptat amb la col·laboració de les entitats de dones de la ciutat, a les que, des d'aquí vull manifestar el nostre agraïment.

A partir d'ara el Pla d'igualtat de gènere serà el context en el que continuarem treballant tots i totes junts per construir un municipi encara més sensible a la igualtat de gènere com a base de la transformació social. Tot plegat va més enllà d'inserir les dones en sectors tradicionalment masculins, es tracta de restablir un nou contracte social que permeti a les dones i als homes viure en base als seus desitjos sense que cap imposició de gènere condicioni les seves decisions.

Carles Ruiz,  
Alcalde de Viladecans

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

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

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

## 1.1. Marc polític

A **nivell internacional, el moviment feminista** ha estat central en la formulació de les polítiques d'igualtat, i en la dècada dels 60 i 70 va aconseguir que els poders públics posessin a les seves agendes el principi d'igualtat per raó de sexe. El moviment feminista de la segona onada, va posar en evidència, que la consecució del dret a vot, a l'educació i als treballs, que la primera onada feminista havia aconseguit, no era suficient per l'assoliment de la igualtat, tant a nivell formal com real. Les noves idees que s'introdueixen en aquell moment si bé generen ruptures en el moviment de dones respecte el diferent paper que se li atorga a l'Estat en la teoria feminista, també provoquen la pròpia intervenció de l'estat, a través de la formulació de polítiques d'acció positiva per a les dones. Seguint a Judit Astelarra<sup>1</sup>, podem dir que les prioritats de l'agenda del moviment feminista de la segona onada, i per tant, les demandes polítiques que faran davant les institucions internacionals són:

- Reivindicar que es compleixin en la pràctica els drets polítics i socials de les dones i estendre'ls a tots els àmbits en els que encara no existeixen (drets reproductius, de la cura...).
- Repensar la política de forma que inclogui les relacions entre l'àmbit privat i públic. Les injustícies que es donin en l'àmbit domèstic i la discriminació de les dones en la vida quotidiana també són un problema polític.

El paper de **Nacions Unides** ha estat capdavanter i protagonista en el desenvolupament de les polítiques de gènere, establint mesures i estratègies polítiques a favor de la igualtat de gènere. Sobretot a partir de 1975, data que marca l'inici de la dècada de les dones, amb l'entrada en vigor de la *CEDAW*,

---

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

la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona, que compren drets de les dones acceptats internacionalment ,aplicables en tots els camps i que els països ratifiquen de forma voluntària.

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

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

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

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

A més, a partir dels anys setanta, les **comunitats acadèmiques**, han començat a incorporar els estudis de gènere en els plans d'estudi i centres d'investigació, i per tant, contribueixen a la formació de professionals i a

l'impuls en la investigació dels estudis feministes i de gènere que tenen un paper cabdal en la pràctica i desenvolupament de les polítiques públiques.

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

## 1.2. Marc legal

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

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

### A) El marc normatiu en l'àmbit nacional

---

#### **Constitució Espanyola 1978**

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

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

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

#### **En el títol preliminar, l'article 9.2:**

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

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

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

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

La violència de gènere és enfocada per aquesta llei orgànica d'una manera integral i multidisciplinària. Es comença pel procés de socialització i educació per

prevenir la seva aparició i educar les noves generacions en els valors de llibertat i igualtat entre ambdós sexes, però també emfatitza la protecció de les víctimes i reconeix nous drets, introdueix importants reformes en l'ordre civil i penal i crea els Jutjats de Violència sobre la Dona.

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

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

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

Cal destacar que potencia accions en diversos àmbits:

**a) l'ordenació de les polítiques públiques sota el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere**

**b) en l'àmbit administracions públiques**

**c) contempla la regulació de l'accés als béns i serveis (la relació entre particulars) i mesures de promoció de la igualtat en les empreses privades com subvencions o en matèria de contractació i en referència als consells d'administració**

**d) mesures per a potenciar el dret al treball i a la igualtat d'oportunitats, en l'accés, la formació i la promoció. S'inclou entre els drets la protecció en cas d'assetjament sexual i l'establiment de mesures per a potenciar la conciliació, el repartiment de les tasques domèstiques i laboral i per altra banda en el marc de les negociacions col·lectives adoptar mesures per a la igualtat.**

**e) en la participació política, la modificació de la Llei Orgànica de Règim Electoral, cal una composició equilibrada de dones i homes en les candidatures a les eleccions, tant a nivell autonòmic, nacional i local. S'exigirà la paritat excepte pels municipis menors de 3000 habitants.**

**f) També fa explícit en l'article 21 en relació a la col·laboració amb altres administracions públiques i en que les Entitats Locals integrin el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències**

## B) El marc normatiu en l'àmbit autonòmic

---

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

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

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

Article 13. Drets de les Dones.

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

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

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

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

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

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

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

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

## C) El marc normatiu en l'àmbit local

---

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Principis i Metodologia

### 2.1. Principis inspiradors

#### A) El principi d'igualtat, una opció ideològica

---

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

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

#### B) Construir una societat més justa i democràtica

---

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

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

### **C) Treballar transversalment**

---

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

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

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

### **D) Revisar constructivament el model actual d'actuació municipal**

---

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

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

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

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

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

entre homes i dones.

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

## 2.2. Metodologia de treball

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

Per tal de materialitzar aquest treball, l'Ajuntament ha creat una Comissió formada per:

Carlos	Ruiz Novella	Alcalde-President
Gisela	Navarro Fuster	Tinent d'Alcalde i Presidenta de l'Àrea de Serveis Personals
Joaquín	Guerrero García	Tinent d'Alcalde i President de l'Àrea d'Espai Públic i Vicepresident de l'Àrea d'Economia i Gestió Interna
José	Nicolàs Arocas	Tinent d'Alcalde i President de l'Àrea de Planificació Territorial
María	Salmerón Chacón	Tinent d'Alcalde i Presidenta de les Àrees d'Economia i Gestió Interna i Promoció de la Ciutat
Joan	Pidelaserra Monmany	Tinent d'Alcalde (Àrees d'Alcaldia i Espai Públic)
Idoia	Baixench Rodríguez	Regidora (Àrea de Serveis Personals)
Josefa	Miret Llaurodó	Regidora (Àrees d'Alcaldia i Serveis Personals)
Orencio	Medina Mancebo	Director de Serveis de l'Àrea d'Economia i Gestió Interna
Emili	Galisteo Rodríguez	Director de Serveis de l'Àrea de Planificació Territorial
Albert	Rodríguez Villarreal	Director de Serveis de l'Àrea d'Espai Públic
Irma	Fabro Yagüe	Directora de Serveis de l'Àrea de Medi Ambient i Ciutat Sostenible
Carme	Vidal Trabalón	Directora de Serveis de l'Àrea de Serveis Personals
Susana	Closa Castella	Directora de Serveis en Cap
Adela	Artero Lozano	Directora de Serveis de l'Àrea de Promoció de la Ciutat
M <sup>a</sup> José	Arcos Rodríguez	Directora del Centre de Promoció Econòmica i Serveis a les Empreses de la Ciutat
Victòria	Martínez Fraile	Cap de Gabinet d'Alcaldia
Cristina	Muñoz Gardeñas	Cap del Departament d'Organització i Recursos Humans
Xavier	Campón Brugada	Cap Departament Cultura
Rosa	Gallardo Romero	Cap Departament Educació
Xavier	Vallverdú Fisas	Cap Departament Esports
Manuel	Luengo Carrasco	Cap Departament Patrimoni històric
Beatriz	Priu Ramos	Cap Departament Salut Pública
Ana Maria	Raubert Puig	Cap Departament Serveis Administratius de l'Àrea de Serveis Personals
Ana Maria	Guijarro Margalef	Cap Departament Serveis Socials
Elena	Cazorla Marcos	Responsable Tècnica del Programa d'Igualtat i Ciutadania
Cecilia	Martínez Monzón	Agent d'Igualtat
Julia	Guardia	Tècnica de Medi Ambient
Carme	Tatjé Benejam	Tècnica del Programa d'Igualtat Dona-Home

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

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

- Visió estratègica
- Adquisició de compromisos polítics
- Lideratge de la regidoria específica de gènere
- Compromís públic davant la ciutadania
- Assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris
- Creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat

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

- Condicions prèvies, que estableixen els reptes del propi Ajuntament per tal de tirar endavant el Pla.
- Objectiu general del Pla, que defineix cap a on es dirigeix l'Ajuntament en l'àmbit de les polítiques de gènere i explica la importància del Pla per a la societat, en termes de beneficis a més llarg termini.
- Línies Estratègiques, que marquen les grans àrees d'actuació en l'àmbit del gènere, i que venen definides pel Pla d'Igualtat de Gènere de la Diputació de Barcelona.
- Marc conceptual, que aporta els elements de reflexió sobre cadascuna de les línies, els quals ajuden a entendre les desigualtats de gènere existents i justifiquen la necessitat d'intervenció .
- Diagnosi prèvia, que recull de forma sintètica la informació més significativa de la "Auditoria de Gènere" que es va desenvolupar al llarg de 2006-2007 i que, per tant, pot contenir dades que hagin sofert variacions.
- Objectius específics del Pla, per cada línia estratègica, que defineixen els compromisos que adquireix l'Ajuntament i les fites que vol assolir en cadascun dels àmbits de treball, en coherència amb les prioritats i l'objectiu general; són, doncs, les finalitats a perseguir durant l'execució del Pla d'Igualtat de Gènere, i són susceptibles de continuar un cop finalitzat el mateix.
- Resultats previstos, lligats als objectius a assolir al llarg del Pla d'Igualtat de Gènere, són realitats que es preveuen assolir a través d'un conjunt

d'actuacions desenvolupades al llarg d'un període de temps establert prèviament i sota l'aplicació d'uns recursos previstos.

- Indicadors sobre els resultats del Pla d'Igualtat de Gènere, com una eina per a mesurar el grau d'assoliment dels objectius a aconseguir. Els indicadors previstos en aquest Pla són instruments de mesura que ens permeten expressar quantitativament els resultats esperats i, alhora, serveixen de guia per a avaluar la qualitat o l'adequació del desenvolupament pràctic del Pla d'Igualtat de Gènere. Aquesta és una proposta inicial que inclou el nom de l'indicador i l'aspecte a valorar; caldrà, però, desenvolupar-la més amb una descripció dels aspectes necessaris per la seva aplicació.
- Accions, ordenades per línies estratègiques que, a nivell operatiu, s'han planificat al llarg de l'execució del Pla d'Igualtat de Gènere per tal d'assolir els objectius proposats. Recullen les àrees municipals que hi intervenen tot reflectint el treball transversal necessari per al seu desenvolupament (tant per aquelles que s'han vingut desenvolupant fins ara com per a les accions de futur).
- Temporització del Pla d'Igualtat de Gènere, prevista per al període 2009-2012.
- Quadre-resum del Pla d'Igualtat de Gènere on, línia per línia, es dona una visió de conjunt sobre quins elements conté el Pla, les prioritats establertes i l'assignació de recursos previstos per tal d'executar les accions.
- Glossari, amb la descripció dels termes específics de gènere emprats en el document del Pla d'Igualtat de Gènere.

## 3. Condicions prèvies i Objectiu general

### 3.1. Condicions prèvies

El Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Viladecans té dues característiques pròpies i significatives.

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

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

La inclusió d'aquest objectiu és reflex del camí recorregut per part d'un departament municipal, el de Polítiques d'Igualtat, que des de ja fa dos anys treballa amb solidesa per la igualtat de gènere i que ha volgut "anar més enllà", debatent i trencant "l'a-priori" que les polítiques d'igualtat no sols són polítiques per a les dones, sinó que afecten la totalitat de la societat.

A Viladecans les actuacions i polítiques orientades a millorar la situació de les dones del municipi tenen una llarga trajectòria. L'Ajuntament de Viladecans origina el seu treball amb perspectiva de gènere des dels Serveis de Promoció Econòmica, abordant la lluita contra la discriminació per raó de gènere a través de les actuacions de formació ocupacional i acompanyament a la inserció laboral de les dones del municipi. Així mateix, des del Departament de Cultura s'ha treballat de forma continuada amb les entitats de dones del municipi.

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

Serà el compromís polític per fer veritables polítiques d'igualtat transversals i no sectorialitzades, el que permetrà creure en el Pla d'Igualtat de Gènere de

l'Ajuntament de Viladecans, assumir-lo i aplicar-lo amb coherència, tant a nivell de lideratge, com de la implicació de tota l'organització municipal.

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

### **3.2. Objectiu general del Pla**

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

## **4. Línies estratègiques del Pla d'Igualtat de Gènere**

**Marc conceptual:**

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

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

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

D'altra banda, la **Llei d'Igualtat 3/2007** representa un pas decisiu cap a la responsabilitat de les institucions públiques i privades amb la igualtat real de dones i homes. La Llei obre un nou camí per què des del món empresarial s'elaborin plans d'igualtat que

permetin visualitzar les desigualtats de gènere i aplicar mesures per eliminar-les. Per la seva banda, les institucions públiques han d'assumir un doble compromís:

- Sensibilitzar i fomentar que les empreses del territori elaborin i apliquin aquests plans d'igualtat de gènere que promou la Llei.
- Posar les bases per corregir les desigualtats existents en l'interior de la pròpia organització, desenvolupant mesures i/o plans d'igualtat interns que permetin assolir la igualtat entre el seu personal i que estiguin en consonància amb la projecció exterior de les polítiques municipals en matèria d'igualtat.

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

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

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

## Diagnosi prèvia<sup>2</sup>:

### DADES

#### Dones en l'equip de govern i consistori:

- Candidatures a les eleccions municipals: 37,8% (2003-2007) --> 47,2% (2007-2010)
- Composició resultat del consistori 2007: 56% homes i 44% dones.

#### Recursos humans de l'Ajuntament de Viladecans:

- 428 persones treballadores (juliol 2007): 58% (250) homes i 42% (178) dones.
- Per àmbits:
  - Les dones són majoritàries en els àmbits de: Alcaldia, Democràcia municipal, Promoció de la ciutat, Serveis personals.
  - Els homes ho són en: Medi ambient, Economia i gestió personal (58 policies homes d'un total de 62 persones).
- Per categories professionals:
  - Les dones són majoria en: Auxiliar administratives, Administrativa, Tècnica superior.
  - Els homes destaquen en: Polícies,

### REPTES A ASSOLIR

- Fomentar espais de relació entre departaments i l'organització en comissions per tal d'assolir objectius comuns.
- Fomentar el treball en xarxa per tal d'optimitzar recursos i fomentar la transversalitat. Treballar la transversalitat més enllà de l'Àrea de Serveis Personals.
- Fomentar la formació i sensibilització en matèria de gènere del personal tècnic de totes les àrees.
- Fomentar la formació específica i sensibilització dels equips municipals de direcció i tècnic en temes de gènere.
- Promoure una política de personal que promogui el trencament de la segregació horitzontal.
- Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista en la comunicació escrita de l'Ajuntament així com en la documentació interna del consistori.
- Sensibilitzar el conjunt de departaments, més enllà del de Polítiques d'Igualtat sobre la necessitat de fer ús d'un llenguatge no sexista.
- Incorporar el concepte de corresponsabilitat com a principi fonamental de la conciliació del personal municipal.
- Difondre els drets que incoporen les lleis d'aprovació recent en relació a la conciliació o als permisos per maternitat i paternitat.
- Treballar per a garantir l'equilibri en el percentatge de dones i homes en els diferents nivells salarials i categories.
- Promoure el principi d'igualtat de gènere entre la ciutadania per tal de

2 Per a totes les línies, aquest primer apartat de "Diagnosi prèvia", recull les informacions més significatives de la "Auditoria de Gènere" que es va desenvolupar al llarg de 2006-2007 i que, per tant, pot contenir dades que hagin sofert variacions.

- Conserges, Operaris, Oficials, Tècnics auxiliars.
- Distribució segons franges salarials i sexe: predomini dels homes molt clar en les franges de perfil superior d'entre 27.000 i 50.000 euros, corresponents als perfils més qualificats i de major responsabilitat tècnica o directiva.
- desmuntar mites a través d'alguna campanya municipal.
- Segregar les dades per sexe i edat en la recollida i elaboració de la informació municipal (informes, estudis i recerques, memòries de serveis, avaluació de programes...), per a conèixer i visibilitzar la situació de dones i homes.
- Dur a terme avaluacions periòdiques dels programes d'igualtat que s'implementin per tal de veure si s'està fent incidència en les situacions a corregir.

### Objectius específics:

**OBJECTIU I.1. Promoure la integració de les dones com a ciutadanes plenes, amb una perspectiva de gènere, entenent-la com l'equilibri entre les noves masculinitats i els nous rols de ciutadania per a les dones i els homes de Viladecans.**

**OBJECTIU I. 2. Introduir la perspectiva de gènere amb una visió transversal a totes les polítiques municipals, amb la definició dels recursos necessaris per fer-ho, afavorint canvis estructurals en la població i esdevenint model de referència per a la ciutat.**

### Resultats i Indicators:

#### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT I.1.1. S'hauran sensibilitzat als homes de Viladecans, tot visibilitzant les seves actituds masculines i promovent les noves masculinitats.  
 RESULTAT I.1.2. S'haurà avançat en la implicació dels homes de Viladecans en la corresponsabilitat.  
 RESULTAT I.1.3. S'haurà assumit el compromís cap a la

#### INDICADORS

Difusió i Sensibilització sobre masclismes, igualtat de gènere i noves masculinitats:  
 - Impacte comunicatiu local dels resultats del Pla (% per tipus d'agent: social, econòmic, cultural)  
 - Grau de sensibilització d'homes i dones de la població local vers la corresponsabilitat (nombre i % per sexe i per edats/grups)

## RESULTATS PREVISTOS

paritat.

RESULTAT 1.2.1. S'haurà desenvolupat i posat en marxa un Pla de Formació intern sobre igualtat i perspectiva de gènere.

RESULTAT 1.2.3. S'hauran creat espais de treball interdepartamental.

RESULTAT 1.2.4. S'haurà aplicat el Manual de Llenguatge i Comunicació no sexista.

RESULTAT 1.2.5. S'hauran difós els resultats del Pla d'Igualtat entre tots els agents socials, econòmics i culturals de la ciutat.

RESULTAT 1.2.6. S'haurà limitat l'horari intern de reunions a les 19h. de la tarda.

RESULTAT 1.2.7. S'haurà informat, format a tot el personal municipal sobre mesures de conciliació contemplades a la Llei.

## INDICADORS

poblacionals)

Millora dels coneixements del personal municipal sobre igualtat de gènere:

- Nombre d'hores de formació rebudes per l'equip de govern i pel personal municipal
- Nombre de persones formades
- Valoració de les persones assistents a la formació
- Valoració de l'aplicabilitat de la formació (per períodes)

Evolució de la cultura organitzativa i de treball municipal vers la transversalitat interdepartamental:

- Percepció del personal municipal (% per departaments, per nivells professionals, per sexe i per períodes) sobre els nivells de:
  - horitzontalitat-verticalitat
  - flexibilitat-rigidesa
  - cooperació-competència
  - consens-decisions unilaterals
  - treball en equip-treball individual
- Existència d'espais -comissions- de treball interdepartamental (nombre de departaments, de membres i % per sexe i per períodes)
- Grau d'utilització d'un llenguatge no sexista en la comunicació externa i interna municipal (nombre d'incorreccions en comunicacions, % per departaments i per períodes)

**Accions:**

<b>PRIORITAT<sup>3</sup></b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
I.0.1	Programa de Polítiques d'Igualtat dona - home	Serveis Personals Programa d'Igualtat	Diputació de Barcelona Institut Català de les Dones
I.0.2	Servei d'igualtat d'oportunitats al Centre de Promoció Econòmica "Can Calderon"	Can Calderon (Promoció Econòmica)	
I.0.3	Auditoria de Gènere de Viladecans	Programa d'Igualtat Totes les àrees	Diputació de Barcelona
I.0.4	Agent d'Igualtat	Programa d'Igualtat	Diputació de Barcelona
I.0.5	Pla d'Igualtat de Gènere de Viladecans	Programa d'Igualtat Totes les àrees	Diputació de Barcelona
I.0.6	Disseny de Manual de Llenguatge i Comunicació no sexista	Can Calderon	
I.0.7	Disseny de mesures de facilitació de la conciliació vida laboral, familiar i personal: limitació de l'horari de reunions a la tarda-nit, flexibilitat horària en entrades i sortides, acumulació de reunions en dues tardes	Consistori	

<sup>3</sup> En totes les línies estratègiques, les accions prioritzades amb el número 0 (i amb fons gris) es corresponen amb aquelles que l'Ajuntament de Viladecans ja desenvolupa habitualment i que formen part del bagatge i l'herència del propi Pla d'Igualtat de Gènere; les accions amb numeració 1, 2, 3... es corresponen amb les prioritats que la Comissió Tècnica del Pla d'Igualtat de Gènere ha acordat per les noves accions de futur.

<b>PRIORITAT<sup>3</sup></b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
I.1.1	Centre de recursos per a dones.	Programa d'Igualtat	Diputació de Barcelona Generalitat
I.1.2	Incorporació de nous criteris a les bases de subvencions per a les associacions, que prioritzin a aquelles que compleixin requisits de paritat a les seves estructures directives.	Serveis Personals Programa d'Igualtat	
I.1.3	Tallers sobre corresponsabilitat adreçats a entitats i organitzacions ciutadanes amb molta presència d'homes.	Serveis Personals Programa d'Igualtat Alcaldia	
I.1.4	Campanya de valorització sobre les diferents opcions i orientacions sexuals de les persones.	Programa d'Igualtat	
I.1.5	Difusió de mesures a les que es poden acollir els homes per fomentar la corresponsabilitat.	Programa d'Igualtat	
I.1.6	Espais de reflexió adreçats a homes sobre noves masculinitats.	Programa d'Igualtat	
I.2.1	Creació d'una comissió de treball que vetlli per la perspectiva de gènere en el disseny, desenvolupament i avaluació de projectes municipals.	Programa d'Igualtat Alcaldia	Diputació de Barcelona
I.2.2	Disseny d'un Pla intern d'igualtat de gènere entre homes i dones a l'Ajuntament de Viladecans.	Programa d'Igualtat Can Calderon	Diputació de Barcelona
I.2.3	Limitació de l'horari de reunions dels Consells Municipals i d'altres reunions en general	Consells Municipals Programa d'Igualtat	
I.2.4	Comissió transversal de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere de Viladecans.	Programa d'Igualtat Totes les àrees	Diputació de Barcelona

<b>PRIORITAT<sup>3</sup></b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
I.2.5	Línia d'informació ciutadana en matèria d'igualtat i conciliació.	Àrea d'economia i gestió interna Programa d'Igualtat Oficina d'Atenció Ciutadana Alcaldia	Mitjans de comunicació local Centre de recursos
I.2.6	Formació per a l'equip de Comunicació i Premsa sobre llenguatge i comunicació no sexista.	Programa d'Igualtat Premsa Comunicació	
I.2.7	Programa de formació permanent, per a personal tècnic en perspectiva de gènere i igualtat.	Programa d'Igualtat Recursos Humans	Diputació de Barcelona
I.2.8	Programa de formació permanent, per a personal polític en perspectiva de gènere i igualtat.	Programa d'Igualtat Recursos Humans	Diputació de Barcelona
I.2.9	Projecte de foment del compliment de la Llei d'igualtat i de la incorporació de mesures d'igualtat entre les empreses proveïdores de l'Ajuntament.	Programa d'Igualtat Can Calderon	
I.2.10	Difusió mitjançant la intranet municipal del "Manual de llenguatge i comunicació no sexista".	Programa d'Igualtat Totes les àrees	
I.2.11	Incorporació al PEM (Pla Estadístic Municipal) indicadors segregats.	Pla Estadístic Municipal Programa d'Igualtat	

**Marc conceptual:**

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

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

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

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

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

Així doncs, la violència de gènere és un **problema social i estructural** que requereix un tractament per part dels governs i la resta d'agents socials que han de promoure una política activa i transversal, que doni una resposta integral. Això implica el desenvolupament de models d'intervenció que incloguin des de la **detecció**, la **sensibilització** i la **prevenció** de la problemàtica fins a l'**atenció** i la **recuperació** de les dones. Sense oblidar la necessitat de formació dels professionals. Des de l'àmbit local és imprescindible impulsar marcs d'actuació que permetin optimitzar recursos, així com sumar i coordinar esforços i intervencions.

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

## Diagnosi prèvia:

### DADES

#### Dones usuàries dels serveis municipals (2006):

- 31 dones han entrat en el programa d'atenció psicològica a dones que han patit violència de gènere, agredides psíquica i/o físicament pels seus companys homes.
- 63 persones ateses pel servei d'atenció jurídica.

### REPTES A ASSOLIR

- Fomentar espais d'intercanvi entre les diferents professionals que treballen amb dones en risc de violència.

## Objectius específics:

OBJECTIU II.1. **Sensibilitzar i implicar la ciutadania en la prevenció i en la lluita contra la violència de gènere.**

OBJECTIU II.2. **Assegurar un acompanyament integral a les dones que pateixen violència de gènere orientat a la seva autonomia, tot reforçant el Circuit d'Atenció com a eix vertebrador de la lluita contra la violència masclista a Viladecans.**

## Resultats i Indicadors:

### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT II.1.1. S'haurà assolit la màxima difusió i participació en les diferents accions de sensibilització i prevenció de la violència vers les dones.

RESULTAT II.2.3. S'haurà sensibilitzat a l'alumnat dels centres educatius, especialment els Instituts d'Educació Secundària, sobre prevenció contra la violència vers les dones.

RESULTAT II.1.3. S'haurà assolit la col·laboració de l'empresa privada en accions de sensibilització contra la violència de gènere vers les dones.

RESULTAT II.2.1. S'haurà reforçat el grau d'implicació de totes les persones professionals que formen part del Circuit i Protocol d'atenció a les dones en situació de violència.

### INDICADORS

Difusió i sensibilització entre la població:

- Nombre de persones (dones/homes) participants en actes de sensibilització i prevenció de la violència vers les dones
- Nombre de centres implicats en la prevenció de la violència
- Nombre d'alumnes (dones/homes) participants en activitats preventives
- Nombre d'empreses col·laboradores en la prevenció de la violència

Implicació de les persones professionals:

- Nombre de situacions d'urgència ateses satisfactòriament, d'acord amb el circuit establert
- Nombre i % de noves persones que han requerit atenció d'urgència i que no eren conegudes per l'UPASS o les UBASP
- Grau de capacitat d'escolta activa, d'empatia, d'assertivitat i de professionalitat del personal

## RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT II.2.2. S'haurà creat un recurs d'atenció a situacions d'urgència amb mecanismes de coordinació amb el Circuit i integrat al Protocol.  
RESULTAT II.2.3. S'haurà garantit un espai de formació adreçat a professionals.  
RESULTAT II.2.4. S'haurà dissenyat un sistema propi de detecció d'indicadors de risc de situacions de violència.

## INDICADORS

- Grau de responsabilitat de la xarxa social (informal i formal)
- Nombre i tipologia de les derivacions que es realitzen
- Nombre i tipologia de denúncies i delictes associats
- Nombre i % de dones ateses per motiu de violència en els diferents serveis que integren el circuit

Millora dels coneixements professionals en indicadors de risc:

- Nombre d'hores de formació rebudes per professionals
- Nombre de persones formades
- Valoració del personal assistent a la formació

## Accions:

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
II.0.1	Circuit i Protocol d'atenció a les dones en situació de violència	Serveis Personals Policia Local	Mossos d'Esquadra Centres d'Atenció Primària Hospital Consell Comarcal Associacions de dones Centre d'intervenció especialitzada Baix Llobregat (CIE)

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
II.0.2	Tallers de prevenció: a demanda dels centre educatius; dins del catàleg d'activitats educatives de Viladecans	Programa d'Igualtat Joventut Educació Can Calderon (Promoció econòmica)	Diputació de Barcelona Entitats externes contractades per a la realització dels tallers Centres d'Educació Primària i Infantil (CEIP) Instituts d'Educació Secundària (IES)
II.0.3	“STOP. Accions contra la violència de gènere i la SIDA”	Programa d'Igualtat Joventut Educació	Associacions estudiantils Instituts d'Educació Secundària (IES)
II.0.4	Servei d'Informació i Assessorament a les Dones (SIAD): servei psicològic, servei jurídic	Programa d'Igualtat Serveis Socials	Institut Català de les Dones Diputació de Barcelona
II.0.5	Jornada anual contra la violència de gènere	Can Calderon (Promoció Econòmica)	
II.1.1	Formació específica per a l'alumnat en prevenció de la violència de gènere durant tot el cicle educatiu, diferenciada entre nois (noves masculinitats) i noies (apoderament en les relacions de parella).	Serveis Personals Programa d'Igualtat	Dep.d'Educació de la Generalitat de Catalunya AMPA'S Entitats especialitzades
II.1.2	Introducció de la prevenció de la violència als projectes de centre de primària, secundària, batxillerat i cicles formatius.	Educació Programa d'Igualtat	Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya
II.1.3	Campanya continua de visibilització de les morts víctimes de violència de gènere.	Programa d'Igualtat Alcaldia	

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
II.2.1	Reforçament del Servei d'Atenció Primària per a la resposta a necessitats familiars i comunitàries, en casos de violència, vinculat al futur centre de recursos per a dones com a espai de referència.	Programa d'Igualtat Serveis socials	
II.2.2	Creació d'un espai de referència per a l'atenció a les dones víctimes de violència i a la seva família en el municipi.	Programa d'Igualtat	
II.2.3	Promoció de la participació d'agents de prevenció dins del Circuit.	Serveis Personals Programa d'Igualtat	
II.2.4	Ampliació del servei de suport psicològic per a les dones víctimes de violència.	Programa d'Igualtat	
II.2.5	Garantia de reunions periòdiques de la Comissió que articula el Circuit.	Serveis personals Programa d'Igualtat	
II.2.6	Formació específica i continua dels i de les professionals vinculades al Circuit i Protocol.	Serveis personals Programa d'Igualtat	
II.2.7	Servei de "respir" (suport psicològic i "emocional") als i a les professionals del Circuit i Protocol.	Programa d'Igualtat Serveis socials	

**Marc conceptual:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Diagnosi prèvia:

### DADES

#### Immigració:

- El gruix àmpliament majoritari de la població de Viladecans és de nacionalitat espanyola, de manera molt equitativa entre sexes.

### REPTES A ASSOLIR

- Fomentar els lideratges femenins i l'apoderament en organitzacions mixtes.

- La immigració estrangera representa actualment el 5,68% de la població femenina i el 6,82% de la població masculina de Viladecans.
- La població de nacionalitat no espanyola mostra diferències entre homes i dones:
  - Entre els homes, la proporció majoritària és la població africana, representant més de la meitat dels immigrants homes que estan empadronats actualment a Viladecans.
  - Entre les dones, predominen les persones de nacionalitat sud-americana i africana, en proporcions similars.
- Les franges d'edat on la immigració estrangera és més important són les de 25 a 39 anys, tant en el cas dels homes com en el de les dones.

- Fomentar espais de coneixement intercultural per a afavorir la comprensió, el respecte mutu i la convivència social.
- Fomentar la participació en activitats de dones nouvingudes.
- Tenir en compte els diferents contextos i dificultats que hi ha entre les dones i els homes nouvinguts alhora de facilitar l'acolliment.

#### **Vida associativa:**

- 123 entitats: quantitativament destaquen les entitats en l'àmbit de la cultura, representant el 25% del conjunt, seguides per les esportives i les de l'àmbit de l'educació.
- Participació de les dones en les juntes de les associacions del municipi:

Àmbits	Membres Junta	Dones	% Dones
Ajuda mútua	64	38	59
Cooperació	36	18	50
Cultura	235	110	47
Educació	215	176	82
Empresarials	44	21	48
Esports	275	59	21,5
Gent gran	40	11	27,5
Joventut	109	59	54
Territorial	149	32	21,5
Medi ambient	6	0	0
Sindicals	1	0	0
	<b>1.174</b>	<b>524</b>	<b>45</b>

## Objectius específics:

OBJECTIU III.1. Impulsar la presència de les dones en tots els nivells de responsabilitat de les entitats i processos de participació del municipi, afavorint la seva visibilitat en tots els àmbits.

OBJECTIU III.2. Promoure i vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en la presa de decisions dels diferents espais de participació sociopolítica de la ciutat.

## Resultats i Indicadors:

### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT III.1.1. En cadascun dels òrgans de participació ciutadana i de presa de decisions polítiques de l'Ajuntament, hi haurà una presència d'entre el 40 i 60% de presència de dones.

RESULTAT III.1.2. El conjunt de presidències dels òrgans de participació ciutadana serà paritari.

RESULTAT III.1.3. S'haurà promogut que les associacions i entitats del municipi incorporin dones en els seus càrrecs de responsabilitat i de representació.

RESULTAT III.2.1. S'haurà sensibilitzat, format i assessorat als agents socials i polítics de la ciutat en l'elaboració d'accions positives vers les dones.

### INDICADORS

Presència de dones en òrgans de participació ciutadana i de presa de decisions polítiques:

- Nombre de dones presents
- % de dones i d'homes presents
- % de dones i d'homes a les presidències

Presència de dones en associacions i entitats del municipi:

- Nombre de dones en càrrecs de representació
- % de dones i d'homes a les presidències
- % de dones i d'homes representants
- % de dones i d'homes en càrrecs de responsabilitat

Sensibilització i formació d'agents socials i polítics de la ciutat:

- Nombre d'hores de formació rebudes per agents socials i polítics
- Nombre de persones formades (dones/homes)
- Valoració de les persones assistents a la formació
- Valoració de l'aplicabilitat de la formació

**RESULTATS PREVISTOS****INDICADORS**

RESULTAT III.2.2. S'hauran incorporat criteris de prioritació en les línies municipals de subvenció, a les entitats i associacions que realitzin accions positives vers les dones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'entitats que hagin desenvolupat accions positives vers les dones</li> <li>- Nombre de dones beneficiades en aquestes accions positives</li> </ul>
--	---

**Accions:**

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
III.0.1	Foment de les dones dins l'equip de govern	Consistori	Partits polítics a l'equip de govern: PSC i ICV-EuA
III.0.2	Cicle de conferències: "Mujeres, lucha por la paz y los derechos humanos en Colombia"; "Violència de gènere i dona a Palestina"	Convivència i Cohesió Social Programa d'Igualtat	Xarxa Parlar per conviure
III.0.3	"Dona i migracions"	Programa d'Igualtat Convivència i Cohesió Social	
III.1.1	Sistema de recollida, seguiment i valoració de dades sobre participació social i política al municipi segregades per gènere, edats i àmbits.	Educació Programa d'Igualtat Alcaldia Pla Estadístic Municipal	
III.1.2	Projecte de foment del lideratge femení i l'apoderament de les dones dins dels espais de participació del municipi.	Totes les àrees	Partits Polítics Entitats de dones

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
III.1.3	Tallers pràctics de participació de les dones en àmbits polítics i de decisió.	Programa d'Igualtat	Partits Polítics Entitats de dones Altres administracions
III.1.4	Revisió en clau de gènere del Reglament de participació ciutadana vigent i de la composició dels Consells Municipals.	Programa d'Igualtat Alcaldia Àrees amb Consells Municipals	Teixit associatiu de la ciutat
III.2.1	Diagnosi de participació de dones i homes en espais cívics i associatius de la ciutat.	Programa d'Igualtat	
III.2.2	Guia de recursos per a dones.	Programa d'Igualtat	
III.2.3	Formació per a agents polítics i socials de la ciutat sobre perspectiva de gènere.	Programa d'Igualtat	
III.2.4	Punts d'informació puntuals per a dones en espais singulars de la ciutat.	Programa d'Igualtat	

### Marc conceptual:

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

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

Ambdós fenòmens tenen una sèrie de conseqüències per les dones:

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

D'altra banda, quan parlem d'usos del temps ens referim també als lligams en l'organització de la vida **del treball reproductiu, el treball productiu, el temps relacional, personal i d'oci**; uns temps que condicionen inevitablement els altres. La majoria de vegades, el temps de lleure, d'oci i de participació social està pensat i estructurat en funció del treball productiu, és a dir, en relació al temps masculí, i gairebé mai es tenen en compte els horaris del treball reproductiu. Per això, les **polítiques del temps** han de fer emergir el temps personal de les dones i construir societats on aquestes puguin gaudir en igualtat de condicions. En aquest sentit, **la Xarxa de Ciutats i Pobles pels Nous Usos del Temps de la Diputació de Barcelona** està portant a terme un treball per identificar, generar i difondre instruments conceptuals, polítics i operatius que facilitin als governs locals una millor gestió de les polítiques del temps.

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

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

## Diagnosi prèvia:

### DADES

#### Atur :

- Atur registrat a Viladecans:
  - Les dones pateixen gairebé dues vegades més l'atur que els homes. Els homes tenen una taxa d'entre 5 i 6% d'atur, mentre les dones es mouen entre el 9 i 10%.

### REPTES A ASSOLIR

- Fomentar el reconeixement i la valoració social i econòmica del treball en l'àmbit reproductiu com a treball imprescindible per al sosteniment econòmic i benestar social.
- Tenir en compte les necessitats de les persones

- Major composició de l'atur femení a Viladecans que a les poblacions de la comarca o de Catalunya.
- Mentre que als homes l'atur els afecta especialment a partir dels 55 anys, a les dones comença a afectar-les fortament a partir dels 30 anys i de manera creixent i ininterrompuda fins als 60 anys.

### Inactivitat:

- Població inactiva (2001): 66,3% són dones.
- Motius d'inactivitat: els homes són majoritaris en la situació de jubilació i, sobretot, en l'incapacitat permanent, mentre que les dones ho són en la situació d'estudis, feines de la llar i altres situacions.
- Persones de Viladecans que realitzen exclusivament treball reproductiu (feines de la llar - 2001): 98,3% dones (6.222) – 1,7% homes (106).
- Persones que gaudeixen de serveis d'igualtat d'oportunitats de Can Calderón:

#### SERVEIS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS:

Nombre de programes	13	37	26	30	20
Nombre de participants	570	801	797	777	552
Import milers EUROS	693	1.271	783	840	540

- dedicades al treball reproductiu, ja que no perceben ni han percebut ingressos econòmics ni cotitzacions.
- Continuar fent accions de sensibilització per trencar la segregació per sexes que existeix a les diferents especialitzacions de FP i ocupacionals; promovent la desaparició d'estudis feminitzats o masculinitzats.
- Continuar treballant per reduir la gran diferència d'atur entre homes i dones, amb les empreses del municipi, amb les entitats de formació i educació i amb les mateixes dones que volen entrar en el mercat de treball.
- Afavorir i facilitar una major participació de les dones en les accions formatives i de promoció professional dins de l'empresa.
- Potenciar perfils professionals de qualitat en el sector serveis i lluitar contra la precarietat laboral femenina.
- Promoure el lideratge femení i els càrrecs de responsabilitat per part de les dones.
- Incorporar més mesures de conciliació de la vida laboral i professional i de corresponsabilitat en els programes d'ajut a la inserció laboral.

## Objectius específics:

**OBJECTIU IV.1. Afavorir la corresponsabilitat entre homes i dones en el repartiment de treballs, fomentant la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de la població de Viladecans.**

**OBJECTIU IV.2. Impulsar canvis estructurals en els models de producció i reproducció del mercat de treball, en pro de la igualtat de gènere.**

## Resultats i Indicators:

### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT IV.1.1. S'hauran programat serveis de guarderia o activitats infantils paral·leles als serveis i actes municipals, tot vetllant per una programació d'horaris no extensiva en detriment dels drets de la infància.

RESULTAT IV.1.2. Les empreses amb més de 250 persones treballadores hauran elaborat el seu propi Pla d'igualtat de gènere.

RESULTAT IV.1.3. S'haurà definit un marc de mesures de flexibilitat de jornades que permetin una conciliació efectiva de la vida personal, laboral i familiar.

RESULTAT IV.2.1. L'Ajuntament haurà prioritzat la contractació de les empreses que compleixin la Llei en termes d'igualtat.

RESULTAT IV.2.2. Les empreses de Viladecans amb més de 50 treballadors i treballadores hauran participat en

### INDICADORS

Evolució dels nivells d'utilització de mesures de conciliació al municipi:

- Volum d'us de serveis de guarderia-activitats infantils en activitats municipals
- Nombre d'empreses de més de 250 persones treballadores amb pla d'igualtat de gènere propi

Sensibilització dels agents econòmics i socials vers nous models de producció i reproducció del mercat de treball:

- Nombre de contractacions d'empreses complidores de la Llei
- Volum de contractació d'empreses complidores de la Llei
- Nombre de persones treballadores de les empreses contractades
- Nombre d'empreses de més de 50 persones treballadores participants en accions de promoció de la igualtat
- Volum total de persones treballadores de les empreses

## RESULTATS PREVISTOS

accions de promoció de la igualtat de gènere.  
RESULTAT IV.2.3. S'haurà assolit un increment significatiu d'homes treballadors en actiu que han fet ús de la llicència de paternitat.  
RESULTAT IV.2.4. S'haurà enfortit el teixit empresarial femení de Viladecans.  
RESULTAT IV.2.5. S'haurà divulgat i promocionat les mesures d'igualtat de gènere mitjançant una coordinació amb els Sindicats.

## INDICADORS

participants  
- Nombre de permisos de paternitat realitzats  
- Nombre d'empreses liderades per dones participants en accions d'enfortiment empresarial  
- Nombre de persones representats/afiliades a sindicats participats en accions de divulgació sobre mesures d'igualtat de gènere en el mercat de treball

## Accions:

PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ	ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES
IV.0.1	Servei de guarderia per a totes les activitats que es programen per a la ciutadania des de Serveis Personals	Serveis Personals	
IV.0.2	Jornades sobre usos del temps i conciliació	Can Calderon (Promoció Econòmica)	
IV.0.3	"Adona't"	Can Calderon (Promoció Econòmica)	Departament de Treball Servei d'Ocupació de Catalunya
IV.0.4	Projecte europeu ILO-SER (3 edicions)	Can Calderon (Promoció Econòmica)	Diputació de Barcelona
IV.0.5	Itineraris d'inserció per a dones emprenedores	Can Calderon (Promoció Econòmica)	

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
IV.0.6	Taller sobre corresponsabilitat	Programa d'Igualtat Pla de Ponent 21	Escola de persones adultes Edèlia Hernández
IV.0.7	Disseny d'una eina multimèdia de sensibilització (activitat clic) sobre igualtat de gènere a l'àmbit laboral per a l'alumnat de Can Calderon	Programa d'Igualtat Can Calderon (Promoció Econòmica)	Departament d'Educació (Generalitat de Catalunya)
IV.0.8	Participació en el disseny d'un Segell d'Igualtat d'Oportunitats a les Empreses	Can Calderon (Promoció Econòmica)	Consell comarcal del Baix Llobregat Departament de Treball Generalitat de Catalunya
IV.1.1	Garantia de no precarietat laboral de dones en la concessió de contractacions i concursos públics.	Programa d'Igualtat	
IV.1.2	Pacte intern amb el suport dels sindicats de l'augment de flexibilitat horària.	Economia i Gestió Interna Programa d'Igualtat	
IV.1.3	Col·laboració en el foment del segell d'Igualtat d'Oportunitats promogut des de Can Calderon per a entitats i organitzacions (per aquelles que promoguin mesures en el seu funcionament).	Programa d'Igualtat Can Calderon	
IV.1.4	Atenció a la infància en actes municipals i activitats en general de la ciutat, amb el suport d'entitats ciutadanes que es dediquen als àmbits d'educació i lleure.	Totes les àrees	AMPA'S, Esplais, Assoc. Esportives

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
IV.1.5	Creació d'un Banc del Temps amb perspectiva de gènere.	Serveis personals Alcaldia Programa d'Igualtat	Assoc. Ciutadanes en general
IV.2.1	Incorporació de mesures d'igualtat de gènere per part dels agents econòmics i socials, amb la col·laboració del CESVC (Consell Econòmic i Social de Viladecans).	Programa d'Igualtat Promoció Econòmica	Consell Econòmic i Social de Viladecans
IV.2.2	Servei d'assessorament a les empreses de menys de 200 persones treballadores per al desenvolupament de mesures d'igualtat.	Promoció Econòmica Serveis personals Programa d'Igualtat	
IV.2.3	Acord de col·laboració amb els Sindicats per al foment de la corresponsabilitat com a base per a conciliació del temps de les persones.	Àrea d'economia i gestió interna Programa d'Igualtat Serveis personals Can Calderon	Sindicats
IV.2.4	Eina de sensibilització en perspectiva de gènere per a persones joves, aplicable en els seus itineraris formatius ocupacionals.	Can Calderon Programa d'Igualtat	Centres Formatius
IV.2.5	Aplicació de bonificacions fiscals a les empreses que obtinguin el Segell d'Igualtat d'Oportunitats promogut des de Can Calderon.	Can Calderon Programa d'Igualtat	Consell comarcal del Baix Llobregat

**Marc conceptual:**

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

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

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

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

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

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

## Diagnosi prèvia:

### DADES

#### Nivells d'instrucció:

- L'any 2001 1.208 dones i 501 homes eren persones analfabets: més del doble de dones que d'homes.
- Les dones fan globalment més formació que els homes en els diferents nivells, a l'excepció dels cursos de formació dintre l'empresa.
- Segregació de població estudiant de 16 anys o més en determinades matèries: una contundent majoria d'homes opten per la formació tècnica, al costat d'una minça representació de dones en aquesta especialitat; mentre que les dones es decanten més cap a formacions en ciències socials, salut o serveis socials, magisteri.

### REPTES A ASSOLIR

- Facilitar places d'escolarització de la primera edat (0-2 anys): aquestes no cobreixen part de les necessitats donada la diferència entre les places ofertades (vora les 600) i la demanda de població menor de 3 anys a Viladecans (entorn els 2.200 infants al 2003).
- Fer prendre consciència als nois i noies sobre les seves opcions educatives / formatives.
- Fer emergir el factor gènere en la presa de decisió dels estudis a nivell de batxillerat, cicles formatius, carreres universitàries; i animar les noies i els nois a optar sense prejudicis per matèries determinades matèries educatives que arrossegueu prejudicis sexistes.
- Fer formació específica al professorat i AMPES sobre la desigualtat de gènere i com treballar per afavorir la igualtat

### Recursos:

- Ratio de cobertura de necessitats d'escolarització de la primera edat (nombre de places ofertades per infants de 0 a 2 anys / nombre d'infants d'aquestes edats): 16% en general; i 6% en centres de titularitat pública.
- Equips educatius a Viladecans:

Centres educatius	Professorat (% dones)	Equip directiu (% dones)
Escola bressol	100	100
Infantil i Primària	93,8	91,7
Secundària	54,15	55

de gènere.

- Ampliar les experiències coeducatives d'alguns dels centres de Viladecans a la resta.
- Continuar amb la promoció esportiva entre les dones i fer més visibles als equips femenins i les esportistes d'èlit amb que compta la ciutat.
- Intentar pal·liar la segregació de determinades especialitats esportives i culturals feminitzades o masculinitzades.

### Objectius específics:

**OBJECTIU.V.1. Vetllar per la visibilitat de les aportacions de les dones a nivell històric, científic, cultural, esportiu i educatiu.**

**OBJECTIU.V.2. Potenciar l'educació en valors i la coeducació vers la generació de canvis estructurals dins el sistema educatiu reglat i no reglat.**

### Resultats i Indicadors:

#### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT V.1.1. S'hauran donat a conèixer, entre la població de Viladecans, les aportacions de les dones en els àmbits social, cultural, polític, històric, esportiu.  
RESULTAT V.1.2. S'haurà desenvolupat un reconeixement específic de l'esport femení a la ciutat.

#### INDICADORS

Visibilització de l'aportació històrico-cultural de les dones:  
- Volum d'actuacions de difusió de les aportacions de les dones en els àmbits social, cultural, polític, històric, esportiu  
- Nombre de persones joves (dones/homes) participants en aquestes actuacions

## RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT V.1.3. Els i les joves del municipi hauran participat a en accions positives de visibilització de les dones a la cultura.

RESULTAT V.1.4. S'haurà donat visibilitat i reconeixement a dones de Viladecans amb rellevància per a la ciutat.

RESULTAT V.2.1. S'haurà sensibilitzat a la població en general sobre coeducació i format a l'alumnat del municipi en educació en valors.

RESULTAT V.2.2. La presència de pares a les reunions escolars haurà augmentat un 30%.

RESULTAT V.2.3. Els agents socials hauran participat en actuacions de promoció de la coeducació.

RESULTAT V.2.4. S'haurà orientat l'alumnat d'ESO i Batxillerat amb clau de gènere sobre la tria d'especialitats.

## INDICADORS

- Grau de satisfacció de les persones joves (dones/homes) participants en aquestes actuacions
- Impacte comunicatiu supralocal del reconeixement a dones per les seves aportacions a l'esport femení a la ciutat
- Impacte comunicatiu supralocal del reconeixement a dones de la ciutat per la seva rellevància
- Impacte comunicatiu local de les actuacions de visibilització del Pla (volum de població i % per sexe i per edats/grups poblacionals)

Sensibilització local en coeducació i promoció coeducativa entre els agents de la ciutat:

- Grau de sensibilització d'homes i dones de la població local vers la coeducació (nombre i % per sexe i per edats/grups poblacionals)
- Nivell d'implicació de les AMPA's en l'educació no sexista i la igualtat de gènere
- Nivell d'implicació dels pares i de les mares a les reunions escolars
- Evolució del currículum i materials educatius vers els estereotips sexistes o discriminatoris (per centres, per nivells educatius i per matèries)

**Accions:**

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
V.0.1	Catàleg d'activitats educatives	Programa d'Igualtat Educació Joventut	Diputació de Barcelona
V.0.2	Pla Educatiu d'Entorn (PEE)	Educació	Departament d'Educació (Generalitat de Catalunya)
V.0.3	Premi literari Delta	Programa d'Igualtat Cultura	Diputació de Barcelona
V.0.4	Cicle de la dona (8 de març)	Programa d'Igualtat	Diputació de Barcelona Institut Català de les Dones
V.0.5	Concurs de poesia "Temps de Primavera"	Programa d'Igualtat Cultura	
V.0.6	"Dones en xarxa"	Programa d'Igualtat Joventut	
V.0.7	"Adéu a la superwoman!" Assignatura de crèdit variable sobre igualtat al Centre de formació de persones adultes	Programa d'Igualtat	Escola de persones adultes Edèlia Hernández Diputació de Barcelona

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
V.1.1	Disseny d'espais permanents, en mitjans de comunicació locals, sobre perspectiva de gènere.	Programa d'Igualtat Premsa	
V.1.2	Activitats de difusió sobre l'aportació de les dones en l'àmbit cultural, històric, científic, entre altres.	Serveis Personals Programa d'Igualtat	
V.1.3	Activitats de visibilització de la participació i les aportacions de les dones a la cultura (local i global).	Alcaldia Programa d'Igualtat	
V.1.4	Aplicació del criteri "cremallera" al Reconeixement Personal Ciutadà.	Programa d'Igualtat Alcaldia	
V.1.5	Continuïtat en el increment del nombre de noms de dones en el nomenclàtor de la ciutat.	Programa d'Igualtat	
V.1.6	Reconeixement als treballs de recerca que incorporin la perspectiva de gènere al seu objectiu d'estudi.	Alcaldia Programa d'Igualtat	
V.2.1	Crear un recurs d'assessorament en matèria de coeducació dirigit a donar suport al professorat dels centres educatius.	Programa d'Igualtat Educació	
V.2.2	Sistema de recollida, seguiment i valoració de dades educatives (reglades i no reglades) al municipi segregades per gènere i edats.	Educació Programa d'Igualtat Alcaldia Economia i gestió interna	
V.2.3	Campanya de comunicació sobre la igualtat de gènere en l'educació adreçada a les escoles, les famílies i les entitats de lleure, començant per exemple pel tema de les joguines i jocs no sexistes.	Programa d'Igualtat Educació	

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
V.2.4	Programa per a joves sobre coneixement i “tast” de professions masculinitzades (per a noies) i feminitzades (per a nois).	Programa d'Igualtat Educació Joventut Can Calderon	
V.2.5	Formació al professorat dels centres educatius i a l'Oficina del Pla Jove en clau de gènere, per a l'orientació de l'alumnat en la tria d'especialitats.	Servei Personals Programa d'Igualtat Oficina del Pla	Centres Educatius
V.2.6	Oferir un cicle de tallers de coeducació dins del Pla de Formació de Mares i Pares	Programa d'Igualtat Pla de Formació de Mares i Pares Educació	AMPA'S
V.2.7	Impuls a la creació d'equips femenins a les Associacions esportives escolars	Programa d'Igualtat Esports	Ass.Esportives
V.2.8	Campanya de sensibilització dirigida als pares (homes) per a què s'impliquin en l'educació reglada i no reglada, com per exemple en l'organització de celebracions o festivals.	Serveis personals Programa d'Igualtat	AMPA'S
V.2.9	Cicle de tallers per a homes sobre tasques de cura i de la llar.	Programa d'Igualtat	

**Marc conceptual:**

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

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

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

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

Malgrat això a la projecció urbanística a partir de criteris de gènere tot just fent els primers passos en un camí que és llarg i complex. Cada vegada es va imposant amb més força la consciència que aquest canvi de perspectiva és del tot necessari. S'han

començat a prendre iniciatives de gran interès en aquest àmbit. Bona mostra d'això ha estat la inclusió del foment de l'equitat de gènere en l'ús de l'espai públic i els equipaments entre les actuacions de rehabilitació integral de barris promogudes per la **Llei 2/2004 de millora de barris, àrees urbanes i viles que requereixen d'atenció especial**.

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

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

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

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

## Diagnosi prèvia:

### DADES

#### Població 1947-2007:

- Viladecans destaca pel seu fort creixement poblacional:
  - El major creixement va ser entre els quinquennis entre els anys 1960 i 1975, passant a ralentitzar-se a partir d'aquesta data;
  - A destacar el creixement que pràcticament doblava la població cada cinc anys en 1965 o 1970;
  - Des de 1990 es manté constant entorn al 9% - 10 % cada cinc anys.



#### Desplaçaments (2006):

- Les dones (22,6%) agafen més el transport públic que els homes (16,3%) i usen més els mitjans no motoritzats (el 48,9% de dones, davant del 36,3% d'homes).

### REPTES A ASSOLIR

- Afavorir l'accés a la vivenda a famílies monomarentals, dones que pateixen violència i dones en condicions econòmiques precàries.
- Analitzar la mobilitat femenina dintre i fora del municipi, que sovint no coincideix amb la productiva, per tal de buscar opcions d'optimització de la xarxa viària i dels serveis de transport públic.
- Fomentar fórmules de compartir els vehicles privats
- Prioritzar l'ocupació de les persones empadronades en el municipi en els centres de treball local per tal de reduir la mobilitat obligada cap a l'exterior.

- El 47,4% d'homes usa el transport privat davant el 28,5% de dones.
- Els homes els que tenen major mobilitat obligada per raó de feina, doblant la població femenina que està en aquesta situació (de 12.135 a 6.421), mentre que en el cas de la població de Viladecans que treballa al municipi la diferència és molt menor, de 415 persones (2001).

#### **Nomenclàtor:**

Al municipi de Viladecans hi han 276 carrers, dels quals 105 són noms de persones. D'aquests només 12 corresponen a noms de dones (dades 2007). L'Ajuntament ha fet un esforç per ampliar-los, i actualment (març 2009) ja compta amb 18 carrers amb noms de dones.

### **Objectius específics:**

**OBJECTIU VI.1. Incorporar la perspectiva de gènere al Pla Director de Sòl Urbà, tot potenciant la seva integració en el disseny, la planificació, l'organització i l'ús dels espais i equipaments de la ciutat.**

**OBJECTIU VI.2. Integar la perspectiva de gènere en la funcionalitat dels espais i entorns públics que afavoreixi la igualtat en els seus usos.**

### **Resultats i Indicators:**

#### **RESULTATS PREVISTOS**

RESULTAT VI.1.1. S'haurà implantat un sistema de treball integral a l'hora d'implementar el Pla Director de Sòl Urbà, amb

#### **INDICADORS**

Incorporació de la perspectiva de gènere a la planificació de la ciutat i sostenibilitat de la mateixa:  
- Evolució de les persones usuàries dels transports públics (nombres

## RESULTATS PREVISTOS

la participació de totes les àrees de l'Ajuntament incorporant la perspectiva de gènere.

RESULTAT VI.1.2. La planificació de la ciutat haurà incorporat la perspectiva de gènere en l'ús dels seus espais i equipaments.

RESULTAT VI.1.3. S'haurà contemplat la perspectiva de gènere en els criteris de redacció de tots els projectes d'obres de la ciutat.

RESULTAT VI.2.1. S'haurà fomentat la sostenibilitat, la convivència i l'esbarjo de la ciutadania des de la perspectiva de gènere.

RESULTAT VI.2.2. S'haurà garantit la participació de veïnes i veïns en el disseny i planificació urbanes.

RESULTAT VI.2.3. S'hauran potenciat els eixos de comerç de proximitat.

RESULTAT VI.2.4. S'haurà facilitat la mobilitat a peu o en transport públic dins la ciutat.

## INDICADORS

absoluts i % per sexe, per edats/grups poblacionals i per períodes)

- Volum de transports adaptats a persones amb mobilitat reduïda (nombres absoluts i % per períodes)

- Grau de millora d'horaris i freqüència dels transports públics (% per tipus)

- Distància mitjana dels desplaçaments de les dones i dels homes (% per edats/grups poblacionals i per períodes)

- Distància mitjana entre el lloc de residència i els serveis de proximitat (% per tipus, per sexe, per edats/grups poblacionals i per períodes)

- Nivell d'accessibilitat en serveis de proximitat (per períodes)

- Nivell d'accessibilitat a les escoles (grau d'autonomia dels nens i de les nenes)

- Índex de motorització: distribució dels titulars dels vehicles i/o titulars de permisos de conducció (% per sexe i per edats/grups poblacionals i per períodes)

- Valoració dels models de desplaçament (grau de satisfacció dels diferents mitjans de transport; % per sexe i per edats/grups poblacionals i per períodes)

- Existència d'espais de planificació integral (nombre de departaments, de membres i % per sexe i per períodes)

**Accions:**

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
VI.0.1	Projectes amb perspectiva de gènere inclosos al Pla de Ponent 21	Consistori Programa d'Igualtat	Generalitat de Catalunya (a través de la subvenció de la llei de barris)
VI.0.2	Pla de millora de l'enllumenat i de la seguretat en punts foscos de la vila	Espai Públic	
VI.1.1	Comissió de gènere d'anàlisi dels projectes urbans previ a la seva aprovació.	Planificació territorial Serveis personals Programa d'Igualtat	
VI.1.2	Espai consultiu amb dones de la ciutat, previ al disseny d'equipaments públics.	Planificació territorial Programa d'Igualtat	Assoc. de Dones
VI.1.3	Banc de bones pràctiques en aplicació de perspectiva de gènere en el disseny ciutats.	Planificació territorial Programa d'Igualtat	
VI.2.1	Disseny, elaboració i aplicació d'un manual de línies tècniques per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes d'obra.	Planificació territorial Programa d'Igualtat	
VI.2.2	Mesures de millora de l'accessibilitat als carrers de la ciutat i d'ampliació horària del transport públic interurbà.	Planificació territorial Espai públic	
VI.2.3	Creació de camins escolars per facilitar l'acompanyament d'infants.	Espai públic Programa d'Igualtat	AMPA'S AA.VV Comerciants

**Marc conceptual:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Diagnosi prèvia:

### DADES

#### Sòciodemografia:

- La relativa joventut de la població de Viladecans fa que el nivell de dependència sigui menys accentuat que a les poblacions de referència. Estructura per edats. Any 2005:

	% 0 a 15 anys	% 16 a 64 anys	% 65 anys i més
Viladecans	17,29	71,16	11,56
Baix Llobregat	16,65	70,06	13,3
Catalunya	15,38	68,05	16,57

- Les dones tenen major nivell d'esperança de vida, fent que la població més longeva sigui majoritàriament femenina. En canvi tenen un pitjor estat de salut i una elevada proporció de malalties cròniques.
- En la piràmide de població de 2005, la supervivència en dones majors de 85 anys gairebé triplica la dels homes a la mateixa franja d'edat, quan en el 1991 només la doblava.
- L'índex d'envelliment a Viladecans ha augmentat un 250% de 1986 a 2004.

#### Persones en risc d'exclusió:

- 770 vídues - 165 vidus (2001); la diferència augmenta exponencialment a partir dels 50 anys.
- 390 persones beneficiàries d'ajuts complementaris de pensions de viduïtat (2007).
- 3.680 persones amb discapacitat reconeguda: 49,4% dones (2007).

### REPTES A ASSOLIR

- Promoure actuacions que concebin la salut com a benestar integral i no només la manca de malaltia.
- Sensibilitzar la població sobre malalties més feminitzades i promoure grups de suport i ajuda mútua per a les dones que les pateixen.
- Seguir treballant per l'ampliació de places a les residències geriàtriques, parant especial atenció a les dones grans en risc d'aïllament.
- Conveniar solucions o col·laboracions per tal de desenvolupar projectes i iniciatives com el banc del temps, o les llars compartides que fomenten el suport social.
- Generar espais de participació per a la gent gran.
- Vetllar per les condicions laborals i les necessitats de les persones cuidadores, en la seva majoria dones.
- Incorporar la perspectiva de gènere alhora de dissenyar recursos de suport social d'ajuda a les persones en risc d'exclusió, tenint en compte que dones i homes pateixen l'exclusió de forma diferenciada.
- Fomentar l'aparició de serveis de proximitat que puguin satisfer necessitats bàsiques i a

- 3.103 famílies amb infants i 3.474 infants amb ajuts a famílies amb infants (2007).
- 1.350 famílies monomarentals (985 entre 30 i 64 anys; 849 amb un/a sol/a fill/a a càrrec i 392 amb 2) i 369 monoparentals (250 entre 35 i 64 anys; 235 amb un/a sol/a fill/a a càrrec i 99 amb 2) (2001).
- 107 dones majors de 75 anys vivint soles, front 11 homes de la mateixa edat (2001).
- Persones amb pensions de sosteniment de la renda (2007): 543 pensions no contributives a la SS per jubilació o invalidesa, 3 pensions assistencials per vellesa i malaltia i 26 Subsidis de Garantia d'Ingressos Mínims.

- preus assumibles.
- Promoure la dinàmica de xarxes de suport i cooperació entre persones amb perfils o necessitats combinables o complementàries.

### **Esports:**

- Les dones tenen un paper més rellevant que els homes esportius a nivell d'assoliments en diverses competicions.
- Les dones representen el 60% de les persones usuàries de les instal·lacions i clubs esportius.
- A nivell de jocs i lligues escolars, les noies representen el 40% dels infants que hi participen.

---

### **Objectius específics:**

**OBJECTIU VII.1. Promoure la prevenció en la salut des de la perspectiva de gènere, orientada a la disminució de conductes de risc en la salut.**

**OBJECTIU VII.2. Impulsar la formació i la recerca en la salut de les dones, per tal de garantir una atenció adequada en les diferents fases del seu cicle vital.**

## Resultats i Indicadors:

### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT VII.1.1. S'hauran donat a conèixer a la població de Viladecans els determinants de la salut del cicle vital de les dones.

RESULTAT VII.1.2. S'haurà promogut que les dones facin activitat física programada adequada a cada etapa del seu cicle vital.

RESULTAT VII.1.3. S'hauran incorporat criteris de perspectiva de gènere en la programació d'activitats esportives.

RESULTAT VII.1.4. S'haurà assolit un descens progressiu de la incidència de malalties i conductes de risc evitables en les dones.

RESULTAT VII.2.1. S'hauran dinamitzat estudiants-agents de salut als Instituts d'Educació Secundària de Viladecans.

### INDICADORS

Promoció de l'activitat física lligada al cicle vital:

- Percepció de l'estat de salut (nombres absoluts i % per nivells, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes)
- Nivells d'activitat física de la població local (nombres absoluts i % per tipologia, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes)

Evolució dels estils de vida saludables en les dones:

- Percepció de l'estat de salut (nombres absoluts i % per nivells, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes)
- Esperança de vida en néixer
- Nivells d'activitat física de la població local (nombres absoluts i % per tipologia, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes)
- Usos d'equipaments i activitats esportives municipals (nombres absoluts de persones usuàries i % per tipologia, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes)

Evolució de la incidència de malalties i conductes de risc evitables en les dones:

- Problemàtiques/malalties ateses en els centres d'atenció primària en salut (CAP)
- Freqüència de les visites
- Causes d'hospitalització
- Causes de mortalitat
- Problemàtiques/malalties ateses en els centres de salut mental (CSM)
- Problemàtiques/malalties ateses en els centres de salut mental infantil i juvenil (CSMIJ)
- Prevalença del consum d'alcohol
- Prevalença de tabaquisme
- Prevalença d'altres drogodependències

**RESULTATS PREVISTOS****INDICADORS**

RESULTAT VII.2.2. S'haurà sensibilitzat i format a agents de salut sobre els estils de vida saludables de les dones.

RESULTAT VII.2.3. S'hauran fet cursos de formació i sensibilització dirigits al personal sanitari i a agents de salut en factors de protecció i estils de vida saludables en perspectiva de gènere.

RESULTAT VII.2.4. Es disposaran de dades segregades sobre salut.

- Prevalença d'anorèxia i bulímia
- Prevalença de fibromialgia i fatiga crònica
- Prevalença de sobrepès o obesitat
- Prevalença de "Moobing" laboral
- Efectes sobre la salut dels productes químics utilitzats en l'àmbit domèstic
- Mobilitat reduïda de persones majors de 64 anys
- Consum i despesa de medicació

Agents de salut:

- Volum de gent jove com a agent de salut (nombres absoluts i % per sexe, per edats, per centres i per períodes)
- Volum de persones participants en accions de difusió sobre els determinants de la salut del cicle vital de les dones (nombres absoluts i % per sexe, per edats, per estatus econòmic i per períodes)

**Accions:**

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
VII.0.1	Xerrada 28 de maig, dia internacional per la salut de les dones	Programa d'Igualtat Salut Pública	
VII.0.2	Activitats esportives per a dones: embarassades, marxa en mountain-bike, etc.	Esports	
VII.1.1	Incorporació al butlletí municipal informació sobre salut amb perspectiva de gènere.	Salut Programa d'Igualtat	ICSS Cat. Salut Ass.Ciutadanes de dones

<b>PRIORITAT</b>	<b>NOM DE L'ACCIÓ</b>	<b>ÀREES IMPLICADES</b>	<b>ALTRES ENTITATS IMPLICADES</b>
VII.1.2	Revisió del Programa de Salut i Esport en la Gent Gran, amb informació i assessorament específic per a la salut de les dones grans.	Salut Esports Programa d'Igualtat	ICSS Ass. Ciutadanes
VII.1.3	Campanya de sensibilització sobre hàbits de vida saludables entre les dones, tenint en compte la diversitat cultural del municipi.	Salut Serveis personals Programa d'Igualtat	ICSS Ass. Ciutadanes
VII.1.4	Ampliació del nombre de tallers i espais de promoció del benestar integral al llarg del cicle vital de les dones.	Salut Programa d'Igualtat	ICSS Ass. Ciutadanes
VII.1.5	Aplicació de programes esportius gestionats a través de les AMPAs (Associacions de Mares i Pares).	Esports Educació Serveis personals Programa d'Igualtat	Associacions de Mares i Pares
VII.2.1	Formació a professionals de joventut sobre salut sexual i reproductiva i sobre educació sexual i afectiva.	Salut Programa d'Igualtat	Centres d'Atenció Primària Dep. de Salut Ministerio de Sanidad
VII.2.2	Campanya de sensibilització juvenil sobre educació sexual i afectiva.	Salut Programa d'Igualtat	Centres d'Atenció Primària Dep. de Salut Ministerio de Sanidad

PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ	ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES
VII.2.3	Espai de consulta sobre educació sexual i afectiva per a joves.	Salut Programa d'Igualtat	Centres d'Atenció Primària Dep. de Salut Ministerio de Sanidad
VII.2.4	Espai de col·laboració amb els CAPs (Centres d'Atenció Primària) per tal de consolidar-los com a espais de referència en la recerca i prevenció de malalties i foment de la salut de les dones.	Salut Serveis personals Promoció de la ciutat Programa d'Igualtat	Centres d'Atenció Primària Dep. de Salut Ministerio de Sanidad
VII.2.5	Campanya de sensibilització adreçada a les dones joves sobre hàbits saludables de prevenció de futurs problemes en l'etapa del climateri (45-55 anys).	Salut Programa d'Igualtat	Centres d'Atenció Primària Dep. de Salut Ministerio de Sanidad

## 5. Temporalització

ACCIONS DE FUTUR		CALENDARI			
		2009	2010	2011	2012
I.2.1	Creació d'una comissió de treball que vetlli per la perspectiva de gènere en el disseny, desenvolupament i avaluació de projectes municipals.	X	X	X	X
I.2.10	Difusió mitjançant la intranet municipal del "Manual de llenguatge i comunicació no sexista".	X	X	X	X
I.2.11	Incorporació al PEM (Pla Estadístic Municipal) indicadors segregats.	X	X	X	X
II.1.1	Formació específica per a l'alumnat en prevenció de la violència de gènere durant tot el cicle educatiu, diferenciada entre nois (noves masculinitats) i noies (apoderament en les relacions de parella).	X	X	X	X
II.1.2	Introducció de la prevenció de la violència als projectes de centre de primària, secundària, batxillerat i cicles formatius.	X	X	X	X
II.2.5	Garantia de reunions periòdiques de la Comissió que articula el Circuit.	X	X	X	X
IV.1.3	Col·laboració en el foment del segell d'Igualtat d'Oportunitats promogut des de Can Calderon per a entitats i organitzacions (per aquelles que promoguin mesures en el seu funcionament).	X	X	X	X
IV.1.4	Atenció a la infància en actes municipals i activitats en general de la ciutat, amb el suport d'entitats ciutadanes que es dediquen als àmbits d'educació i lleure.	X	X	X	X
IV.2.4	Eina de sensibilització en perspectiva de gènere per a persones joves, aplicable en els seus itineraris formatius ocupacionals.	X	X	X	X
V.1.2	Activitats de difusió sobre l'aportació de les dones en l'àmbit cultural, històric, científic, entre altres.	X	X	X	X
V.1.5	Continuïtat en el increment del nombre de noms de dones en el nomenclàtor de la ciutat.	X	X	X	X
V.2.1	Crear un recurs d'assessorament en matèria de coeducació dirigit a donar suport al professorat dels centres educatius.	X	X	X	X

<b>ACCIONS DE FUTUR</b>		<b>CALENDARI</b>			
		<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
V.2.6	Oferir un cicle de tallers de coeducació dins del Pla de Formació de Mares i Pares	x	x	x	x
VII.1.3	Campanya de sensibilització sobre hàbits de vida saludables entre les dones, tenint en compte la diversitat cultural del municipi.	x	x	x	x
VII.1.4	Ampliació del nombre de tallers i espais de promoció del benestar integral al llarg del cicle vital de les dones.	x	x	x	x
VII.2.3	Espai de consulta sobre educació sexual i afectiva per a joves.	x	x	x	x
VII.2.4	Espai de col·laboració amb els CAPs (Centres d'Atenció Primària) per tal de consolidar-los com a espais de referència en la recerca i prevenció de malalties i foment de la salut de les dones.	x	x	x	x
I.1.2	Incorporació de nous criteris a les bases de subvencions per a les associacions, que prioritzin a aquelles que compleixin requisits de paritat a les seves estructures directives.		x	x	x
I.1.3	Tallers sobre corresponsabilitat adreçats a entitats i organitzacions ciutadanes amb molta presència d'homes.		x	x	x
I.1.4	Campanya de valorització sobre les diferents opcions i orientacions sexuals de les persones.		x	x	x
I.1.5	Difusió de mesures a les que es poden acollir els homes per fomentar la corresponsabilitat.		x	x	x
I.1.6	Espais de reflexió adreçats a homes sobre noves masculinitats.		x	x	x
I.2.2	Disseny d'un Pla intern d'igualtat de gènere entre homes i dones a l'Ajuntament de Viladecans.		x	x	x
I.2.3	Limitació de l'horari de reunions dels Consells Municipals i d'altres reunions en general		x	x	x
I.2.4	Comissió transversal de seguiment i avaluació ( ve d'un altra acció que s'ha eliminat) del Pla d'Igualtat de Gènere de Viladecans.		x	x	x
I.2.6	Formació per a l'equip de Comunicació i Premsa sobre llenguatge i comunicació no sexista.		x	x	x

<b>ACCIONS DE FUTUR</b>		<b>CALENDARI</b>			
		<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
I.2.7	Programa de formació permanent, per a personal tècnic en perspectiva de gènere i igualtat.		X	X	X
I.2.8	Programa de formació permanent, per a personal polític en perspectiva de gènere i igualtat.		X	X	X
II.1.3	Campanya continua de visibilització de les morts víctimes de violència de gènere.		X	X	X
II.2.1	Reforçament del Servei d'Atenció Primària per a la resposta a necessitats familiars i comunitàries, en casos de violència, vinculat al futur centre de recursos per a dones com a espai de referència.		X	X	X
II.2.2	Creació d'un espai de referència per a l'atenció a les dones víctimes de violència i a la seva família en el municipi.		X	X	X
II.2.3	Promoció de la participació d'agents de prevenció dins del Circuit.		X	X	X
II.2.4	Ampliació del servei de suport psicològic per a les dones víctimes de violència.		X	X	X
II.2.6	Formació específica i continua dels i de les professionals vinculades al Circuit i Protocol.		X	X	X
II.2.7	Servei de "respir" (suport psicològic i "emocional") als i a les professionals del Circuit i Protocol.		X	X	X
III.1.1	Sistema de recollida, seguiment i valoració de dades sobre participació social i política al municipi segregades per gènere, edats i àmbits.		X	X	X
III.1.4	Revisió en clau de gènere del Reglament de participació ciutadana vigent i de la composició dels Consells Municipals.		X	X	X
III.2.2	Guia de recursos per a dones.		X		
III.2.3	Formació per a agents polítics i socials de la ciutat sobre perspectiva de gènere.		X		
III.2.4	Punts d'informació puntuals per a dones en espais singulars de la ciutat.		X	X	X
IV.1.1	Garantia de no precarietat laboral de dones en la concessió de contractacions i concursos públics.		X	X	X
IV.1.2	Pacte intern amb el suport dels sindicats de l'augment de flexibilitat horària.		X	X	X

<b>ACCIONS DE FUTUR</b>		<b>CALENDARI</b>			
		<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
IV.1.5	Creació d'un Banc del Temps amb perspectiva de gènere.		X	X	X
IV.2.1	Incorporació de mesures d'igualtat de gènere per part dels agents econòmics i socials, amb la col·laboració del CESVC (Consell Econòmic i Social de Viladecans).		X	X	X
IV.2.2	Servei d'assessorament a les empreses de menys de 200 persones treballadores per al desenvolupament de mesures d'igualtat.		X	X	X
IV.2.3	Acord de col·laboració amb els Sindicats per al foment de la corresponsabilitat com a base per a conciliació del temps de les persones.		X	X	X
IV.2.5	Aplicació de bonificacions fiscals a les empreses que obtinguin el Segell d'Igualtat d'Oportunitats promogut des de Can Calderon.		X	X	X
V.1.1	Disseny d'espais permanents, en mitjans de comunicació locals, sobre perspectiva de gènere.		X	X	X
V.1.3	Activitats de visibilització de la participació i les aportacions de les dones a la cultura (local i global).		X	X	X
V.1.4	Aplicació del criteri "cremallera" al Reconeixement Personal Ciutadà.		X	X	X
V.1.6	Reconeixement als treballs de recerca que incorporin la perspectiva de gènere al seu objectiu d'estudi.		X	X	X
V.2.2	Sistema de recollida, seguiment i valoració de dades educatives (reglades i no reglades) al municipi segregades per gènere i edats.		X	X	X
V.2.3	Campanya de comunicació sobre la igualtat de gènere en l'educació adreçada a les escoles, les famílies i les entitats de lleure, començant per exemple pel tema de les joguines i jocs no sexistes.		X	X	X
V.2.4	Programa per a joves sobre coneixement i "tast" de professions masculinitzades (per a noies) i feminitzades (per a nois).		X	X	X
V.2.5	Formació al professorat dels centres educatius i a l'Oficina del Pla Jove en clau de gènere, per a l'orientació de l'alumnat en la tria d'especialitats.		X	X	X
V.2.7	Impuls a la creació d'equips femenins a les Associacions esportives escolars		X	X	X

<b>ACCIONS DE FUTUR</b>		<b>CALENDARI</b>			
		<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
V.2.8	Campanya de sensibilització dirigida als pares (homes) per a què s'impliquin en l'educació reglada i no reglada, com per exemple en l'organització de celebracions o festivals.		X	X	X
V.2.9	Cicle de tallers per a homes sobre tasques de cura i de la llar.		X	X	X
VI.1.1	Comissió de gènere d'anàlisi dels projectes urbans previ a la seva aprovació.		X	X	X
VI.1.2	Espai consultiu amb dones de la ciutat, previ al disseny d'equipaments públics.		X	X	X
VI.1.3	Banc de bones pràctiques en aplicació de perspectiva de gènere en el disseny ciutats.		X		
VI.2.1	Disseny, elaboració i aplicació d'un manual de línies tècniques per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes d'obra.		X		
VI.2.2	Mesures de millora de l'accessibilitat als carrers de la ciutat i d'ampliació horària del transport públic interurbà.		X	X	X
VI.2.3	Creació de camins escolars per facilitar l'acompanyament d'infants.		X	X	X
VII.1.1	Incorporació al butlletí municipal informació sobre salut amb perspectiva de gènere.		X	X	X
VII.1.2	Revisió del Programa de Salut i Esport en la Gent Gran, amb informació i assessorament específic per a la salut de les dones grans.		X	X	X
VII.1.5	Aplicació de programes esportius gestionats a través de les AMPAs (Associacions de Mares i Pares).		X	X	X
VII.2.1	Formació a professionals de joventut sobre salut sexual i reproductiva i sobre educació sexual i afectiva.		X	X	X
VII.2.2	Campanya de sensibilització juvenil sobre educació sexual i afectiva.		X	X	X
VII.2.5	Campanya de sensibilització adreçada a les dones joves sobre hàbits saludables de prevenció de futurs problemes en l'etapa del climateri (45-55 anys).		X	X	X
I.1.1	Centre de recursos per a dones.			X	X
I.2.5	Línia d'informació ciutadana en matèria d'igualtat i conciliació			X	X

<b>ACCIONS DE FUTUR</b>		<b>CALENDARI</b>			
		<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
I.2.9	Projecte de foment del compliment de la Llei d'igualtat i de la incorporació de mesures d'igualtat entre les empreses proveïdores de l'Ajuntament			X	X
III.1.2	Projecte de foment del lideratge femení i l'apoderament de les dones dins dels espais de participació del municipi.			X	X
III.1.3	Tallers pràctics de participació de les dones en àmbits polítics i de decisió.			X	X
III.2.1	Diagnosi de participació de dones i homes en espais cívics i associatius de la ciutat.				X

## 6. Quadre-resum

### LÍNIA ESTRATÈGICA I: Impulsar les Polítiques de Gènere a Viladecans

#### OBJECTIUS

OBJECTIU I.1. Promoure la integració de les dones com a ciutadanes plenes, amb una perspectiva de gènere, entenent-la com l'equilibri entre les noves masculinitats i els nous rols de ciutadania per a les dones i els homes de Viladecans.

OBJECTIU I. 2. Introduir la perspectiva de gènere amb una visió transversal a totes les polítiques municipals, amb la definició dels recursos necessaris per fer-ho, afavorint canvis estructurals en la població i esdevenint model de referència per a la ciutat.

#### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT I.1.1. S'hauran sensibilitzat als homes de Viladecans, tot visibilitzant les seves actituds masculistes i promovent les noves masculinitats.  
 RESULTAT I.1.2. S'haurà avançat en la implicació dels homes de Viladecans en la corresponsabilitat.  
 RESULTAT I.1.3. S'haurà assumit el compromís cap a la paritat.

RESULTAT 1.2.1. S'haurà desenvolupat i posat en marxa un Pla de Formació intern sobre igualtat i perspectiva de gènere.

RESULTAT 1.2.3. S'hauran creat espais de treball interdepartamental.

RESULTAT 1.2.4. S'haurà aplicat el Manual de Llenguatge i Comunicació no sexista.

RESULTAT 1.2.5. S'hauran difós els resultats del Pla d'Igualtat entre tots els agents socials, econòmics i culturals de la ciutat.

RESULTAT 1.2.6. S'haurà limitat l'horari intern de reunions a les 19h. de la tarda.

RESULTAT 1.2.7. S'haurà informat, format a tot el personal municipal sobre mesures de conciliació contemplades a la Llei.

#### INDICADORS

Difusió i Sensibilització sobre masclismes, igualtat de gènere i noves masculinitats:

- Impacte comunicatiu local dels resultats del Pla (% per tipus d'agent: social, econòmic, cultural)
- Grau de sensibilització d'homes i dones de la població local vers la corresponsabilitat (nombre i % per sexe i per edats/grups poblacionals)

Millora dels coneixements del personal municipal sobre igualtat de gènere:

- Nombre d'hores de formació rebudes per l'equip de govern i pel personal municipal
- Nombre de persones formades
- Valoració de les persones assistents a la formació
- Valoració de l'aplicabilitat de la formació (per períodes)

Evolució de la cultura organitzativa i de treball municipal vers la transversalitat interdepartamental:

- Percepció del personal municipal (% per departaments, per nivells professionals, per sexe i per períodes) sobre els nivells de:
  - horitzontalitat-verticalitat
  - flexibilitat-rigidesa
  - cooperació-competència
  - consens-decisions unilaterals
  - treball en equip-treball individual
- Existència d'espais -comissions- de treball interdepartamental (nombre de departaments, de membres i % per sexe i per períodes)
- Grau d'utilització d'un llenguatge no sexista en la comunicació externa i interna municipal (nombre d'incorreccions en comunicacions, % per departaments i per períodes)

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ			ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL / CONTINUA)	- 12.000	12.000 A 36.000	+36.000
I.0.1	Programa de Polítiques d'igualtat dona-home	Serveis Personals Programa d'Igualtat	Diputació de Barcelona Institut Català de les Dones					
I.0.2	Servei d'igualtat d'oportunitats al Centre de Promoció Econòmica "Can Calderon"	Can Calderon (Promoció Econòmica)						
I.0.3	Auditoria de Gènere de Viladecans	Programa d'Igualtat Totes les àrees	Diputació de Barcelona					
I.0.4	Agent d'Igualtat	Programa d'Igualtat	Diputació de Barcelona					
I.0.5	Pla d'Igualtat de Gènere de Viladecans	Programa d'Igualtat Totes les àrees	Diputació de Barcelona					
I.0.6	Disseny de Manual de Llenguatge i Comunicació no sexista	Can Calderon						
I.0.7	Disseny de mesures de facilitació de la conciliació vida laboral, familiar i personal: limitació de l'horari de reunions a la tarda-nit, flexibilitat horària en entrades i sortides, acumulació de reunions en dues tardes	Consistori						
I.1.1	Centre de recursos per a dones.	Programa d'Igualtat	Diputació Generalitat	2011	Continua			X
I.1.2	Incorporació de nous criteris a les bases de subvencions per a les associacions, que prioritzin a aquelles que compleixin requisits de paritat a les seves estructures directives.	Serveis Personals Programa d'Igualtat		2010	Continua	X		
I.1.3	Tallers sobre corresponsabilitat adreçats a entitats i organitzacions ciutadanes amb molta presència d'homes.	Serveis Personals Programa d'Igualtat Alcaldia		2010	Continua		X	
I.1.4	Campanya de valorització sobre les diferents opcions i orientacions sexuals de les persones.	Programa d'Igualtat		2010	Continua	X		

I.1.5	Difusió de mesures a les que es poden acollir els homes per fomentar la corresponsabilitat.	Programa d'Igualtat		2010	Continua	X		
I.1.6	Espais de reflexió adreçats a homes sobre noves masculinitats.	Programa d'Igualtat		2010	Puntual	X		
I.2.1	Creació d'una comissió de treball que vetlli per la perspectiva de gènere en el disseny, desenvolupament i avaluació de projectes municipals.	Programa d'Igualtat Alcaldia	Diputació	2010	Continua		X	
I.2.2	Disseny d'un Pla intern d'igualtat de gènere entre homes i dones a l'Ajuntament de Viladecans.	Programa d'Igualtat Can Calderon	Diputació	2010	Continua			X
I.2.3	Limitació de l'horari de reunions dels Consells Municipals i d'altres reunions en general	Consells Municipals Programa d'Igualtat		2010	Continua	X		
I.2.4	Comissió transversal de seguiment i avaluació ( ve d'un altra acció que s'ha eliminat) del Pla d'Igualtat de Gènere de Viladecans.	Programa d'Igualtat Totes les àrees	Diputació	2010	Continua	X		
I.2.5	Línia d'informació ciutadana en matèria d'igualtat i conciliació.	Àrea d'economia i gestió interna Programa d'Igualtat Oficina d'Atenció Ciutadana Alcaldia	Mitjans de comunicació local Centre de recursos	2011	Continua			X
I.2.6	Formació per a l'equip de Comunicació i Premsa sobre llenguatge i comunicació no sexista.	Programa d'Igualtat Premsa Comunicació		2010	Continua	X		
I.2.7	Programa de formació permanent, per a personal tècnic en perspectiva de gènere i igualtat.	Programa d'Igualtat Recursos Humans	Diputació	2010	Continua		X	
I.2.8	Programa de formació permanent, per a personal polític en perspectiva de gènere i igualtat.	Programa d'Igualtat Recursos Humans	Diputació	2010	Continua		X	
I.2.9	Projecte de foment del compliment de la Llei d'igualtat i de la incorporació de mesures d'igualtat entre les empreses proveïdores de l'Ajuntament.	Programa d'Igualtat Can Calderon		2011	Continua	X		
I.2.10	Difusió mitjançant la intranet municipal del "Manual de llenguatge i comunicació no sexista".	Programa d'Igualtat Totes les àrees		2009	Continua	X		
I.2.11	Incorporació al PEM (Pla Estadístic Municipal) indicadors segregats.	Pla Estadístic Municipal Programa d'Igualtat		2009	Continua	X		

## LÍNIA ESTRATÈGICA II: Abordar integralment la violència de gènere

### OBJECTIUS

OBJECTIU II.1. Sensibilitzar i implicar la ciutadania en la prevenció i en la lluita contra la violència de gènere.

OBJECTIU II.2. Assegurar un acompanyament integral a les dones que pateixen violència de gènere orientat a la seva autonomia, tot reforçant el Circuit d'Atenció com a eix vertebrador de la lluita contra la violència masclista a Viladecans.

### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT II.1.1. S'haurà assolit la màxima difusió i participació en les diferents accions de sensibilització i prevenció de la violència vers les dones.

RESULTAT II.2.3. S'haurà sensibilitzat a l'alumnat dels centres educatius, especialment els Instituts d'Educació Secundària, sobre prevenció contra la violència vers les dones.

RESULTAT II.1.3. S'haurà assolit la col·laboració de l'empresa privada en accions de sensibilització contra la violència de gènere vers les dones.

RESULTAT II.2.1. S'haurà reforçat el grau d'implicació de totes les persones professionals que formen part del Circuit i Protocol d'atenció a les dones en situació de violència.

RESULTAT II.2.2. S'haurà creat un recurs d'atenció a situacions d'urgència amb mecanismes de coordinació amb el Circuit i integrat al Protocol.

RESULTAT II.2.3. S'haurà garantit un espai de formació adreçat a professionals.

RESULTAT II.2.4. S'haurà dissenyat un sistema propi de detecció d'indicadors de risc de situacions de violència.

### INDICADORS

Difusió i sensibilització entre la població:

- Nombre de persones (dones/homes) participants en actes de sensibilització i prevenció de la violència vers les dones
- Nombre de centres implicats en la prevenció de la violència
- Nombre d'alumnes (dones/homes) participants en activitats preventives
- Nombre d'empreses col·laboradores en la prevenció de la violència

Implicació de les persones professionals:

- Nombre de situacions d'urgència ateses satisfactòriament, d'acord amb el circuit establert
- Nombre i % de noves persones que han requerit atenció d'urgència i que no eren conegudes per l'UPASS o les UBASP
- Grau de capacitat d'escolta activa, d'empatia, d'assertivitat i de professionalitat del personal
- Grau de responsabilitat de la xarxa social (informal i formal)
- Nombre i tipologia de les derivacions que es realitzen
- Nombre i tipologia de denúncies i delictes associats
- Nombre i % de dones ateses per motiu de violència en els diferents serveis que integren el circuit

Millora dels coneixements professionals en indicadors de risc:

- Nombre d'hores de formació rebudes per professionals
- Nombre de persones formades
- Valoració del personal assistent a la formació

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIO			ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL / CONTINUA)	- 12.000	12.000 A 36.000	+36.000
II.0.1	Circuit i Protocol d'atenció a les dones en situació de violència	Serveis Personals Policia Local	Mossos d'Esquadra Centres d'Atenció Primària Hospital Consell Comarcal Associacions de dones Centre d'intervenció especialitzada Baix Llobregat (CIE)					
II.0.2	Tallers de prevenció: a demanda dels centre educatius; dins del catàleg d'activitats educatives de Viladecans	Programa d'Igualtat Joventut Educació Can Calderon (Promoció econòmica)	Diputació de Barcelona Entitats externes contractades per a la realització dels tallers Centres d'Educació Primària i Infantil (CEIP) Instituts d'Educació Secundària (IES)					
II.0.3	"STOP. Accions contra la violència de gènere i la SIDA"	Programa d'Igualtat Joventut Educació	Associacions estudiantils Instituts d'Educació Secundària (IES)					
II.0.4	Servei d'Informació i Assessorament a les Dones (SIAD): servei psicològic, servei jurídic	Programa d'Igualtat Serveis Socials	Institut Català de les Dones Diputació de Barcelona					

II.0.5	Jornada anual contra la violència de gènere	Can Calderon (Promoció Econòmica)						
II.1.1	Formació específica per a l'alumnat en prevenció de la violència de gènere durant tot el cicle educatiu, diferenciada entre nois (noves masculinitats) i noies (apoderament en les relacions de parella).	Serveis Personals Programa d'Igualtat	Dep.d'Educació de la Generalitat de Catalunya AMPA'S Entitats especialitzades	2009	Continua		X	
II.1.2	Introducció de la prevenció de la violència als projectes de centre de primària, secundària, batxillerat i cicles formatius.	Educació Programa d'Igualtat	Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya	2009	Continua		X	
II.1.3	Campanya continua de visibilització de les morts víctimes de violència de gènere.	Programa d'Igualtat Alcaldia		2010	Continua	X		
II.2.1	Reforçament del Servei d'Atenció Primària per a la resposta a necessitats familiars i comunitàries, en casos de violència, vinculat al futur centre de recursos per a dones com a espai de referència.	Programa d'Igualtat Serveis socials		2010	Continua			X
II.2.2	Creació d'un espai de referència per a l'atenció a les dones víctimes de violència i a la seva família en el municipi.	Programa d'Igualtat		2010	Continua			X
II.2.3	Promoció de la participació d'agents de prevenció dins del Circuit.	Serveis Personals Programa d'Igualtat		2010	Continua	X		
II.2.4	Ampliació del servei de suport psicològic per a les dones víctimes de violència.	Programa d'Igualtat		2010	Continua		X	
II.2.5	Garantia de reunions periòdiques de la Comissió que articula el Circuit.	Serveis personals Programa d'Igualtat		2009	Continua	X		
II.2.6	Formació específica i continua dels i de les professionals vinculades al Circuit i Protocol.	Serveis personals Programa d'Igualtat		2010	Continua	X		
II.2.7	Servei de "respir" (suport psicològic i "emocional") als i a les professionals del Circuit i Protocol.	Programa d'Igualtat Serveis socials		2010	Continua	X		

## LÍNIA ESTRATÈGICA III: Fomentar la participació sociopolítica de les dones de Viladecans

### OBJECTIUS

OBJECTIU III.1. Impulsar la presència de les dones en tots els nivells de responsabilitat de les entitats i processos de participació del municipi, afavorint la seva visibilitat en tots els àmbits.

OBJECTIU III.2. Promoure i vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en la presa de decisions dels diferents espais de participació sociopolítica de la ciutat.

### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT III.1.1. En cadascun dels òrgans de participació ciutadana i de presa de decisions polítiques de l'Ajuntament, hi haurà una presència d'entre el 40 i 60% de presència de dones.

RESULTAT III.1.2. El conjunt de presidències dels òrgans de participació ciutadana serà paritari.

RESULTAT III.1.3. S'haurà promogut que les associacions i entitats del municipi incorporin dones en els seus càrrecs de responsabilitat i de representació.

RESULTAT III.2.1. S'haurà sensibilitzat, format i assessorat als agents socials i polítics de la ciutat en l'elaboració d'accions positives vers les dones.

RESULTAT III.2.2. S'hauran incorporat criteris de prioritització en les línies municipals de subvenció, a les entitats i associacions que realitzin accions positives vers les dones.

### INDICADORS

Presència de dones en òrgans de participació ciutadana i de presa de decisions polítiques:

- Nombre de dones presents
- % de dones i d'homes presents
- % de dones i d'homes a les presidències

Presència de dones en associacions i entitats del municipi:

- Nombre de dones en càrrecs de representació
- % de dones i d'homes a les presidències
- % de dones i d'homes representants
- % de dones i d'homes en càrrecs de responsabilitat

Sensibilització i formació d'agents socials i polítics de la ciutat:

- Nombre d'hores de formació rebudes per agents socials i polítics
- Nombre de persones formades (dones/homes)
- Valoració de les persones assistents a la formació
- Valoració de l'aplicabilitat de la formació
- Nombre d'entitats que hagin desenvolupat accions positives vers les dones
- Nombre de dones beneficiades en aquestes accions positives

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ			ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL / CONTINUA)	- 12.000	12.000 A 36.000	+36.000
III.0.1	Foment de les dones dins l'equip de govern	Consistori	Partits polítics a l'equip de govern: PSC i ICV-EuA					
III.0.2	Cicle de conferències: "Mujeres, lucha por la paz y los derechos humanos en Colombia"; "Violència de gènere i dona a Palestina"	Convivència i Cohesió Social Programa d'Igualtat	Xarxa Parlar per conviure					
III.0.3	"Dona i migracions"	Programa d'Igualtat Consell de les Dones del Baix Llobregat						
III.1.1	Sistema de recollida, seguiment i valoració de dades sobre participació social i política al municipi segregades per gènere, edats i àmbits.	Educació Programa d'Igualtat Alcaldia Pla Estadístic Municipal		2010	Continua			X
III.1.2	Projecte de foment del lideratge femení i l'apoderament de les dones dins dels espais de participació del municipi.	Totes les àrees	Partits Polítics Entitats de dones	2011	Continua		X	
III.1.3	Tallers pràctics de participació de les dones en àmbits polítics i de decisió.	Programa d'Igualtat	Partits Polítics Entitats de dones Altres administracions	2011	Puntual	X		
III.1.4	Revisió en clau de gènere del Reglament de participació ciutadana vigent i de la composició dels Consells Municipals.	Programa d'Igualtat Alcaldia Àrees amb Consells Municipals	Teixit associatiu de la ciutat	2010	Puntual	X		
III.2.1	Diagnosi de participació de dones i homes en espais cívics i associatius de la ciutat.	Programa d'Igualtat		2012	Puntual			X
III.2.2	Guia de recursos per a dones.	Programa d'Igualtat		2010	Puntual		X	
III.2.3	Formació per a agents polítics i socials de la ciutat sobre perspectiva de gènere.	Programa d'Igualtat		2010	Puntual	X		
III.2.4	Punts d'informació puntuals per a dones en espais singulars de la ciutat.	Programa d'Igualtat		2010	Continua			X

## LÍNIA ESTRATÈGICA IV: Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps a Viladecans

### OBJECTIUS

OBJECTIU IV.1. Afavorir la corresponsabilitat entre homes i dones en el repartiment de treballs, fomentant la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de la població de Viladecans.

OBJECTIU IV.2. Impulsar canvis estructurals en els models de producció i reproducció del mercat de treball, en pro de la igualtat de gènere.

### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT IV.1.1. S'hauran programat serveis de guarderia o activitats infantils paral·leles als serveis i actes municipals, tot vetllant per una programació d'horaris no extensiva en detriment dels drets de la infància.

RESULTAT IV.1.2. Les empreses amb més de 250 persones treballadores hauran elaborat el seu propi Pla d'igualtat de gènere.

RESULTAT IV.1.3. S'haurà definit un marc de mesures de flexibilitat de jornades que permetin una conciliació efectiva de la vida personal, laboral i familiar.

RESULTAT IV.2.1. L'Ajuntament haurà prioritzat la contractació de les empreses que compleixin la Llei en termes d'igualtat.

RESULTAT IV.2.2. Les empreses de Viladecans amb més de 50 treballadors i treballadores hauran participat en accions de promoció de la igualtat de gènere.

RESULTAT IV.2.3. S'haurà assolit un increment significatiu d'homes treballadors en actiu que han fet ús de la llicència de paternitat.

RESULTAT IV.2.4. S'haurà enfortit el teixit empresarial femení de Viladecans.

RESULTAT IV.2.5. S'haurà divulgat i promocionat les mesures d'igualtat de gènere mitjançant una coordinació amb els Sindicats.

### INDICADORS

Evolució dels nivells d'utilització de mesures de conciliació al municipi:

- Volum d'us de serveis de guarderia-activitats infantils en activitats municipals
- Nombre d'empreses de més de 250 persones treballadores amb pla d'igualtat de gènere propi

Sensibilització dels agents econòmics i socials vers nous models de producció i reproducció del mercat de treball:

- Nombre de contractacions d'empreses complidores de la Llei
- Volum de contractació d'empreses complidores de la Llei
- Nombre de persones treballadores de les empreses contractades
- Nombre d'empreses de més de 50 persones treballadores participants en accions de promoció de la igualtat
- Volum total de persones treballadores de les empreses participants
- Nombre de permisos de paternitat realitzats
- Nombre d'empreses liderades per dones participants en accions d'enfortiment empresarial
- Nombre de persones representats/afiliades a sindicats participats en accions de divulgació sobre mesures d'igualtat de gènere en el mercat de treball

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ			ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL / CONTINUA)	- 12.000	12.000 A 36.000	+36.000
IV.0.1	Servei de guarderia per a totes les activitats que es programen per a la ciutadania des de Serveis Personals	Serveis Personals						
IV.0.2	Jornades sobre usos del temps i conciliació	Can Calderon (Promoció Econòmica)						
IV.0.3	"Adona't"	Can Calderon (Promoció Econòmica)						
IV.0.4	Projecte europeu ILO-SER (3 edicions)	Can Calderon (Promoció Econòmica)						
IV.0.5	Itineraris d'inserció per a dones emprenedores	Can Calderon (Promoció Econòmica)						
IV.0.6	Taller sobre corresponsabilitat	Programa d'Igualtat Pla de Ponent 21						
IV.0.7	Disseny d'una eina multimèdia de sensibilització (activitat clic) sobre igualtat de gènere a l'àmbit laboral per a l'alumnat de Can Calderon	Programa d'Igualtat Can Calderon (Promoció Econòmica)						
IV.0.8	Participació en el disseny d'un Segell d'Igualtat d'Oportunitats a les Empreses	Can Calderon (Promoció Econòmica)	CC del Baix Llobregat Departament de Treball Generalitat de Catalunya					
IV.1.1	Garantia de no precarietat laboral de dones en la concessió de contractacions i concursos públics.	Programa d'Igualtat		2010	Continua	X		
IV.1.2	Pacte intern amb el suport dels sindicats de l'augment de flexibilitat horària.	Economia Programa d'Igualtat		2010	Continua			X
IV.1.3	Col·laboració en el foment del segell d'Igualtat d'Oportunitats promogut des de Can Calderon per a entitats i organitzacions (per aquelles que promoguin mesures en el seu funcionament).	Programa d'Igualtat Can Calderon	Consell comarcal del Baix Llobregat	2009	Continua			X

IV.1.4	Atenció a la infància en actes municipals i activitats en general de la ciutat, amb el suport d'entitats ciutadanes que es dediquen als àmbits d'educació i lleure.	Totes les àrees	AMPA'S, Esplais, Assoc. Esportives	2009	Continua	X		
IV.1.5	Creació d'un Banc del Temps amb perspectiva de gènere.	Serveis personals Alcaldia Programa d'Igualtat	Assoc. Ciutadanes en general	2010	Continua	X		
IV.2.1	Incorporació de mesures d'igualtat de gènere per part dels agents econòmics i socials, amb la col·laboració del CESVC (Consell Econòmic i Social de Viladecans).	Programa d'Igualtat Promoció Econòmica	Consell Econòmic i Social de Viladecans	2010	Continua	X		
IV.2.2	Servei d'assessorament a les empreses de menys de 200 persones treballadores per al desenvolupament de mesures d'igualtat.	Promoció Econòmica Serveis personals Programa d'Igualtat		2010	Continua			X
IV.2.3	Acord de col·laboració amb els Sindicats per al foment de la corresponsabilitat com a base per a conciliació del temps de les persones.	Àrea d'economia i gestió interna Programa d'Igualtat Serveis personals Can Calderon	Sindicats	2010	Continua	X		
IV.2.4	Eina de sensibilització en perspectiva de gènere per a persones joves, aplicable en els seus itineraris formatius ocupacionals.	Can Calderon Programa d'Igualtat	Centres Formatius	2009	Continua	X		
IV.2.5	Aplicació de bonificacions fiscals a les empreses que obtinguin el Segell d'Igualtat d'Oportunitats promogut des de Can Calderon.	Can Calderon Programa d'Igualtat	Consell comarcal del Baix Llobregat	2010	Continua		X	

## LÍNIA ESTRATÈGICA V: Fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones a Viladecans

### OBJECTIUS

OBJECTIU.V.1. Vetllar per la visibilitat de les aportacions de les dones a nivell històric, científic, cultural, esportiu i educatiu.

OBJECTIU.V.2 . Potenciar l'educació en valors i la coeducació vers la generació de canvis estructurals dins el sistema educatiu reglat i no reglat.

### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT V.1.1. S'hauran donat a conèixer, entre la població de Viladecans, les aportacions de les dones en els àmbits social, cultural, polític, històric, esportiu.

RESULTAT V.1.2. S'haurà desenvolupat un reconeixement específic de l'esport femení a la ciutat.

RESULTAT V.1.3. Els i les joves del municipi hauran participat a en accions positives de visibilització de les dones a la cultura.

RESULTAT V.1.4. S'haurà donat visibilitat i reconeixement a dones de Viladecans amb rellevància per a la ciutat.

RESULTAT V.2.1. S'haurà sensibilitzat a la població en general sobre coeducació i format a l'alumnat del municipi en educació en valors.

RESULTAT V.2.2. La presència de pares a les reunions escolars haurà augmentat un 30%.

RESULTAT V.2.3. Els agents socials hauran participat en actuacions de promoció de la coeducació.

RESULTAT V.2.4. S'haurà orientat l'alumnat d'ESO i Batxillerat amb clau de gènere sobre la tria d'especialitats.

### INDICADORS

Visibilització de l'aportació històrico-cultural de les dones:

- Volum d'actuacions de difusió de les aportacions de les dones en els àmbits social, cultural, polític, històric, esportiu
- Nombre de persones joves (dones/homes) participants en aquestes actuacions
- Grau de satisfacció de les persones joves (dones/homes) participants en aquestes actuacions
- Impacte comunicatiu supralocal del reconeixement a dones per les seves aportacions a l'esport femení a la ciutat
- Impacte comunicatiu supralocal del reconeixement a dones de la ciutat per la seva rellevància
- Impacte comunicatiu local de les actuacions de visibilització del Pla (volum de població i % per sexe i per edats/grups poblacionals)

Sensibilització local en coeducació i promoció coeducativa entre els agents de la ciutat:

- Grau de sensibilització d'homes i dones de la població local vers la coeducació (nombre i % per sexe i per edats/grups poblacionals)
- Nivell d'implicació de les AMPA's en l'educació no sexista i la igualtat de gènere
- Nivell d'implicació dels pares i de les mares a les reunions escolars
- Evolució del currículum i materials educatius vers els estereotips sexistes o discriminatoris (per centres, per nivells educatius i per matèries)

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ			ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL / CONTINUA)	- 12.000	12.000 A 36.000	+36.000
V.0.1	Catàleg d'activitats educatives	Programa d'Igualtat Educació Joventut	Diputació de Barcelona					
V.0.2	Pla Educatiu d'Entorn (PEE)	Educació	Departament d'Educació (Generalitat de Catalunya)					
V.0.3	Premi literari Delta	Programa d'Igualtat Cultura	Diputació Barcelona					
V.0.4	Cicle de la dona (8 de març)	Programa d'Igualtat	Diputació Barcelona Institut Català de les Dones					
V.0.5	Concurs de poesia "Temps de Primavera"	Programa d'Igualtat Cultura						
V.0.6	"Dones en xarxa"	Programa d'Igualtat Joventut						
V.0.7	"Adéu a la superwoman!"	Programa d'Igualtat	Escola de persones adultes Edèlia Hernández Diputació Barcelona					
V.1.1	Disseny d'espais permanents, en mitjans de comunicació locals, sobre perspectiva de gènere.	Programa d'Igualtat Premsa		2010	Continua		X	
V.1.2	Activitats de difusió sobre l'aportació de les dones en l'àmbit cultural, històric, científic, entre altres.	Serveis Personals Programa d'Igualtat		2009	Continua		X	
V.1.3	Activitats de visibilització de la participació i les aportacions de les dones a la cultura (local i global).	Alcaldia Programa d'Igualtat		2010	Continua			X
V.1.4	Aplicació del criteri "cremallera" al Reconeixement Personal Ciutadà.	Programa d'Igualtat Alcaldia		2010	Continua	X		

V.1.5	Continuïtat en el increment del nombre de noms de dones en el nomenclàtor de la ciutat.	Programa d'Igualtat		mant	Continua	X		
V.1.6	Reconeixement als treballs de recerca que incorporin la perspectiva de gènere al seu objectiu d'estudi.	Alcaldia Programa d'Igualtat		2010	Puntual	X		
V.2.1	Crear un recurs d'assessorament en matèria de coeducació dirigit a donar suport al professorat dels centres educatius.	Programa d'Igualtat Educació		2009	Continua		X	
V.2.2	Sistema de recollida, seguiment i valoració de dades educatives (reglades i no reglades) al municipi segregades per gènere i edats.	Educació Programa d'Igualtat Alcaldia Economia i gestió interna		2010	Continua	X		
V.2.3	Campanya de comunicació sobre la igualtat de gènere en l'educació adreçada a les escoles, les famílies i les entitats de lleure, començant per exemple pel tema de les joguines i jocs no sexistes.	Programa d'Igualtat Educació		2010	Continua		X	
V.2.4	Programa per a joves sobre coneixement i "tast" de professions masculinitzades (per a noies) i feminitzades (per a nois).	Programa d'Igualtat Educació Joventut Can Calderon		2010	Continua			X
V.2.5	Formació al professorat dels centres educatius i a l'Oficina del Pla Jove en clau de gènere, per a l'orientació de l'alumnat en la tria d'especialitats.	Servei Personals Programa d'Igualtat Oficina del Pla	Centres Educatius	2010	Continua		X	
V.2.6	Oferir un cicle de tallers de coeducació dins del Pla de Formació de Mares i Pares	Programa d'Igualtat Pla de Formació de Mares i Pares Educació	AMPA'S	2009	Continua		X	
V.2.7	Impuls a la creació d'equips femenins a les Associacions esportives escolars	Programa d'Igualtat Esports	Ass.Esportives	2010	Continua	X		
V.2.8	Campanya de sensibilització dirigida als pares (homes) per a què s'impliquin en l'educació reglada i no reglada, com per exemple en l'organització de celebracions o festivals.	Serveis personals Programa d'Igualtat	AMPA'S	2010	Continua	X		
V.2.9	Cicle de tallers per a homes sobre tasques de cura i de la llar.	Programa d'Igualtat		2010	Continua	X		

## LÍNIA ESTRATÈGICA VI: Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat de Viladecans

### OBJECTIUS

OBJECTIU VI.1. Incorporar la perspectiva de gènere al Pla Director de Sòl Urbà, tot potenciant la seva integració en el disseny, la planificació, l'organització i l'ús dels espais i equipaments de la ciutat.

OBJECTIU VI.2. Integrar la perspectiva de gènere en la funcionalitat dels espais i entorns públics que afavoreixi la igualtat en els seus usos.

### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT VI.1.1. S'haurà implantat un sistema de treball integral a l'hora d'implementar el Pla Director de Sòl Urbà, amb la participació de totes les àrees de l'Ajuntament incorporant la perspectiva de gènere.

RESULTAT VI.1.2. La planificació de la ciutat haurà incorporat la perspectiva de gènere en l'ús dels seus espais i equipaments.

RESULTAT VI.1.3. S'haurà contemplat la perspectiva de gènere en els criteris de redacció de tots els projectes d'obres de la ciutat.

RESULTAT VI.2.1. S'haurà fomentat la sostenibilitat, la convivència i l'esbarjo de la ciutadania des de la perspectiva de gènere.

RESULTAT VI.2.2. S'haurà garantit la participació de veïnes i veïns en el disseny i planificació urbanes.

RESULTAT VI.2.3. S'hauran potenciat els eixos de comerç de proximitat.

RESULTAT VI.2.4. S'haurà facilitat la mobilitat a peu o en transport públic dins la ciutat.

### INDICADORS

Incorporació de la perspectiva de gènere a la planificació de la ciutat i sostenibilitat de la mateixa:

- Evolució de les persones usuàries dels transports públics (nombres absoluts i % per sexe, per edats/grups poblacionals i per períodes)
- Volum de transports adaptats a persones amb mobilitat reduïda (nombres absoluts i % per períodes)
- Grau de millora d'horaris i freqüència dels transports públics (% per tipus)
- Distància mitjana dels desplaçaments de les dones i dels homes (% per edats/grups poblacionals i per períodes)
- Distància mitjana entre el lloc de residència i els serveis de proximitat (% per tipus, per sexe, per edats/grups poblacionals i per períodes)
- Nivell d'accessibilitat en serveis de proximitat (per períodes)
- Nivell d'accessibilitat a les escoles (grau d'autonomia dels nens i de les nenes)
- Índex de motorització: distribució dels titulars dels vehicles i/o titulars de permisos de conducció (% per sexe i per edats/grups poblacionals i per períodes)
- Valoració dels models de desplaçament (grau de satisfacció dels diferents mitjans de transport; % per sexe i per edats/grups poblacionals i per períodes)
- Existència d'espais de planificació integral (nombre de departaments, de membres i % per sexe i per períodes)

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ			ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL / CONTINUA)	- 12.000	12.000 A 36.000	+36.000
VI.0.1	Projectes amb perspectiva de gènere inclosos al Pla de Ponent 21	Consistori Programa d'Igualtat	Generalitat de Catalunya (a través de la subvenció de la llei de barris)	2008	Continua	X		
VI.0.2	Pla de millora de l'enllumenat i de la seguretat en punts foscos de la vila	Espai Públic						
VI.1.1	Comissió de gènere d'anàlisi dels projectes urbans previ a la seva aprovació.	Planificació territorial Serveis personals Programa d'Igualtat		2010	Continua		X	
VI.1.2	Espai consultiu amb dones de la ciutat, previ al disseny d'equipaments públics.	Planificació territorial Programa d'Igualtat	Assoc. de Dones	2010	Continua	X		
VI.1.3	Banc de bones pràctiques en aplicació de perspectiva de gènere en el disseny ciutats.	Planificació territorial Programa d'Igualtat		2010	Puntual /variable			X
VI.2.1	Disseny, elaboració i aplicació d'un manual de línies tècniques per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes d'obra.	Planificació territorial Programa d'Igualtat		2010	Puntual/v ariable			X
VI.2.2	Mesures de millora de l'accessibilitat als carrers de la ciutat i d'ampliació horària del transport públic interurbà.	Planificació territorial Espai públic		2010	Continua			X
VI.2.3	Creació de camins escolars per facilitar l'acompanyament d'infants.	Espai públic Programa d'Igualtat	AMPA'S AA.VV. Comerciants	2010	Continua			X

## LÍNIA ESTRATÈGICA VII: Promoure la salut de les dones de Viladecans

### OBJECTIUS

OBJECTIU VII.1. Promoure la prevenció en la salut des de la perspectiva de gènere, orientada a la disminució de conductes de risc en la salut.

OBJECTIU VII.2. Impulsar la formació i la recerca en la salut de les dones, per tal de garantir una atenció adequada en les diferents fases del seu cicle vital.

### RESULTATS PREVISTOS

RESULTAT VII.1.1. S'hauran donat a conèixer a la població de Viladecans els determinants de la salut del cicle vital de les dones.

RESULTAT VII.1.2. S'haurà promogut que les dones facin activitat física programada adequada a cada etapa del seu cicle vital.

RESULTAT VII.1.3. S'hauran incorporat criteris de perspectiva de gènere en la programació d'activitats esportives.

RESULTAT VII.1.4. S'haurà assolit un descens progressiu de la incidència de malalties i conductes de risc evitables en les dones.

RESULTAT VII.2.1. S'hauran dinamitzat estudiants-agents de salut als Instituts d'Educació Secundària de Viladecans.

RESULTAT VII.2.2. S'haurà sensibilitzat i format a agents de salut sobre els estils de vida saludables de les dones.

RESULTAT VII.2.3. S'hauran fet cursos de formació i sensibilització dirigits al personal sanitari i a agents de salut en factors de protecció i estils de vida saludables en perspectiva de gènere.

RESULTAT VII.2.4. Es disposaran de dades segregades sobre salut.

### INDICADORS

Promoció de l'activitat física lligada al cicle vital:

- Percepció de l'estat de salut (nombres absoluts i % per nivells, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes)
- Nivells d'activitat física de la població local (nombres absoluts i % per tipologia, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes)

Evolució dels estils de vida saludables en les dones:

- Percepció de l'estat de salut (nombres absoluts i % per nivells, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes)
- Esperança de vida en néixer
- Nivells d'activitat física de la població local (nombres absoluts i % per tipologia, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes)
- Usos d'equipaments i activitats esportives municipals (nombres absoluts de persones usuàries i % per tipologia, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes)

Evolució de la incidència de malalties i conductes de risc evitables en les dones:

- Problemàtiques/malalties ateses en els centres d'atenció primària en salut (CAP)
- Freqüència de les visites
- Causes d'hospitalització
- Causes de mortalitat
- Problemàtiques/malalties ateses en els centres de salut mental (CSM)
- Problemàtiques/malalties ateses en els centres de salut mental infantil i juvenil (CSMIJ)
- Prevalença del consum d'alcohol
- Prevalença de tabaquisme

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevalença d'altres drogodependències</li> <li>- Prevalença d'anorèxia i bulímia</li> <li>- Prevalença de fibromialgia i fatiga crònica</li> <li>- Prevalença de sobrepès o obesitat</li> <li>- Prevalença de "Moobing" laboral</li> <li>- Efectes sobre la salut dels productes químics utilitzats en l'àmbit domèstic</li> <li>- Mobilitat reduïda de persones majors de 64 anys</li> <li>- Consum i despesa de medicació</li> </ul> <p>Agents de salut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Volum de gent jove com a agent de salut (nombres absoluts i % per sexe, per edats, per centres i per períodes)</li> <li>- Volum de persones participants en accions de difusió sobre els determinants de la salut del cicle vital de les dones (nombres absoluts i % per sexe, per edats, per estatus econòmic i per períodes)</li> </ul>
--	--

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ			ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL / CONTINUA)	- 12.000	12.000 A 36.000	+36.000
VII.0.1	Xerrada 28 de maig, dia internacional per la salut de les dones	Programa d'Igualtat Salut Pública						
VII.0.2	Activitats esportives per a dones: embarassades, marxa en mountain-bike, etc.	Esports						
VII.1.1	Incorporació al butlletí municipal informació sobre salut amb perspectiva de gènere.	Salut Programa d'Igualtat	ICSS Cat. Salut Ass.Ciutadanes de dones	2010	Continua	X		
VII.1.2	Revisió del Programa de Salut i Esport en la Gent Gran, amb informació i assessorament específic per a la salut de les dones grans.	Salut Esports Programa d'Igualtat	ICSS Ass. Ciutadanes	2010	Continua	X		
VII.1.3	Campanya de sensibilització sobre hàbits de vida saludables entre les dones, tenint en compte la diversitat cultural del municipi.	Salut Serveis personals Programa d'Igualtat	ICSS Ass. Ciutadanes	2009	Continua		X	

VII.1.4	Ampliació del nombre de tallers i espais de promoció del benestar integral al llarg del cicle vital de les dones.	Salut Programa d'Igualtat	ICSS Ass. Ciutadanes	2009	Continua		X	
VII.1.5	Aplicació de programes esportius gestionats a través de les AMPAs (Associacions de Mares i Pares).	Esports Educació Serveis personals Programa d'Igualtat	Associacions de Mares i Pares	2010	Continua	X		
VII.2.1	Formació a professionals de joventut sobre salut sexual i reproductiva i sobre educació sexual i afectiva.	Salut Programa d'Igualtat	Centres d'Atenció Primària Dep. de Salut Ministerio de Sanidad	2010	Continua		X	
VII.2.2	Campanya de sensibilització juvenil sobre educació sexual i afectiva.	Salut Programa d'Igualtat	Centres d'Atenció Primària Dep. de Salut Ministerio de Sanidad	2010	Continua	X		
VII.2.3	Espai de consulta sobre educació sexual i afectiva per a joves.	Salut Programa d'Igualtat	Centres d'Atenció Primària Dep. de Salut Ministerio de Sanidad	2009	Continua			X
VII.2.4	Espai de col·laboració amb els CAPs (Centres d'Atenció Primària) per tal de consolidar-los com a espais de referència en la recerca i prevenció de malalties i foment de la salut de les dones.	Salut Serveis personals Promoció de la ciutat Programa d'Igualtat	Centres d'Atenció Primària Dep. de Salut Ministerio de Sanidad	2009	Continua	X		
VII.2.5	Campanya de sensibilització adreçada a les dones joves sobre hàbits saludables de prevenció de futurs problemes en l'etapa del climateri (45-55 anys).	Salut Programa d'Igualtat	Centres d'Atenció Primària Dep. de Salut Ministerio de Sanidad	2010	Continua	X		

## 7. Glossari

Elaborat a partir de:

“Glossari terminològic. Centres d'informació i recursos per a dones, una proposta de model funcional i de gestió”, Col·lecció Documents de “Recull de termes Dones i treball”, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008

Treball Sèrie Igualtat i Ciutadania. Diputació de Barcelona, febrer 2007

<http://ideo.sectorweb.es/ca/blogs/gpf> GPF Consultoria i Formació, S.L., web consultada a juny de 2008

<http://www.sindicat.net> Secretaria de la Dona del Sindicat d'Ensenyament (USTEC-STEs), web consultada a juny de 2008

**Acció Positiva:** Mesures per compensar la situació de desigualtat de partida de les dones. Incideix en l'àmbit públic i garanteix la seva presència.

**Androcentrisme:** Conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines. Les societats androcèntriques són aquelles que situen l'element masculí com a prototip, un referent que cal imitar i l'experiència del qual és interpretada com a universal, menyspreant i ocultant les experiències de les dones.

**Coeducació:** Mètode educatiu que parteix del principi de la igualtat entre els sexes i de la no discriminació per raó de sexe, que pretén educar conjuntament a nens i nenes en la idea de que hi ha diferents mirades i visions del món, diferents experiències i aportacions fetes per dones i homes que conformen la realitat col·lectiva i sense les que no es pot interpretar ni conèixer el món.

**Conciliació de la vida personal i laboral:** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

**Corresponsabilitat en el treball reproductiu:** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

**Democràcia paritària:** Forma d'organització social i política en la qual hi ha igualtat de nombres i drets dels diferents col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern. Les quotes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estratègies per a aconseguir la democràcia paritària entre dones i homes.

**Desigualtat de tracte:** Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres. (Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació)

**Discriminació directa:** Tractar de manera desigual o amb un tracte d'inferioritat les persones sobre la base d'un dels motius expressament prohibits per l'ordenament jurídic nacional i internacional, per exemple, segons el sexe.

**Discriminació indirecta:** Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que resulten desfavorables per a un col·lectiu, ja que no té en compte la posició inicial desfavorable de la qual parteix aquest col·lectiu. Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

**Discriminació:** Es considera discriminació tots aquells casos en què una persona és tractada de manera desigual i desfavorable per la seva pertinença a un grup concret i no sobre la base de les seves capacitats individuals.

**Divisió sexual del treball:** Repartiment de tasques socials i domèstiques adjudicades segons el sexe que han produït aprenentatges diferents per a homes i dones i que es valoren d'una manera desigual en la societat.

**Equitat de gènere:** Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

**Feminisme:** Doctrina, teoria i moviment social que propugna la consideració de les dones com a éssers humans complets, subjectes individuals de drets i deures i s'oposa a la discriminació per raó de sexe (per haver nascut femella), o de gènere (a causa de les atribucions femenines com a dona). El feminisme té diverses orientacions i ideologies, però no s'ha d'oposar – com vulgarment es fa – al masclisme, ja que el masclisme representa una actitud de prepotència del mascle enfront de la femella, i aquest concepte no és l'oposat al feminisme.

**Gènere:** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials de poder entre homes i dones.

**Igualtat de gènere:** 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.

**Igualtat de tracte entre dones i homes:** 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.

**Indicador de gènere:** Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

**Perspectiva de gènere:** Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

**Polítiques d'Igualtat:** Sorgeixen als Estats Units a la dècada dels 60 dins del moviment de drets civils i, en principi, per evitar la discriminació, per raons de raça, religió, color o origen. Sota el mandat del president J.F. Kennedy s'estableix el concepte d'acció positiva i s'obliga a garantir als contractistes del govern la igualtat d'oportunitats en la seva plantilla. A Europa, des dels anys 50 i 60, els països nòrdics -Islàndia, Finlàndia, Suècia, Noruega i Dinamarca- ja treballen en polítiques de l'Estat de Benestar que inclouen accions positives vers les dones. A dia d'avui, aquests països són els que disposen d'una proporció més alta de població activa femenina, conjuntament amb polítiques familiars que permeten conciliar la vida personal i la laboral a dones i homes. La teoria –que s'ha complert- és que en invertir en ajudes socials, s'incrementa la presència de les dones al mercat laboral. Major presència de força de treball qualificada al mercat laboral té conseqüències en el creixement econòmic.

**Rols de gènere:** Els papers, les funcions, les activitats i les responsabilitats que s'atribueixin com a "pròpies" i diferenciades a dones i homes.

**Segregació horitzontal de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bonamesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

**Segregació vertical de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

**Sostre de vidre:** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

**Transversalitat de gènere (de l'anglès gendermainstreaming):** Estratègia al llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat de gènere 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.

Document elaborat amb el suport tècnic de:

Montserrat Potrony Insa  
Guernica Facundo Vericat

COMPLEMENTUM CONSULTORIA, S.L.

