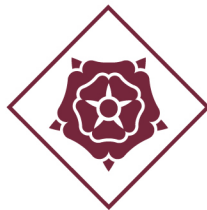


PLA DE POLÍTIQUES DE GÈNERE

Ajuntament de Reus

2014-2018



AJUNTAMENT DE REUS

ÍNDEX

1. Introducció	4
2. Marc legislatiu	6
3. Les polítiques adreçades a les dones a la ciutat de reus	14
4. Resum de la diagnosi	16
5. Procés del Pla de Polítiques de Gènere	27
6. Pla d'actuació	
• Missió	31
• Visió	31
• Valors	31
• Estratègies i principis orientadors	32
• Objectius	34
• Seguiment i avaluació	55
• Temporalització	58
• Pressupost	58
• Difusió	59
7. Glossari	60
8. Bibliografia i bibliografia web	63

1. INTRODUCCIÓ

Les diferències en els drets i obligacions entre les dones i els homes són tan antigues com la pròpia humanitat. No arribarà però, una preocupació real per aquest tema fins al segle XX, quan es comencen a escoltar els pensaments i els moviments a favor de disminuir aquestes desigualtats. Al llarg del temps i fins a l'actualitat tota aquesta idiosincràsia s'ha anat corregint i transformant gràcies a les diferents polítiques que s'han implementat a cada època i als moviments feministes que han ajudat a moure aquestes polítiques. Malgrat tots els avenços i modificacions realitzades, cal tenir en compte les diferències de cada col·lectiu que forma part de la població. Els estudis amb perspectiva de gènere que visualitzen i comprenen aquestes diferències són molt recents.

Des d'aquest Pla es pretén treballar de manera global, amb tota la població; polítiques de gènere que siguin facilitadores de la vida de les persones, no només de les dones sinó del conjunt de la ciutadania amb la finalitat de millorar les condicions per la cura de la família, per l'assistència a un treball digne i un temps de lleure igual de gratificant per a tothom, amb la possibilitat de triar el que vol cadascú, des de la llibertat, sense rols estereotipats ni obligacions que imposi una societat arcaica sinó una societat moderna, respectuosa i innovadora.

A la ciutat de Reus ja s'han dissenyat dos plans de Polítiques de gènere. El primer es va aprovar l'any 2007 i el segon l'any 2010. Actualment volem posar la mirada en la globalitat, en el conjunt, en la totalitat millorant i modificant, d'acord amb els temps actuals, la situació de les persones sotmeses a tota mena de canvis, tant socials, econòmics com polítics. Es tracta, doncs, d'un treball multidimensional i interseccional

que fa visible les necessitats i els punts de millora d'una manera completa i integral.

El Pla actual té una durada de quatre anys, tenint en compte l'entorn socioeconòmic que viu el món i la nostra ciutat a petita escala. Per aquest motiu, i tractant-se d'un Pla viu i obert, s'han establert mecanismes que permeten la possibilitat de fer les modificacions per donar resposta a les necessitats detectades durant la seva vigència.

En el document del Pla s'hi troben totes les parts necessàries per la seva aplicació ajustada a la realitat. S'inicia amb una contextualització política i legislativa de la necessitats dels Plans de Polítiques de gènere tant a nivell macro (Internacional i Europeu) com a nivell micro (Autonòmic). També es troba el resum de la diagnosi extreta de tot un estudi realitzat, tant a nivell qualitatiu i quantitatiu amb la participació dels agents implicats.

S'inclou tota una exposició de valors, principis, estratègies i objectius per dur a terme el desenvolupament correcte del Pla així com una relació dels indicadors que, després de la seva aplicació, serviran com a guia per fer una revisió exhaustiva de l'aplicació del mateix i la seva posterior efectivitat.

Tot plegat, una eina per aconseguir els avenços necessaris en aquest camí que té com a full de ruta una clara visió de renovació i un objectiu definitiu de millora per tota la ciutadania, les dones i els homes de Reus.

2. MARC LEGISLATIU

Context internacional: les Nacions Unides

- 1948 Declaració Universal dels Drets Humans “ Tothom té tots els drets i les llibertats proclamats en aquesta declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe...”.
- 1946 Comissió de les Nacions Unides de la Condició Jurídica i Social de la Dona
- 1967 Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona (base legal per a la igualtat de drets).
- 1975 Deccenni de les Dones/ I conferència Mundial de Mèxic.
Any Internacional de les Dones.
- 1979 CEDAW: Convenció per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona.
- 1990 Cimera Mundial a favor de la infància (fites per la salut, educació i nutrició de les dones i els seus fills).
- 1993 Conferència Mundial de Drets Humans.
- 1994 Conferència Internacional sobre la Població i el Desenvolupament.
- 1995 Cimera Mundial sobre Desenvolupament Social de 1995.
IV Conferència Mundial de les Dones: Plataforma d'acció i aparició del *gender mainstreaming* com a instrument per portar a terme polítiques de gènere.
- 1998 Declaració Mundial sobre les Dones en els governs locals (Unió Internacional d'autoritats Locals)

2000 Revisió de la plataforma d'acció de Beijing: Assemblea General extraordinària de les Nacions Unides: Beijing +5

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

2010 Revisió de la plataforma d'acció de Beijing: Assemblea General Extraordinària de les Nacions Unides: Beijing +15.

Context europeu

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

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

1982 Inici dels programes comunitaris/ Estratègia marc comunitària sobre igualtat entre dones i homes (2001-2005)/ V Programa marc d'acció comunitària per la igualtat d'oportunitats (2001-2006)/ Inici de les accions positives Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrer de 1976.

1995 Carta Europea de les dones a la ciutat.

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

1997 Aprovació del Tractat d'Amsterdam:

Article 2: estableix la promoció de la igualtat entre dones i homes com un dels objectius de la UE.

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

- 2000 Aprovació de la Carta dels Drets Fonamentals. La Unió Europea amplia el marc comunitari en matèria d'igualtat.
- 2002 Aprovació de la Directiva 2002/73 del Parlament Europeu i del Consell que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés al treball, la formació, la promoció professional i les condicions de treball.
- 2004 Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.
- 2007 Any de la igualtat d'oportunitats/ Entra en vigor l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere (creat per Reglament nº 1922/2006 del Parlament Europeu i el Consejo el 20 de desembre de 2006).

Context del govern central

- 1978 Constitució espanyola.
- 1983 Creació de l'Instituto de la Mujer.
- 1999 Llei 39/99, de 5 de novembre, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- 2003 Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives del Govern.
- Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica.
- 2004 Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

2005 Pla per la igualtat de gènere en l'administració general de l'Estat (accés a l'ocupació pública, promoció professional, conciliació, violència promoció del valor de la igualtat de gènere, estudi i avaluació).

2006 Aprovació de la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal y d'atenció a les persones en situació de dependència.

2007 Llei orgànica 3/2007, de 22 de marzo, per la igualtat efectiva de dones i homes.

2008 Creació del Ministeri d'Igualtat.

2012 Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Ha posat en marxa els mecanismes necessaris per una nova cultura de l'ocupació basada en la flexibilitat , que facilita la participació de la dona al mercat de treball , introduint noves mesures com les bonificacions i reduccions en les quotes de la Seguretat Social a les empreses per contractacions de dones , la supressió de categories professionals en el sistema de classificació professional amb garantia de no discriminació entre dones i homes , o la regulació del treball a distància .

2014-2016 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. Permetent marcar les directrius, delimitar el camp d'acció i establir les prioritats al voltant dels quals s'estructura l'acció del Govern per avançar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, afrontant els principals reptes que la societat espanyola té per a la seva consecució real i efectiva

Context autonòmic

1988 I Congrés de la Dona de Catalunya.

1989 Llei 11/89, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones i del Consell Nacional de les Dones de Catalunya.

I Pla d'actuació del govern de la Generalitat per a la igualtat d'oportunitats per a les dones / V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2004-2007).

2001 Llei 4/2001, de 9 d'abril, de la Generalitat de Catalunya que modifica l'art. 63.2 de la Llei 13/1989 de 14 de desembre, d'Organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en el sentit que totes les disposicions legislatives hauran d'anar acompanyades d'un informe d'impacte de gènere.

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

Pla d'acció i desenvolupament de polítiques de dones a Catalunya (2005-2007).

2006 Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

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

Estatut d'Autonomia de Catalunya 2006

Drets i principis rectors

Article 4.3. Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.

Drets i deures en l'àmbit civil i social

Article 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.

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

Article 40.8 Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

Perspectiva de gènere

Article 41.1 Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball,

incloent-hi la retribució i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs i maternitat.

Article 41.2 Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

Article 41.3 Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

Article 41.4 Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

Article 41.5 Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

Les matèries de competències. Les polítiques de gènere.

Article 153 Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat

en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la constitució, inclou en tot cas:

- a) la planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
- b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no-discriminació i amb les iniciatives de participació.
- c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a la detecció i prevenció, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

3. LES POLÍTQUES ADREÇADES A LES DONES A LA CIUTAT DE REUS.

L'atenció a les dones sempre ha estat un dels objectius bàsics de l'Ajuntament, mitjançant diferents projectes durant els anys 80 fins la implementació d'un pla de polítiques de gènere al segle XXI.

Sens dubte queda molt de camí per recórrer, per aprendre, per avançar, però reconeixem la tasca portada a terme fins l'actualitat.

L'apoderament de les dones, la incorporació amb les mateixes condicions en el món laboral, la intervenció amb les dones en situació de risc d'exclusió social, la participació o la creació de serveis especialitzats per la diversitat de problemàtiques de les dones són el recorregut que ens ha dut avui al disseny, aprovació i implementació d'aquest pla.

Les polítiques dirigides a les dones han evolucionat i la nostra ciutat ha estat present de manera activa en aquests canvis.

Durant la dècada dels 80 i 90 es van crear programes destinats exclusivament per dones, amb l'objectiu d'apoderar-les, de donar eines per la seva incorporació al mercat laboral i per aconseguir una representació pública en tots els àmbits de la societat.

Va ser el moment de prendre consciència de les necessitats reals i el moment de crear espais de debat, els primers programes atenció a les dones, la participació femenina, assessorament en la creació d'associacions de Dones i la creació del SINASS, un servei d'atenció específic per garantir un punt de referència per totes aquelles dones que havien patit situacions de maltractament, agressions, separacions, violacions, etc, i permetien el treball coordinat amb els serveis especialitzats.

A inicis del segle XXI, la necessitat de tenir personal especialitzat era una realitat i l'aposta política va donar com a resultat la creació d'una

regidoria amb competències exclusives per treballar les polítiques de gènere.

La creació dels Consell Municipal va permetre crear un punt de trobada entre l'administració pública, la ciutadania i les entitats,

La necessitat del treballar de manera transversal, va ser el punt de partida per crear eines per treballar coordinadament. Així per aquest motiu l'any 2004 es va crear la xarxa d'atenció a les persones maltractades de la ciutat de Reus, on les dones eren un àmbit important.

La demanda d'un punt de referència feta pel moviment associatiu, en els diferents fòrums i jornades van tenir resposta en la creació del Casal de les Dones, l'any 2005 i que es va veure culminar l'any 2011 amb la inauguració del nou espai de la ciutat a la plaça Patacada.

Aquest espai va permetre a l'any 2012, amb el suport de l'Institut Català de les Dones i aplicant la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, la reformulació dels diferents serveis que disposava la ciutadania, consolidant el SIAD com el servei dirigit a les dones per atenció, assessorament i informació de caire general, i especialitzat en la violència masclista.

L'any 2007 es va aprovar el primer pla de polítiques, amb una vigència de 4 anys i que s'ha anat treballant i actualitzant fins arribar, aquest any, 2014 amb aquest document, el pla de polítiques de gènere 2014-2018.

Els diferents plans han estat el full de ruta que ha permès desenvolupar les polítiques de gènere. El compromís polític i com a conseqüència la implicació de totes les àrees de l'Ajuntament, són l'element clau per assolir els objectiu marcats juntament amb el suport de la ciutadania i el Consell Municipal amb temàtica d'igualtat entre homes i dones.

4. RESUM DE LA DIAGNOSI

Per tal de redactar les línies d'actuació del pla municipal de polítiques de gènere, cal partir d'un coneixement exhaustiu de la realitat de les dones i els homes en tots els àmbits, i fer-ho incorporant les veus, les opinions i les expectatives de la gent del municipi en la seva definició.

Per aquest motiu es planteja una metodologia d'abordatge múltiple, que combina la recerca i l'anàlisi de la informació a través de diferents vies i enfocaments metodològics, quantitativs, qualitativs i participatius.

- a. **Aproximació quantitativa.** Fase d'anàlisi i explotació de dades que abasta diferents camps sobre la situació social, política, cultural, econòmica, laboral, etc, a través de diferents fonts com el Padró continu de població, INE, IDESCAT, dades censals de diferents anys, Observatori de treball de la Generalitat. També d'altres dades a disposició de l'Ajuntament així com d'altres estudis socials i econòmics realitzats a la ciutat.

En aquesta fase també és necessari disposar de la visió i l'experiència de les entitats relacionades directament o indirectament amb la igualtat de gènere. Això es realitza a través d'una enquesta telemàtica molt completa que permet recollir la seva visió entorn la perspectiva de gènere en els diversos àmbits.

- b. **Aproximació qualitativa.** Es realitzen diverses entrevistes en profunditat amb el personal tècnic municipal, i persones lligades a l'àmbit de les polítiques de gènere tant a nivell intern com extern.

- c. **Procés participatiu.** Es duu a terme un fòrum participatiu amb entitats de la ciutat així com amb diferents agents referents en l'àmbit de polítiques de gènere i una taula tècnica amb professionals de l'Ajuntament i de totes les àrees implicades amb el desenvolupament del Pla, que han aportat la seva visió i experiències.

Al llarg del procés es contemplen les diferents visions de la ciutadania del municipi, així com de tots aquells agents socials, econòmics i polítics que tenen a veure amb les diverses realitats (entitats socials, administració, empresa...), a través de les diferents eines metodològiques plantejades.

A continuació es presenta un breu resum de l'extensa diagnosi realitzada a través de les tres fases, motiu pel que les línies exposades són de caire més general que específic.

Els següents apartats són fruit de la revisió dels eixos de treball de l'anterior Pla de polítiques de gènere per tal de posar-los al dia i que resultin més efectius en les circumstàncies actuals. La informació que recullen fa referència als àmbits de la vida de les persones que viuen a la ciutat.

Conclusions

1. L'equitat de gènere al territori

Consta en el llibre *Recomanacions per la implementació de polítiques de gènere al projecte urbà*, obra del col·lectiu Punt 6 i finançat per l'Institut Català de les Dones, "el canvi fonamental que proposa l'aplicació de la perspectiva de gènere en la construcció de ciutats i pobles és prioritzar els éssers humans concrets i les seves necessitats en tots els nivells de planejament, tenint com objectiu principal fer barris i ciutats amb xarxes adequades per a la vida quotidiana de les persones que viuen en un territori".

En aquest sentit, l'anàlisi de la realitat es fa des de diferents vessants:

- Espais públics de relació, aquests espais pensats per a l'equitat de gènere han d'afavorir l'autonomia i la socialització de les

persones i han d'estar pensats d'acord amb les necessitats dels homes i les dones.

- Equipaments i serveis, que han d'estar adaptats als diferents usos del temps que existeixen en una societat.
- Mobilitat, que ha d'oferir tot un ventall de possibilitats que faciliti l'accés de tota la població a la ciutat i la possibilitat de realitzar la planificació de totes les activitats quotidianes.
- Habitatge, facilitant l'accés a la llar a tota la població
- Seguretat, sent molts els estudis que avalen que existeix una percepció d'inseguretat més elevada entre les dones que entre els homes. Tenint en compte això, cal cuidar l'enllumenat i racons de difícil accés o amagats.
- Participació, evidenciant la necessitat que la visió i l'experiència de les dones s'incorpori i es tingui en compte en la planificació territorial.

Del que se n'extreu:

- Reus és una ciutat compacta que facilita la mobilitat i el bon accés als diferents serveis i equipaments, els quals són força coneguts entre la població, tot i que, els adreçats a dones (SIAD, OAV, etc) s'haurien de conèixer més. Cal fomentar una major interrelació entre l'oferta i la demanda dels equipaments per tal de facilitar les relacions socials i la convivència.

- La mitjana d'edat de persones usuàries del transport públic és de 59 anys aproximadament. És més utilitzat per dones que per homes. La valoració del servei entre la població és altament positiva. Tot i existir consciència de l'ús del transport públic, encara és habitual l'ús del transport privat a la ciutat.

- Existeixen ajuts i subvencions per a la reparació tant de l'interior com l'exterior dels immobles. Malgrat tenir-se en compte, a la

perspectiva de gènere encara li manca un impuls en el disseny dels habitatges.

- El percentatge de lloguers, actualment, és més elevat que els de propietats.

- La ciutadania disposa de diversos mecanismes per a participar en el desenvolupament urbanístic de la ciutat.

- Es preveu la creació de nous habitatges assequibles per cobrir la demanda així com la promoció d'habitatge temporal i d'acollida. Així mateix cal dir que existeixen diversos serveis municipals de borsa d'habitatge que facilita l'accés a l'habitatge a diferents col·lectius amb risc d'exclusió social. Existeix un servei municipal de mediació hipotecària que dona cobertura a moltes famílies que corren el risc de la pèrdua de l'habitatge.

- La major part de la ciutat està adaptada, tot i que encara existeixen diverses barreres arquitectòniques com voreres no rebaixades, carrers amb llambordes, dificultat de moviments per cotxes mal aparcats, etc.

2. L'equitat de gènere a la sociodemografia i la convivència

Els factors de la demografia incideixen en l'equitat de gènere. L'edat, els tipus de llars, la immigració, la situació econòmica, famílies monoparentals, són aspectes a tenir en compte a l'hora de fomentar la igualtat, doncs centren situacions i col·lectius on les possibles desigualtats es fan més evidents.

Del que se n'extreu:

- Diferents departaments de l'Ajuntament han ofert diverses campanyes per a la formació centrades en habilitats lingüístiques de les dones immigrants en el decurs de la seva vida quotidiana. Atès que provenen

d'una societat patriarcal, es produeixen moltes desigualtats de gènere. Això afegeix un factor més que provoca una feble xarxa social de suport i que només es relacionin amb gent del seu mateix origen.

- La mitjana d'edat actual a la ciutat és d'entre 40 i 50 anys amb tendència al rejuveniment.
- Des de l'Àrea de Benestar Social de l'Ajuntament existeixen diferents campanyes per a millorar la vida de la gent gran. La proporció de dones (un 76%) que viuen soles és major que dels homes, en edats superiors als 64 anys. Per norma general tenen pitjors condicions de salut i baix poder adquisitiu.

3. L'equitat de gènere a l'organització municipal

L'esforç que es realitza a nivell municipal, per fomentar i facilitar la igualtat d'oportunitats, té un efecte importantíssim en la consecució d'aquests objectius per part de la societat.

També té un efecte positiu, la pròpia sensibilització i interiorització que l'administració fa dels principis de transversalitat de gènere i del foment en el seu nivell intern.

Del que se n'extreu:

- La distribució, per gènere, del consistori és equitativa tot i que encara hi ha poques dones caps de llista de les formacions municipals. Entre els càrrecs d'assessorament polític hi ha un nombre molt més elevat d'homes que de dones.
- S'han dut a terme cicles de formació de gènere per a tot el personal de l'Ajuntament. Les diferents àrees de l'Ajuntament estan encara marcades pels estereotips; així els col·lectius més masculins segueixen sent la Policia i les brigades i el sector més feminitzat el d'administració i

els serveis personals. Les mesures de conciliació familiar dins l'Ajuntament com a empresa, segueixen sent més utilitzades per les dones que pels homes.

- Es disposa del Consell Municipal de Gènere per tal d'apropar el Consistori a la ciutadania.

4. L'equitat de gènere a la formació

Són diversos els aspectes clau a tenir en compte quan es parla d'educació i formació en l'equitat de gènere: l'accés dels infants a l'ensenyament coeducatiu, la disponibilitat de serveis com les llars d'infants que permeten una major conciliació treball-família, la pròpia educació dels infants i joves en l'equitat de gènere, introducció al currículum educatiu de la perspectiva de gènere, la necessària formació de les dones adultes, etc.

Són factors que per si constitueixen oportunitats de foment i conscienciació.

Del que se n'extreu,

- L'àmbit municipal d'ensenyament disposa de diferents òrgans de participació: el consell escolar municipal, el consell municipal d'infants ciutadans i els diferents consells escolars de centre. En els consells escolars de centre predomina el gènere femení.

- Existeixen diferents recursos educatius relacionats amb l'equitat de gènere. Encara estan més masculinitzats els estudis tècnics de formació professional.

- El municipi disposa d'una àmplia xarxa d'escoles bressol i llars d'infants, escoles de primària i secundària. Cal remarcar que la direcció de les llars d'infants estan ocupades majoritàriament per dones.

- Cal seguir millorant la coeducació a les aules i amb les famílies per a fomentar la igualtat.
- Un dels criteris de barem d'admissió en les llars municipals és si es pertany a família monoparental i/o la renda mínima d'inserció.
- Reus disposa d'un gran nombre de serveis d'inserció laboral, formació ocupacional i centres específics de formació d'adults. Tot i així, continua existint un major nivell d'analfabetisme entre les dones de més edat.

5. L'equitat de gènere a l'economia

Tal com es recull en el llibre *Desenvolupament econòmic amb visió de gènere* de la Diputació de Barcelona, "les decisions a l'àmbit econòmic afecten molts aspectes de les nostres vides i també condicionen la situació dels homes i les dones a la societat. L'economia es presenta, i generalment es veu, com quelcom neutre amb relació al gènere, però no ho és".

Els paradigmes econòmics tradicionals, considerats universals, tenen un biaix androcèntric, tant pel que fa als conceptes i les categories que proposen com en els marcs analítics que utilitzen. De vegades l'economia reproduïx concepcions patriarcals que generen desigualtats estructurals i afecten les relacions de tota la societat.

En un moment com l'actual, es fa més necessària que mai la incorporació de la perspectiva de gènere per construir una nova economia i una nova definició de benestar, des d'una visió complexa, integradora i no parcialitzant de la vida i l'existència humana.

Del que se n'extreu:

- Existeix una gran diversitat de serveis municipals dirigits a fomentar l'emprenedoria i a facilitar l'ocupació així com disponibilitat de programes de formació i inserció laboral.
- Augmenta lleugerament la proporció de dones directives d'alt nivell i empresàries, així doncs cal consolidar i augmentar aquest fet.
- Major taxa d'atur entre les dones que entre els homes. L'interval d'atur més elevat és el comprès entre els 25-35 anys i a partir dels 60 anys.
- En el sector econòmic existeix segregació segons gènere; més presència masculina en sectors com la indústria i la construcció i més presència femenina en àmbits com l'educació, la sanitat i l'atenció a les persones. S'aplica la mateixa tendència en les professions.
- Els sous per un mateix lloc de treball, en alguns casos, segueixen presentant diferències significatives.
- Major temporalitat laboral i major durada en la taxa d'atur entre les dones sent les dones immigrants les que pateixen major dificultat d'accés al món laboral per diferents factors.

6. L'equitat de gènere a la salut i el benestar social

A nivell general, hi ha certs condicionants socioeconòmics de la salut, estils de vida, estats de salut i utilització dels serveis que per norma presenten diferències entre homes i dones que poden comportar per sí mateixos, desigualtats a superar quant a gènere.

Aspectes diferencials en les dones com poden ser una major esperança de vida, una qualitat de vida a edats avançades quelcom pitjor, un major risc de pobresa principalment entre dones grans que viuen soles, entre d'altres, són aspectes a tenir en compte a l'hora de dissenyar accions que tinguin com a objectiu millorar l'equitat de gènere en l'àmbit de la salut i el benestar.

Del que se n'extreu:

- Major esperança de vida entre les dones que entre els homes. Les dones tenen una esperança de vida més llarga però en pitjors condicions de salut.
- El nou hospital ha dotat d'un servei sanitari més ampli i especialitzat a la ciutat. Existeixen també nombrosos centres residencials, sòciosanitaris i centres de dia, així com una xarxa de dispositius de titularitat pública dedicada a les malalties mentals. També hi ha disponibilitat de serveis d'ajuda a domicili, serveis de teleassistència domiciliària, banc d'ajudes tècniques que pot ser de gran importància per a persones grans amb necessitats específiques d'aparells tècnics.
- Dificultats per aquelles persones que viuen soles i no disposen d'una xarxa relacional estable.
- Existència de diversos serveis dirigits a les dones, directa o indirectament, com són l'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva (ASSIR), el Servei d'Informació i Atenció a les dones (SIAD), l'Oficina d'Atenció a la Víctima (OAV) o el Casal de Dones.
- L'àrea municipal de salut pública realitza sensibilització entorn la bona alimentació, els hàbits higiènics, la sexualitat i la drogoaddicció.
- La sobrecàrrega de feina en les dones a l'assumir preferentment tasques de la llar i de cura de menors o persones dependents més la pròpia jornada laboral, sol provocar malalties de caire més psicològic, de vegades no reconegudes com a tal.
- Major dificultat d'accés als ajuts a la dependència.
- Continua en augment de dones ateses per temes de violència de gènere, però amb menys nombre de denúncies realitzades.

7. L'equitat de gènere a la participació, l'oci i la cultura

Molts dels àmbits analitzats anteriorment denoten diferències de gènere en relació amb condicions econòmiques, treball, repartiment de tasques de la llar, lligams familiars, etc. que influeixen directament en la participació i l'oci de dones i homes, incorporant tota una sèrie de desavantatges per al gènere femení que poden afectar en aquesta vessant de lleure, però també d'implicació. Malgrat tot, les dones continuen sent un referent important en el món de la participació, l'oci i la cultura.

Del que se n'extreu,

- De les places ofertes als centres cívics existeix una major participació de dones que d'homes en els cursos realitzats (el 71,5% de dones enfront el 28,5% d'homes).
- Es disposa de poca informació sobre les dades de la participació de les dones i homes en l'elaboració de plans de ciutat, programacions, projectes municipals, així com de la participació segons gènere en les activitats culturals, esportives i de lleure que es realitzen a la ciutat.
- La ciutat compta amb 11 associacions de dones.
- Existeixen diferents cicles, dies commemoratius i altres pràctiques adreçades a la sensibilització en temes de gènere.
- Pràctica d'esports en edat adulta sensiblement més elevada i constant entre les dones.
- Organització d'activitats i cursos per part d'algunes entitats de lleure relacionades amb l'equitat de gènere. Tot i així, hi ha segregació tant en les juntes directives com de persones sòcies segons àmbit de les entitats. Són predominants les dones en entitats referents a educació i de l'àmbit social, mentre que són molt majoritaris els homes en les entitats econòmiques i comercials i les esportives. També s'aplica el

mateix resultat quant a pràctiques esportives, sent predominants els homes en esports més competitiu i mediàtics com el futbol o el hoquei, mentre que les dones practiquen més un tipus d'esport lúdic i/o encarat a la salut.

5. PROCÉS DEL PLA DE POLÍTIQUES DE GÈNERE

El pla municipal de polítiques de gènere és fruit d'un procés eficaç i efectiu.

El primer pas per l'elaboració és una diagnosi acurada que permet conèixer la realitat de la ciutat. Aquesta informació proporciona el coneixement necessari per realitzar una prioritització de les necessitats, oportunitats i millores, amb el suport de les entitats, agents claus i cos tècnic de l'Ajuntament.

Realitzat aquest pas, recollint les veus i opinions de totes les persones participants, i tenint present el pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015 s'ha dissenyat i elaborat els objectius i accions del pla.

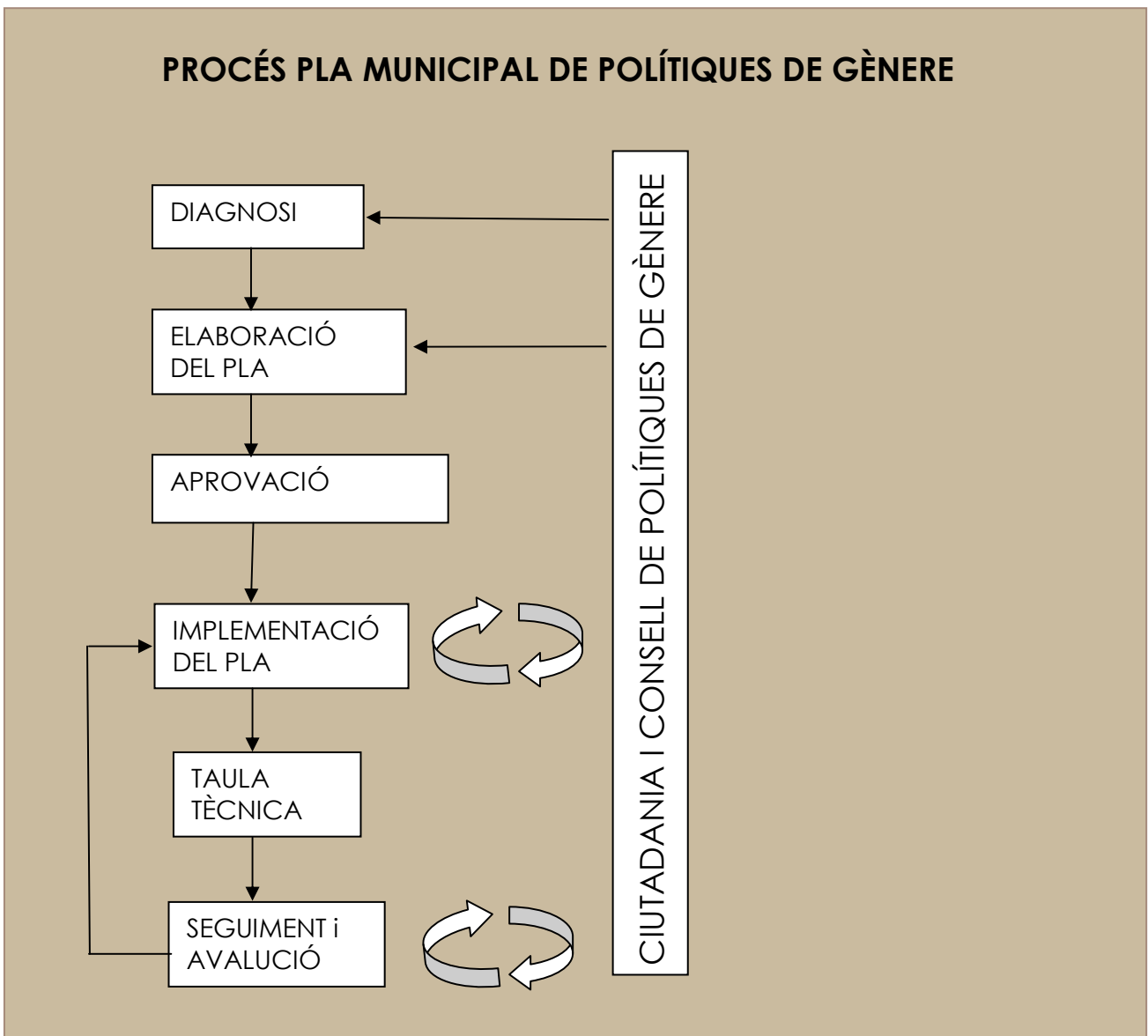
A partir d'aquest document, amb les diferents reflexions, consens i amb el compromís polític que avala tot el full de ruta previst per pal·liar les diferències encara existents es dona pas a la implementació en el territori.

El procés s'inicia amb la creació de la Taula Tècnica que és l'encarregada de prioritzar les accions, desenvolupar-les, realitzar el seguiment i avaluació i informar de la implementació del Pla.

El Consell Municipal de Polítiques de Gènere ha de ser l'encarregat de recollir la informació de referència en polítiques de gènere, sent el pont entre l'administració pública i la ciutadania. És un punt d'observació en el desenvolupament del Pla i assessorament ciutadà.

El paper de la ciutadania ha estat clau en tot el procés de creació del nou Pla, en la diagnosi, en l'elaboració i ha de ser clau en la seva implementació i en l'aportació de totes aquelles propostes que siguin necessàries en cada moment del procés. Els mecanismes de participació seran diferents en funció de les accions a realitzar:

Participació on-line a través del lloc web de l'Ajuntament www.reus.cat, trobades amb agents claus, jornades de treball, enquestes, etc.



TAULA TÈCNICA

La Taula Tècnica ha de ser formada per:

Un representant tècnic de cada àrea i/o regidoria implicada en la implementació del Pla en referència als següents àmbits d'actuació:

Àmbit de polítiques de gènere	Àmbit de participació
Àmbit d'urbanisme i arquitectura	Àmbit d'immigració
Àmbit de medi ambient	Àmbit d'ensenyament
Àmbit de benestar social (gent gran, dependència, discapacitats, infància, inclusió social, etc)	Àmbit de cultura
Àmbit de seguretat.	Àmbit de joventut
Àmbit d'empresa i ocupació	Àmbit de salut
	Àmbit d'esports
	Àmbit de comunicació
	Àmbit de recursos humans

Aquest representant ha de ser designat per la regidoria corresponent.

La Taula Tècnica s'ha de reunir cada 3 mesos regularment, excepte si les persones que integren la comissió decideixen canviar aquesta temporalització.

La coordinació de Taula correspon el personal tècnic de l'àmbit de polítiques de gènere.

Les funcions de la Taula Tècnica són:

- Prioritzar les accions temporalitzades.

- Implementar les accions assumint el compromís de l'àrea/regidoria implicada utilitzant les estratègies i principis orientadors definits al Pla a través dels seus tècnics.
- Valorar, proposar i prioritzar noves accions per donar resposta a les noves necessitats detectades.
- Comunicar i difondre la implementació del Pla.
- Realitzar el seguiment de les accions realitzades amb el seu corresponent disseny dels indicadors, tal i com s'especifica en el document del Pla.
- Elaborar un informe global de l'estat del Pla de Polítiques de Gènere.

6. PLA D'ACTUACIÓ

- **Missió**

El Pla de polítiques de gènere neix l'any 2007 amb la voluntat de treballar per la igualtat real entre homes i dones.

L'Ajuntament de Reus posa a disposició de la ciutadania diferents eines com el Pla municipal de polítiques de gènere, el Consell Municipal de polítiques de gènere i els serveis i professionals d'aquest àmbit. Propiciant un espai de trobada, d'intercanvi, de reflexió i de treball amb la finalitat de promoure una societat basada en el respecte mutu i les relacions entre iguals. D'aquesta manera, realitzant diferents estratègies, mesures i accions continuem el camí per arribar a assolir una ciutat igualitària.

- **Visió**

La visió del Pla municipal de polítiques de gènere 2014-2018 és construir una societat on les dones i els homes puguin portar a terme lliurement la seva vida quotidiana, incloent les necessitats, expectatives i desitjos, és a dir, a fi i efecte de crear conjuntament una societat més justa, incloent, integradora, lliure i equitativa tant pels homes com per les dones.

- **Valors**

Els valors del Pla són l'esperit que ha de guiar el procés i l'aplicació d'aquest. Són el punt de partida pel treball conjunt de tots els agents implicats, donant solidesa i coherència a les accions que es portaran a terme per arribar a aconseguir la visió.

Tots els valors han de tenir el mateix pes, formant part d'un tot.

RIGOR. Garantir la precisió en el desenvolupament del Pla.

EFICÀCIA. Voluntat d'aconseguir l'excel·lència amb coherència i sostenibilitat de l'ús dels mitjans i recursos.

TRANSPARÈNCIA. Compromís a informar del que fem i de com ho fem.

EQUITAT. Reconèixer la diversitat social i identificar quins recursos són necessaris i garantir l'accés a totes les persones tenint present aquesta diversitat.

COORDINACIÓ. Capacitat de treballar conjuntament i amb respecte mutu per aconseguir el sentit de pertinença.

CULTURA D'ANÀLISI I D'AVALUACIÓ. Analitzar els processos portats a terme i amb la informació obtinguda millorar els resultats i incorporar recomanacions per aconseguir els objectius pactats.

- **Estratègies i principis orientadors**

Les estratègies i els principis orientadors guien en la implementació del Pla. Són eines per treballar que permeten la realització de la visió del Pla.

APODERAMENT

Visualitzar el paper de les dones en la nostra societat, el que aporten i han aportat, reconeixent les seves capacitats i sabers a tots els nivells de la ciutat. Així com reconèixer el paper dels homes amb un quefer igualitari, trencant l'estereotip patriarcal i avançant cap a l'equitat de gènere.

PARTICIPACIÓ

Comptar amb la implicació de totes les persones en el diàleg, el consens i el treball per aconseguir la igualtat real.

GOVERNANÇA

La capacitat de negociació, de gestionar la diversitat, de desenvolupar l'empatia envers totes les persones que formen part d'un col·lectiu o d'una comunitat, que requereix la creació de xarxes horitzontals, de diàleg i de cooperació.¹

INTERSECCIONALITAT

Entendre i incorporar la visió de les diferents formes que el gènere es creua amb altres identitats o variables. Cal treballar amb la visió del tot que forma a la persona.

TRANSVERSALITAT

El mainstreaming de gènere és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere, s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.²

¹ Extret del Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015.

² Grup d'especialistes en mainstreaming del Consell d'Europa 1999:26- Verloo.

OBJECTIUS

El Pla municipal de polítiques de gènere 2014-18 parteix dels objectius marcats pel Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2018 del Govern de Catalunya, a través de l'Institut Català de les Dones, i es concreta tenint present la diagnosi i la casuística de la ciutat i la seva població.

1. Augmentar les accions encaminades a aconseguir la plena igualtat entre dones i homes en el conjunt de la societat catalana, en tots els àmbits i en tots els sectors.

El desenvolupament d'aquest objectiu ha de permetre corregir els desequilibris existents en tots els àmbits d'acció municipal utilitzant les estratègies abans descrites.

Així doncs, s'han de concretar els objectius específics i posar en marxa mesures i programes que generin canvis en el territori, els usos del temps, la convivència, la participació, la formació i la salut i el benestar.

1.1. TERRITORI

Objectiu específic

1.1.1. Incorporar la visió femenina en el disseny, remodelació, manteniment o nova construcció d'espais i infraestructures mitjançant processos participatius, tenint present a tota la ciutadania i el personal tècnic professional, prioritzant el benestar de les persones en la seva vida quotidiana.

Accions

1.1.1.a. En els diferents processos participatius incorporar la visió de tota la ciutadania.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.1.1.b. Reunions amb representació equitativa i intergeneracional per recollir l'opinió pel disseny o remodelació i manteniment dels espais públics i equipaments.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.1.1.c. Treballar amb els professionals de diferents àmbits relacionals amb l'urbanisme per tal de continuar aportant idees en perspectiva de gènere.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.1.1.d. Dissenyar programes formatius per al personal municipal de les àrees relacionades amb el territori entorn la incorporació de la perspectiva de gènere en el planejament i disseny del municipi.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.1.1.e. Fomentar l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques de plantejament i disseny urbanístic amb altres municipis.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

Objectiu específic

1.1.2. Millorar l'accés als diferents espais públics, reduint les últimes barreres arquitectòniques i creant espais de trobada.

Accions

1.1.2.a. Sortides amb diferents agents socials al territori amb la finalitat de detectar i analitzar les accions de les zones a intervenir.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.1.2.b. Consolidació de la perspectiva de gènere en el disseny i implementació dels processos urbanístics.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.1.2.c. Promoure una taula de persones tècniques d'àmbit urbanístic i l'àmbit social per intercanviar informació i crear una visió i missatge conjunt per la ciutadania.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

Objectiu específic

1.1.3. Vetllar per la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals d'habitatge, fent especial incidència en la inclusió de criteris que beneficiïn a les llars amb més risc d'exclusió quant a habitatge.

Accions

1.1.3.a. Intercedir perquè els habitatges estiguin adaptats als diferents models de convivència i que faciliti el desenvolupament i repartiment de les tasques domèstiques i de cura entre tots els membres de les llars.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.1.3.b. Continuar i consolidar els serveis relacionats amb l'habitatge intentant donar resposta a tota la ciutadania.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.1.3.c. Vetllar per seguir facilitant l'accés als serveis d'habitatge a la ciutadania, en especial atenció en col·lectius de risc d'exclusió social entre elles, víctimes de violència de gènere, dones de la tercera edat o famílies monoparentals.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

Objectiu específic

1.1.4. Fomentar una mobilitat sostenible i incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques d'aquest àmbit.

Accions

1.1.4.a. Promoció i reconeixement de l'ús de mitjans de transport alternatius, saludables i no contaminants.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.1.4.b. Adaptació de les polítiques de mobilitat a les necessitats de la vida quotidiana d'homes i de dones.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.1.4.c. Continuar millorant l'accessibilitat i mobilitat de tota la població reduint les últimes barreres arquitectòniques i tenint en compte necessitats específiques de persones amb mobilitat reduïda, persones portadores de cotxets, de carrets de la compra, etc.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.1.4.d. Incidir en la sincronització d'horaris escolars o activitats extraescolars amb transport públic.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.1.4.e. Creació d'una zona d'estacionament temporal pel veïnat del centre de la ciutat per facilitar la cura familiar (càrrega i descàrrega de material divers, gent gran, nadons, etc...).

Termini: curt/**mitjà**/llarg

Objectiu específic

1.1.5. Fomentar la interrelació d'equipaments i espais per tal de facilitar les relacions socials i la convivència.

Accions

1.1.5.a. Recull de les opinions de la població cap als equipaments municipals i el seu pla d'usos.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.1.5.b. Crear espais de participació, formació i lleure per tal de fomentar les relacions socials.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.2. USOS DEL TEMPS

Objectiu específic

1.2.1. Promoure l'ús equitatiu del temps de la ciutat vetllant per la conciliació tant de les dones com dels homes.

Accions

1.2.1.a. Comunicació més àmplia dels serveis existents, la seva utilitat i la seva relació amb les polítiques de gènere i polítiques d'usos del temps.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.2.1.b. Adaptació dels serveis a les necessitats horàries de la vida quotidiana de tota la ciutadania.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.2.1.c. Incorporació d'imatges i missatges que promoguin la coresponsabilitat entre homes i dones en el treball familiar i domèstic amb accions comunicatives i informatives realitzades a través dels mitjans de comunicació del municipi.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.3. CONVIVÈNCIA

Objectiu específic

1.3.1. Enfortir les xarxes socials naturals per donar resposta als col·lectius més febles i/o en risc.

Accions

1.3.1.a. Continuar millorant la cura de la qualitat de vida i benestar per les persones grans i/o dependents i les seves persones cuidadores.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.3.1.b. Apoderament de les dones, en especial incidència en el col·lectiu immigrant.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.3.1.c. Establiment dels processos d'ajuda mútua.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.3.1.d. Treballar la perspectiva de gènere i la igualtat amb el Consell Municipal de la discapacitat.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.4. PARTICIPACIÓ

Objectiu específic

1.4.1. Promoure la participació femenina al teixit associatiu, reconeixent el seu paper i lideratge en tots els àmbits i generant l'opinió i la influència intergeneracional.

Accions

1.4.1.a. Vetllar per la perspectiva de gènere estigui present en la realització dels diferents plans i reglaments municipals i les seves revisions.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.4.1.b. Implicar a la ciutadania del municipi en la implementació d'aquest pla.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.4.1.c. Visualització de la tasca del Consell municipal de polítiques de gènere.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.4.1.d. Processos de sensibilització en la pràctica esportiva de les dones.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.4.1.e Participació activa de dones de diferents edats, orígens i situacions en les associacions del municipi .

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.4.1.f Promoció d'accions per la diversitat on tothom pugui aportar la seves opinions i experiències.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

Objectiu específic

1.4.2. Reconèixer nous models de participació que incloguin el lideratge i les habilitats femenines i les aportacions de les masculinitats igualitàries.

Accions

1.4.2.a. Debats de lideratge i habilitats femenines i aportacions de les masculinitats igualitàries incloent a col·lectius immigrants i el jovent.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.4.2.b. Implicació masculina en les accions d'igualtat d'oportunitats.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.4.2.c. Garantia d'accés a les noves tecnologies i/o xarxes socials mitjançant la formació i la facilitació de recursos.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.5. FORMACIÓ

Objectiu específic

1.5.1. Consolidar els recursos pedagògics i formatius de la coeducació i la seva metodologia durant l'etapa formativa, al llarg de la vida, des de l'escola bressol fins a les aules de la tercera edat universitàries.

Accions

1.5.1.a. Recursos sobre l'acció coeducativa a tots els centres educatius que disposa l'Ajuntament.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.5.1.b. Disseny municipal de campanyes de sensibilització quant a equitat de gènere, dirigides a les famílies per tal que siguin complementàries a les que es fan des de l'escola adreçades a l'alumnat.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.5.1.c. Consolidació del projecte d'escolarització equilibrada en vistes a fomentar la diversificació de l'alumnat i facilitar la integració i la interrelació.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.5.1.d. Foment de la diversitat en la dimensió més àmplia mitjançant mesures, accions i/o projectes.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.5.1.e. Formació en perspectiva de gènere per a les entitats de la ciutat.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.5.1.f. Treball per evitar la segregació horitzontal en l'etapa formativa, amb especial incidència en formació especialitzada.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.5.1.g. Visualització de les accions que es porten a terme en l'àmbit de polítiques de gènere i el Casal de les Dones.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

1.6. SALUT I BENESTAR

Objectiu específic

1.6.1. Promoure la salut i la qualitat de vida de totes les persones, tenint present la perspectiva de gènere.

Accions

1.6.1.a. Reconeixement, visualització i sensibilització de les malalties que afecten majoritàriament a les dones.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.6.1.b Creació d'una xarxa relacional per donar suport a les persones que viuen soles.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

1.6.1.c Prevenció de les malalties derivades de la sobrecàrrega que tenen algunes persones per la segona jornada laboral (tasques de la llar, cura a persones dependents).

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.6.1.d Foment de la perspectiva de gènere en totes les accions de promoció de la salut que es duguin a terme.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.6.1.e. Foment d'informació i atenció a les dones amb vulnerabilitat social durant l'embaràs, amb el suport de les entitats especialitzades.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.6.1.f. Acostament al col·lectiu de la prostitució a través de campanyes de sensibilització.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.7. CULTURA

Objectiu específic

1.7.1. Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la cultura de la ciutat.

Accions

1.7.1.a. Difusió de les activitats realitzades per dones, visualitzant el talent femení que tenim a la ciutat.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

1.7.1.b. Oferiment de referents positius en l'equitat de gènere a la societat i concretament als infants a través dels mitjans comunicatius municipals.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

2. Incrementar el valor i la visibilització de l'emprenedoria, la carrera professional i el talent femení en el mercat de treball.

Els sabers i les capacitats de les dones són l'element clau en el creixement econòmic del territori.

És necessari sumar esforços i iniciatives per tal d'arribar a una societat equitativa on homes i les dones siguin iguals.

2.1. POLÍTIQUES DE TREBALL

Objectiu específic

2.1.1. Promoure una nova cultura de treball garantint la igualtat entre dones i homes.

Accions

2.1.1.a. Reforç dels projectes d'inserció laboral, amb especial incidència en la reducció de la segregació horitzontal i vertical.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

2.1.1.b. Consolidació de polítiques de conciliació incorporant l'home a les tasques de reproducció i la dona a les tasques de producció.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

2.1.1.c. Programes d'inserció laboral per col·lectius amb risc d'exclusió social.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

2.1.1.d. Reforç dels canals de col·laboració i comunicació entre els diferents agents econòmics i socials del municipi i de la comarca (Ajuntament, sindicats, associacions empresarials i comercials, OTG, Consell Comarcal, etc.) per millorar la inserció laboral.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

2.1.1.e. Consolidació de les accions formatives per a homes i dones per adquirir actituds, hàbits i destreses per desenvolupar en l'àmbit laboral remunerat amb perspectiva de gènere, garantint la igualtat.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

2.2. AUTOOCUPACIÓ I EMPRENEDORIA

Objectiu específic

2.2.1. Potenciar la cultura d'emprenedoria.

Accions

2.2.1.a. Millora de l'oferta de finançament per projectes de dones emprenedores per entitats financeres locals i altres entitats socials.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

2.2.1.b. Facilitar eines i recursos públics i privats per les dones emprenedores.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

2.2.1.c. Eines per a la formació d'emprenedoria, així com facilitar recursos que millorin la conciliació familiar.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

2.2.1.d. Creació de xarxes d'empresàries i directives, facilitant informació i recursos per millorar la competitivitat de les dones i el seu apoderament.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

2.3. FORMACIÓ PROFESSIONAL

Objectiu específic

2.3.1. Equiparar i reconèixer les capacitats femenines en el món laboral i el seu lideratge.

Accions

2.3.1.a. Reforç amb cursos de "coaching" i apoderament , en especial atenció per dones.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

2.3.1.b. Oferta formativa a la realitat de la demanda de les empreses.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

2.3.1.c. Treball per evitar la segregació horitzontal en formació especialitzada i com a conseqüència en l'àmbit laboral.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

2.3.1.d. Formació en perspectiva de gènere i la transversalitat, un nou estil de compromís i de lideratge entre persones directives d'empreses, amb responsabilitats polítiques, sindicals o tècniques.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

3. Millorar la coordinació interdepartamental i la cooperació interinstitucional en l'àmbit de la promoció de la igualtat entre dones i homes.

L'Ajuntament ha de continuar sent referent en el disseny i implementació de les polítiques de gènere obrint canals de comunicació entre els diferents departaments municipals i altres agents o institucions.

3.1. SENSIBILITZACIÓ

Objectiu específic

3.1.1. Adquirir els conceptes bàsics d'equitat de gènere per garantir unes polítiques reals d'igualtat.

Accions

3.1.1.a. Analitzar els llocs que ocupen dins l'Ajuntament els homes i les dones en l'àmbit polític, tècnic o altres i la influència que exerceixen els rols tradicionals de gènere.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

3.1.1.b. Analitzar les tasques directives per les qualitats i formació i no pel sexe.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

3.1.1.c. Apoderament de la visió de les polítiques de gènere i incorporar la perspectiva de gènere al quefer intern.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

3.2. PROCEDIMENTS

Objectiu específic

3.2.1. Garantir els canals favorables per l'aplicació de la transversalitat de gènere en el dia a dia de l'ens municipal.

Accions

3.2.1.a. Formació específica en sensibilització i perspectiva de gènere pel personal de l'administració, tant polític com tècnic.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

3.2.1.b. Tenir en compte la perspectiva de gènere en les eines de recopilació, anàlisi i/o avaluació municipals (bases dades, fitxes, projectes, estudis, etc...).

Termini: curt/**mitjà**/llarg

3.2.1.c Implementació del pla intern d'igualtat i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

3.2.1.d Garantia que en tota la producció escrita, visual i oral de l'Ajuntament es faci un ús no sexista del llenguatge i les imatges.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

3.2.1.e Fer possible que els mitjans de comunicació públics siguin coherents amb les accions que es proposen en aquest pla.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

4. Millorar els mecanismes per prevenir, detectar i eradicar la violència masculista.

L'atenció a la violència de gènere és una prioritat. És necessari reforçar, consolidar i difondre els serveis existents oferint noves mesures i mecanismes de sensibilització i intervenció, garantint els drets de les dones i implicant els homes per aconseguir relacions més igualitàries entre ambdós sexes.

4.1. PREVENCIÓ

Objectiu específic

4.1.1. Realitzar accions de sensibilització i prevenció per reduir i/o eradicar la violència de gènere.

Accions

4.1.1.a. Informació dels serveis i recursos existents en la nostra ciutat (SIAD i OAV).

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.1.1.b. Visualització del model i la tasca que duen a terme homes igualitaris.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

4.1.1.c. Sensibilització i desplegament dels mecanismes necessaris per tal que els joves siguin capaços d'identificar les relacions abusives.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.1.1.d. Reforç de les polítiques per eradicar l'ús i l'abús de les noves tecnologies en vers la violència de gènere.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.1.1.e. Creació de campanyes d'informació a associacions i col·lectius de la ciutat per la prevenció de la violència de gènere.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

4.1.1.f. Tallers de pares i mares per fomentar valors com el respecte i la tolerància en les generacions futures.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.1.1.g. Consolidar el projecte de Referents d'igualtat dels centres educatius de secundària

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.1.1.h. Difondre el SIAD Jove

Termini: curt/**mitjà**/llarg

4.1.1.i. Actualitzar l'acord ciutadà contra la violència masclista.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

4.2. INTERVENCIÓ

Objectiu específic

4.2.1. Atendre a les persones involucrades en el procés de violència de gènere.

Accions

4.2.1.a. Intervenció amb joves a través d'accions educatives per pal·liar les conductes violentes i abusives.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.2.1.b. Treball a través de la intervenció individual arran de la primera denúncia per violència de gènere.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.2.1.c. Consolidació dels instruments i recursos per abordar la violència masclista.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.2.1.d. Cohesió i visualització del treball realitzat a partir del protocol.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

4.2.1.e. Formació als professionals en el procés d'atenció a les víctimes de violència masclista.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.3. RECUPERACIÓ

Objectiu específic

4.3.1. Oferir recursos, estratègies i mesures per superar el cicle de la violència masclista.

Accions

4.3.1.a. Consolidació de grups d'ajuda de víctimes de violència.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.3.1.b. Fer més difusió del servei d'atenció a les dones, els seus serveis i activitats.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.3.1.c. Oferta de recursos per la recuperació de les víctimes de violència de gènere amb especial atenció en la gestió de les emocions, apoderament, autoestima i resiliència.

Termini: **curt**/mitjà/llarg

4.3.1.d. Atenció, intervenció i suport als descendents de les víctimes de violència masclista.

Termini: curt/**mitjà**/llarg

4.3.1.e. Intervenció en el col·lectiu d'homes maltractadors mitjançant grups terapèutics i socials.

Termini: curt/mitjà/**llarg**

- **SEGUIMENT i AVALUACIÓ**

El seguiment i l'avaluació és de vital importància en tot el procés per conèixer els resultats de la implementació del Pla en el territori. Per aquest motiu és necessari disposar d'un procediment de recollida de les dades que resulti el més senzill possible alhora que ràpid i un òrgan competent.

El seguiment del Pla, realitzat per la taula tècnica descrita anteriorment, permet conèixer en cada moment de la implementació quines accions s'estan executant, de quina manera i quines percepcions tenen les parts implicades amb la finalitat de conèixer la realitat, prioritzar les necessitats detectades i de proposar mesures correctives.

Per tal de poder realitzar aquest seguiment es proposen les següents fitxes.

FITXA SEGUIMENT	
Nom de l'acció	
Departament que lidera	
Data d'inici i data de finalització	
Descripció	
Indicadors procés	
Observacions	

Per un correcte seguiment de les accions proposades cal un sistema d'indicadors que permet analitzar el funcionament de les accions que es realitzen per a cadascun dels objectius plantejats en el Pla. És necessari alhora que molt important definir i prioritzar aquests indicadors tenint en compte el que es necessita treballar en cada moment.

La definició de cada indicador en funció dels objectius de cada àmbit es visualitzarà en la següent fitxa. Existeix la possibilitat de fer ús de diferents indicadors per un mateix objectiu, per tal de fer una anàlisi més acurada si és necessari.

INDICADOR	
Definició	
Objectiu	
Importància	
Fonts d'informació	

Realitzats els informes amb les diferents fitxes de seguiment, la Taula tècnica, amb el suport del l'àmbit de Polítiques de Gènere, han d'elaborar un informe global de les accions realitzades cada any.

Un document quantitatiu que permet tenir una visió de la tasca desenvolupada, els àmbits on s'ha incidit i els objectius assolits.

INFORME GLOBAL	
Accions realitzades	
Àrees/regidories implicades	
Objectius assolits	
Detecció noves necessitats	
Propostes d'accions de futur	

La memòria anual permet tenir una avaluació qualitativa del desenvolupament del Pla durant l'any.

La informació que es podrà extreure de l'informe global, la memòria anual i la informació del Consell i la ciutadania permetrà proposar una nova programació anual de les accions a desenvolupar incorporant, si fos necessari, modificacions al Pla vigent.

MEMÒRIA ANUAL	
Accions realitzades	
Valoració tècnica	
Propostes d'accions de futur	

- **TEMPORALITZACIÓ**

La implementació d'aquest pla estableix una durada de quatre anys (2014-2018) tenint present que es calendaritzen les accions corresponents a:

- Curt termini: de desembre de 2014 a juny de 2015
- Mig termini: de juny de 2015 a desembre de 2016
- Llarg termini: de gener de 2016 a desembre de 2018

- **PRESSUPOST**

Per tal que la implementació sigui una realitat, aquest pla ha de comptar amb la una partida pressupostaria i un equip professional per dur-la a terme.

Així doncs, es comptarà amb el pressupost inicial estimat durant l'any 2015 de 35.000 euros.

Aquest pressupost inicial serà sempre subjecte al exercici pressupostari anual municipal i complementat per la implicació i desenvolupament del treball transversal amb totes les àrees implicades en el desenvolupament del Pla.

Els recursos humans seran fruit del treball transversal que realitzarà la taula tècnica. Sense oblidar les professionals contractades per l'atenció, intervenció, recuperació i sensibilització en referència a la violència masclista.

- **DIFUSIÓ**

La difusió del pla es realitzarà periòdicament, informant de les tasques desenvolupades per la taula tècnica.

Aquesta imatge defineix les accions del pla i la seva difusió a través dels diferents mecanismes propis de l'Ajuntament.

7.GLOSSARI

Androcentrisme: Visió del món que posa a l'home (masculí) com a centre i mesura de totes les coses. Aquesta visió del món i de les coses parteix de la idea que la mirada masculina és l'única possible universal i es generalitza a tota la humanitat, ja siguin homes o dones.

Apoderar/apoderament: Dimensió individual com a procés mitjançant el qual les dones prenen consciència del seu poder per millorar la seva autonomia tant física com econòmica i cultural i conèixer millor les seves capacitats i, de l'altra, una dimensió col·lectiva o social, ja que a través de la creació i la dinamització de xarxes de dones i del treball cap a objectius comuns, es potencia el grau d'intervenció de les dones en tots els àmbits.

Bretxa salarial: Es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora 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.

L'**educació diferenciada**, **educació segregada** o educació separada per sexes és un mètode educatiu que separa els alumnes en classes, edificis o escoles diferents segons el seu sexe, amb l'objectiu d'atendre els diferents ritmes de maduració i els diferents estils d'aprenentatge de nens i de nenes.

Feminisme: Corrent de pensament que reivindica la igualtat entre homes i dones. El feminisme constata la desigualtat per raó de sexe i comporta reclamar i defensar la igualtat de drets i oportunitats entre les persones. La reivindicació de drets per les dones parteix d'una forma de mirar el món diferent a l'androcentrisme imperant, comporta d'una manera diferent de mirar i entendre el món, el poder i les relacions.

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

Mainstreaming gender o transversalitat : El mainstreaming de gènere és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere, s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

Noves masculinitats/masculinitats igualitàries: Implicació dels homes en el camí de la igualtat, tenint en compte que el model masculí masculista ha de ser modificat per un model masculí igualitari.

Perspectiva de gènere: Parlem de reconèixer la relació de poder que es dona entre sexes, en general favorable pels homes com a grup social i discriminatòries per a les dones. Dites relacions s'han construït socialment i històricament i tenen els seus efectes en tots els àmbits de la cultura, treball, família, política, organització, art, empreses, salut, ciència, sexualitat, història.

Pla igualtat intern : És una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre homes i dones en el treball, que elimina els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promou mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, per obtenir una participació equilibrada de dones i homes en totes les seves ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Polítiques de gènere: Polítiques encaminades a incorporar les necessitats dels homes i de les dones en totes les àrees de la vida social i la reconstrucció de les institucions androcèntriques. L'objectiu és l'equitat de gènere i la incorporació sistemàtica de la sensibilitat de gènere en totes les institucions i polítiques governamentals.

L'equitat de gènere implica la possibilitat de tractaments diferencials per corregir desigualtats de partida; mesures no necessàriament iguals, però contundents a la igualtat en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Rol de gènere: Són aquelles tasques o activitats que s'espera que realitzi una persona segons el sexe al qual pertany.

Per exemple, tradicionalment s'ha assignat als homes realitzar el rol de polítics, mecànics, caps, etc. -rol productiu-; i per a les dones el rol de mestresses de casa, mestres, infermeres, entre altre rol reproductiu.

Segregació horitzontal: Consisteix a la concentració de dones en determinats sectors (com el de serveis personals) i en determinats llocs de treball (secretariat, infermeria, etc.); mentre que els homes es concentren en altres sectors determinats com el de les empreses de seguretat, la construcció, etc. i en altres llocs de treball determinats (conducció de transports públics i de mercaderies, etc.)

Segregació vertical: Implica la baixa proporció de dones als càrrecs jeràrquics i directius i en els sectors amb major reconeixement professional.

Sexisme: El sexisme és bàsicament una actitud caracteritzada pel menyspreu i la desvalorització, per excés o per defecte, del que són o fan les dones. El sexisme és una actitud derivada de la supremacia masculina, es basa en l'hegemonia dels homes i en totes aquelles creences que la suporten i la legitimen.

Sostre ciment: Conjunt d'eleccions personals de les dones mateixes que fan que, dins del món empresarial, decideixin rebutjar la promoció i l'accés a càrrecs directius.

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

Terra enganxós: Concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables.

Treball productiu: Conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis a l'economia mercantil i formal, però també a l'economia submergida i informal.

Treball reproductiu: Conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família. El treball reproductiu s'ha assignat tradicionalment a les dones.

8. BIBLIOGRAFIA I BIBLIOGRAFIA WEB

- Ajuntament de Reus. *Curs "Gestió del Gènere"*. Ajuntament de Reus., 2009. Apunts.
- Col·lectiu Punt 6. *Recomanacions per la implementació de polítiques de gènere al projecte urbà*. Subvencionat per ICD. 2010.
- Diputació de Barcelona. *Desenvolupament econòmic amb visió de gènere*. Diputació de Barcelona. 2012. Reflexions en femení 32.
- Institut Català de les Dones. *Guia per al disseny i la implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a les empreses*. Generalitat de Catalunya ICD, 2006. Eines 4.
- Institut Català de les Dones. *Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Generalitat de Catalunya ICD, 2006. Eines 7.
- Institut Català de les Dones. *Guia de coeducació per als centres educatius* Generalitat de Catalunya ICD, 2008. Eines 10.
- Institut Català de les Dones. *Pla de Polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011*. Generalitat de Catalunya ICD, 2008. Eines 12.
- Institut Català de les Dones. *Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015*. Generalitat de Catalunya ICD, 2012.
- <http://www.gencat.net/icdong/>
- <http://www.sindicat.net/dona/termicoedu.htm>
- <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=7&id=8205>
- <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1395>.
- http://www.surt.org/accions/guia_delta_igualtat_pimes.pdf

Aquest document és fruit del treball realitzat per part del cos tècnic de cada àrea de l'Ajuntament, agraïm la seva implicació, així com la col·laboració de les entitats i persones individuals que han participat en aquest pla.