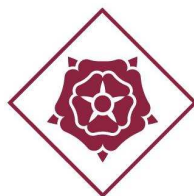


PLA DE POLITIQUES DE GÈNERE
Ajuntament de Reus
2010-2014



AJUNTAMENT DE REUS
POLÍTiques SOCIALS
I TRANSVERSALS

Mary Wollstonecraft

La relació entre els sexes mai no mereixerà el nom de companyonia, fins que les dones no es converteixin en ciutadanes il·lustrades i capaces de guanyar-se la seva pròpia subsistència, i independents dels homes.

Vindicació dels drets de la dona.

Traducció al català a partir de *Vindicación de los derechos de la mujer*.
Madrid, Debate, 1997

INDEX

INTRODUCCIÓ	4
DIAGNOSTIC	5
MARC CONCEPTUAL	9
MARC LEGISLATIU.	11
RECORREGUT HISTORIC DE LES POLITIQUES DIRIGIDES A LES DONES.	17
METODOLOGIA	19
Primera fase: DIAGNOSI DE LA REALITAT	19
Segona fase: DEFINICIÓ D'OBJECTIUS I ACTUACIONS	19
Tercera fase: AVALUACIÓ I SEGUIMENT	24
DEFINICIÓ OBJECTIUS I ACTUACIONS	25
MECANISMES DE COORDINACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA DE POLITIQUES DE GÈNERE	45
GLOSSARI	47

INTRODUCCIÓ

El document que es presenta a continuació és el recull de la feina feta durant tot un any, tot i així no és un punt i final sinó un punt de partida, amb la voluntat de treballar per l'eliminació de les discriminacions de gènere.

Parlem de gènere per que volem contribuir dins les possibilitats de l'administració local a transformar la nostra societat per que esdevingui equitativa, tenint present les necessitats de les dones i també les dels homes, promovent un canvi en els rols socials actuals. Vetllant per la incorporació en el dia a dia de l'Ajuntament les experiències dels homes i de les dones de la ciutat de Reus. Visibilitzant, amb les mateixes oportunitats i reconeixement, el treball productiu i el treball reproductiu.

La metodologia utilitzada durant aquest temps, i que es continuarà emprant, ha sigut i serà la transversalitat

L'objectiu de la transversalitat és millorar la qualitat de les polítiques, entenent-la com una estratègia integradora que incorpora la perspectiva de gènere en totes les polítiques, i actuacions a tots els nivells i en totes les etapes. La transversalitat de gènere parteix de la idea que les polítiques no són neutres, i que s'ha de conèixer l'impacte que tenen sobre les dones i els homes per poder avaluar i reconduir les actuacions que es realitzin. Implica, doncs, 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.

DIAGNOSTIC

S'han recollit dades quantitatives mitjançant la informació pròpia de l'Ajuntament i dels diferents estudis que s'han realitzat aquests últims anys a l'administració i fonts externes com són l'IDESCAT, INE, ICD o el Ministeri d'Igualtat, sense oblidar el Pla local d'Igualtat de l'Ajuntament de Reus. Les dades qualitatives s'han recollit a partir d'una enquesta a la població en general per recollir la percepció de les polítiques de gènere a la ciutadania (GESOP "Informe de resultats, enquesta La igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la ciutat de Reus")

Amb aquesta informació s'ha elaborat el DIAGNOSTIC DEL PLA DE POLITQUES DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE REUS.

Ha continuació es presenta un breu resum del document:

EIX 1. Política municipal.

Segons el grup d'expertes i experts del Consell d'Europa "la transversalitat de gènere és l'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat entre dones i homes s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques". Encara manca molt camí per arribar a aquesta realitat, es necessari poder generar circuits d'informació i relació mútua, treballar amb noves metodologies que permetin incorporar la perspectiva de gènere, amb la finalitat que l'Ajuntament de Reus esdevingui referent i generador de nous avanços cap a la igualtat real entre les dones i els homes.

La percepció ciutadana situa que tres quartes parts de la població de Reus (77,1%) estan d'acord amb que les polítiques adreçades a facilitar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones són molt o bastant necessàries. Un 5,8% considera que tenen una importància regular i un 11,4% que són poc o gens necessàries. Un 5,9% no es posiciona sobre la qüestió.

Tant entre homes (73,5%) com entre dones (80,5%) són amplia majoria els favorables de que es fomentin polítiques que facilitin la igualtat d'oportunitats per raó de gènere, i són majoria també en tots els segments de població analitzats, especialment entre les dones.

EIX 2. Educació, cultura i comunicació.

Entenem la coeducació com la superació de les relacions de poder que supediten un sexe a l'altre, la incorporació en igualtat de condicions de les realitats i la història de les dones i dels homes per poder actuar en igualtat, i reconèixer alhora les diferències pròpies de cada gènere. Els principis de la coeducació són un element fonamental per prevenir la violència masclista.

A Reus, des de l'any 2007 es porta a terme el projecte de coeducació als centres d'educació primària, on la seva finalitat és replantejar sobre els conceptes de rol de gènere, quina repercussió tenen a la societat i prendre consciència de la necessitat de canviar aquesta discriminació. S'ha de recalcar el llenguatge com a eina de comunicació i la seva influència en la transmissió de valors; de la importància del llenguatge utilitzat pels mitjans de comunicació com a agents socialitzadors. És en l'àmbit cultural, on s'acumulen els prejudicis i els judicis sobre els quals es basa la justificació implícita o explícita de moltes injustícies. La discriminació, la subordinació, la marginació, l'opressió, la violència, la privació de drets dels grups menystinguts i/o minoritzats –i fins i tot la violència contra aquests– tenen l'origen en missatges emesos des de l'àmbit cultural. Atesa la potencialitat dels mitjans de comunicació com a instruments transmissors de valors culturals, idees i models i la seva influència en les pautes de comportament i en els marcs interpretatius de la societat, han de deixar enrere els estereotips sexistes, per difondre i incorporar les aportacions de les dones.

EIX 3. Economia i treball

A la ciutat de Reus hi ha un baix nombre de dones empresàries i directives d'alt nivell, i també per sota de la mitjana de Catalunya, de dones tècniques i professionals qualificades, tècniques de suport i treballadores qualificades. En canvi hi ha un percentatge important de treballadores del comerç i dels serveis, especialment a Reus i també al Baix Camp i al Camp de Tarragona, que està per sobre de la mitjana catalana.

Es dona una segregació ocupacional per sectors molt accentuada. Les dones es concentren en ocupacions relacionades amb el comerç, el treball administratiu, la neteja, el suport a la infermeria i l'ensenyament primari i infantil. Són una sobrerrepresentació dels estudis bàsics i hi ha una baixa representació de dones amb estudis a partir del batxillerat.

Les dones presenten una taxa d'atur superior als homes.

L'atur registrat de la dona de Reus presenta una situació més favorable en relació a la mitjana catalana. I es posa de manifest una situació molt negativa per les dones menors de 30 anys.

Un element discriminatori a tenir en compte és la temporalitat i la jornada parcial.

Pel que fa a tasques concretes, la gran majoria opina que les dones dediquen més temps que els homes a les tasques de la llar, als fills i a les responsabilitats amb els avis. I per contra, que els homes dediquen més temps a la vida social i a l'oci. Respecte la dedicació en temps a la feina remunerada es percep que és la mateixa.

En atenció a el salari mensual net, el dels homes és gairebé 450 euros superior al de les dones. I respecte de les pensions i les prestacions d'atur dels homes també són més elevades que les de les dones en 387 euros de mitjana.

EIX 4. Apoderament ciutadà

El teixit associatiu de la ciutat és molt ric i variat. Hi ha 14 associacions de Dones en el registre de l'Institut Català de les Dones, però cal destacar al respecte, que hi ha moltes altres organitzacions no formals que treballen directe o indirectament en la temàtica de gènere.

Un exemple seria l'Hora Violeta, assemblea feminista, creada el 18 de desembre del 2009, amb accions pròpies i un bloc a Internet on fan sentir la seva veu o l'experiència que any rere any realitza Dones en acció (treball en xarxa de diferents entitats amb l'objectiu de celebrar i reivindicar el dia internacional de la Dona, el 8 de març).

A nivell de totes les entitats de la ciutat, el 73% de les organitzacions tenen el 50% o més de sòcies, reduint a només el 27% d'entitats que tenen menys de 50% de sòcies. Existeix una segregació en la tipologia d'entitats, sent les organitzacions més masculinitzades les d'oci, esport i cultura (més d'un 40% d'aquestes tenen una presència femenina inferior al 50%). Respecte a les entitats més feminitzades cal destacar les associacions de veïns o col·lectius específics.

L'estudi de la percepció social posa de manifest que el 41% de la població els agradaria prendre part en els organismes de participació ciutadana.

Els homes citen en primer lloc de forma genèrica els temes socials, seguits de la cultura, d'urbanisme i els esports. Mentre que les dones en les primeres posicions hi apareixen àmbits socials concrets com són el interès per l'educació o la formació, la gent gran, la dona, els aspectes culturals, la infància o la immigració.

EIX 5. Salut i qualitat de vida

Històricament hi ha hagut una homogeneïtzació gradual de les patologies patides per homes i dones. Els resultats posen de manifest que cal introduir la perspectiva de gènere per estudiar les diferències de salut existents entre homes i dones (causes de mortalitat, necessitats, capacitats i tractaments diferenciats...) i els factors (socials, culturals, econòmics, de gènere) que determinen el seu nivell de salut i qualitat de vida. Les necessitats, l'accés als recursos, les oportunitats, les relacions de poder entre homes i dones i les seves condicions de vida també expliquen les diferències de gènere i impediments per la salut. Però, en general, són els homes que diuen sentir-se millor que les dones, mentre que són les dones les que tenen més esperança de vida. Es reflexa també que actualment les dones retarden la maternitat i l'emancipació.

La incorporació de la dona a l'esport ha estat progressiva en els últims anys, però encara queda molt per equiparar-se a la participació masculina. En aquest sentit, encara es mantenen les diferències entre esports (masculins, femenins i neutres) fruit de la nostra tradició sociocultural. En la població jove són més els nois que practiquen esport, i s'ha de destacar la prevalença cada vegada major de consum de tabac entre les joves adolescents.

EIX 6. Eradicació violència de gènere.

El total de víctimes a l'Estat Espanyol l'any 2009 van ser 55 dones, 35 amb nacionalitat espanyola i 20 estrangeres, 14 dones havien denunciat i 11 van obtenir mesures de protecció.

A Catalunya va haver 10 dones víctimes de violència masclista.

A la ciutat de Reus, 870 persones van ser ateses a l'Oficina d'Atenció a la Víctima.

El SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) ha treballat amb 283 dones amb casos de violència, 141 han rebut suport psicològic, 214 suport social, 24 han participat al taller d'autoestima i 25 al grup d'ajuda mútua.

La percepció social d'aquests dos serveis és molt positiva. Segons l'estudi realitzat a 800 persones de la ciutat el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) es valorat amb una nota mitjana de 7,9, el 23,8% li assigna un excel·lent, el 36,4% un notable, un 9,3% l'aprova i només el 0,5% suspèn aquest servei. Mentre que hi ha un 30,1% que no es posiciona al respecte. Pel que fa a l'Oficina d'Atenció a la Víctima rep una nota mitjana de 7,6, tot i que gairebé la meitat dels entrevistats no es posiciona, però un 38,8% li posa una nota de 7 o superior.

MARC CONCEPTUAL

Les polítiques públiques de gènere han tingut i tenen com a objectiu central la igualtat efectiva entre dones i homes. La seva implementació per part dels Estats comença quan s'accepta l'existència de clares desigualtats entre ambdós sexes.

Tot i els esforços en la seva aplicació, impulsades des de la Unió Europea i aplicades al nostre país, la desigualtat encara persisteix.

Al llarg de la història han estat necessaris diversos escenaris d'estratègia política per disminuir les desigualtats inicials entre homes i dones, com són les polítiques per un tracte igual, les polítiques d'acció positiva o discriminació positiva i la transversalitat de gènere.

Les polítiques per un tracte igual són polítiques adreçades a assegurar que cap individu tingui menys drets humans i oportunitats que un altre. Aquestes actuacions es basen en la tradició feminista liberal, que busca garantir els drets de ciutadania a partir de la premissa de que totes les persones han de ser tractades com a iguals, perseguint la creació i el reforçament de la igualtat formal de drets entre homes i dones, sense anar més enllà. Buscant assegurar la igualtat davant la llei i lluitant contra tota discriminació.

Les mesures d'acció positiva o de discriminació positiva són actuacions específiques dirigides a un dels dos sexes perquè puguin superar els obstacles que impedeixen que tinguin les mateixes possibilitats. Busquen assegurar una igualtat en els resultats, i per això es considera pertinent la realització d'un tractament desigual. Aquest nou replantejament suposa un nou enfocament cap al principi d'igualtat de gènere, s'entén com un instrument compensatori de caràcter provisional per reequilibrar les desigualtats existents en diversos àmbits. Promouen l'entrada i la participació de les dones en àmbits en els quals es troba infrarepresentada o on la seva presència és inexistent.

*“ L'acció positiva fonamenta polítiques permissives, basades en intentar identificar les barreres que les dones es troben per participar en educació, formació i ocupació (...) i la discriminació positiva pretén afavorir aquell grup que està infrarepresentat per aconseguir l'equilibri, compensant el desigual punt de partida ”.*Paradigma distributiu de justícia (Rees, 1998: 34)

Les Politiques transversals de gènere es basa en la política de la diferència que reconeix l'androcentrisme de les organitzacions i busca el seu canvi. Per aconseguir aquesta nova meta es dóna molta importància a la incorporació sistemàtica de la sensibilitat de gènere en totes les institucions i polítiques governamentals. Es tracta de l'adopció d'un enfocament integrador i transversal que afecti a tots els àmbits d'intervenció i a tots els nivells.

El mainstreaming de gènere és la 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. (Grup d'especialistes en mainstreaming del Consell d'Europa 1999:26-Verloo.)

La Quarta Conferència Mundial de les Dones, que es va celebrar a Beijing el 1995 va ser un moment clau, es va plantejar per primera vegada la idea de la gestió transversal de gènere (*gender mainstreaming*) en totes les polítiques nacionals i internacionals, fins a l'execució de les mateixes, i en tots els àmbits d'actuació. És en aquest moment quan el concepte de transversalitat emergeix com a estratègia principal per promoure la igualtat d'oportunitats. Des d'aquest any, els governs i altres actors socioeconòmics es comprometen a promoure una política visible i activa de transversalitat, adoptant una perspectiva de gènere en totes les polítiques i programes de manera que abans de prendre decisions es garanteixi l'anàlisi del seu impacte sobre les dones i els homes respectivament.

La gestió transversal de gènere s'ha convertit en l'últim objectiu sublim al que aspira tot òrgan de govern.

MARC LEGISLATIU.

Context Internacional: les Nacions Unides

1945 Declaració Universal dels Drets Humans “ Tothom té tots els drets i les llibertats proclamats en aquesta declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe...”.

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- Decceni 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: Assamblea General Extraordinària de les Nacions Unides: Beijing +10.

Context europeu

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

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

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

1995 Carta Europea de les dones a la ciutat.

1996 Comunicació 96/67: "Integrar la igualtat d'oportunitats entre 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 a objectiu de la UE.

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

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/ Creació de l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere.

Context del govern central

1978 Constitució Espanyola.

1983 Creació de l'Instituto de la Mujer.

1986 Acquis de la legislació comunitària.

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

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

I Plan de Acción contra la violencia doméstica (1998-2000)

Plan de Acción contra la violencia Doméstica (2001-2004).

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

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

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

2004 Ley orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

2005 Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado (accés a l'ocupació pública, promoció professional, conciliació, violència promoció del valor de la igualtat de gènere, estudi i avaluació.

- 2006 Aprovació de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- 2007 Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 2008 Creació del Ministeri d'Igualtat.

Context autonòmic

- 1987 Decret 25/87 de creació de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona.
- 1988 I Congrés de la Dona de Catalunya.
- 1989 Llei 11/89 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 la Generalitat de Catalunya que expressa que totes les disposicions legislatives hauran d'anar acompanyades d'un informe d'impacte de gènere.
- 2005 Programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones (2005-2007).
Pla d'acció i desenvolupament de polítiques de dones a Catalunya (2005-2007).
- 2006 Llei orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia.
- 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'exploació, 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.

RECORREGUT HISTORIC DE LES POLITIQUES DIRIGIDES A LES DONES.

L'Ajuntament de Reus és un dels municipis de Catalunya que ha tingut, des dels primers ajuntaments democràtics, programes en què la prioritat ha estat treballar en projectes per a les dones.

Des dels anys 80, aquest ajuntament ha desenvolupat programes de formació a persones adultes i serveis de promoció de l'ocupació, on una gran part de les persones participants han estat dones. També ha treballat amb grups de dones de diferents barris de la ciutat (Barri Gaudí, Urbanització Sol i Vista, Barri Fortuny, Barri Juroca), potenciant la creació d'altres associacions de dones. Ha impulsat la participació de les dones i ha promogut accions per aconseguir la igualtat en tots els àmbits, formació ocupacional de les dones i suport a diferents grups de dones amb especials dificultats d'integració i s'han realitzat activitats d'informació, formació, lleure, esportives, culturals i de relació amb altres dones.

Ajuntament de Reus

1984	" Programa de la Mujer". Pla actuació dirigit a la dona. (informació, creació d'un gabinet d'assessorament i xerrades).
1986	Projectes destinats a estimular la vida associativa mitjançant activitats en diferents zones de la ciutat.
1989	Fòrum de participació dirigit a les dones. Primera acció de participació ciutadana.
1989	SINASS: servei d'informació i assessorament a les dones com a servei específic. Treballa per oferir i garantir la informació i suport que les dones sol·liciten referent a les situacions de maltractament, agressions, separacions, violacions, etc. Coordinació amb els serveis especialitzats, casa d'acollida de la dona maltractada.
1997	Pla Interdepartamental de la Dona
1998	Coordinadora Municipal de la Dona Forum "Les dones i la ciutat"

2000	Suport en la creació de les 4 primeres entitats de dones a la ciutat (Blanca Almendro, Dones 2000, Nova Dona i Dolors Vives)
1999-2003	Regidoria de Politiques per a la Igualtat (desvinculat de Serveis Socials)
2002	Programa transversal de gènere
2003-2007	Regidoria de Politiques per a la Igualtat
2003	Creació del Consell Municipal de les Dones
2004	Xarxa d'atenció a persones maltractades de la ciutat de Reus. Inclou els menors, les dones, la gent gran, les persones amb disminució i qualsevol altre col·lectiu vulnerable.
2005	Inauguració del Casal de les Dones provisional i CIRD (Centre informació i recursos de les Dones).
2007	Aprovació del Ple de l'Ajuntament el Pla Local d'Igualtat de la ciutat de Reus.
2007-2011	Regidoria adjunt a alcaldia de politiques socials i transversals, Pla Transversal de Gènere i l'àrea de participació i ciutadania, Casal de les Dones.

METODOLOGIA

L'elaboració del Pla s'ha estructurat en tres fases, portades a terme durant l'any 2010 amb la participació del cos tècnic de l'Ajuntament i la ciutadania, vetllant per la transversalitat.

1. Primera fase: DIAGNOSI DE LA REALITAT

Aquesta primera fase ha permès conèixer la realitat sobre la que es vol actuar i els recursos de què es disposa, les diferents necessitats, dificultats o/i interessos de les dones i els homes. Recollint informació per conèixer les diferències de gènere en tots els àmbits de la vida de les persones.

La metodologia emprada ha consistit en la recollida d'informació que disposa l'Ajuntament, amb la finalitat d'obtenir dades quantitatives i es va elaborar una enquesta a la ciutadania per recollir la informació qualitativa, tal i com s'ha exposat anteriorment.

2. Segona fase: DEFINICIÓ D'OBJECTIUS I ACTUACIONS

La informació recollida en el Diagnòstic del Pla de Politiques de Gènere de l'Ajuntament de Reus ha permès una aproximació a la realitat municipal amb la incorporació de la perspectiva de gènere, acotant els àmbits d'intervenció en la política municipal, utilitzant el *mainstreaming gender* en la prioritització de les actuacions.

El Pla prioritza sis eixos de treball, resultat de la tasca realitzada de la comissió del cos tècnic i la participació de la ciutadania, aquests són:

EIX 1. Política municipal.

Incloure el *Gender Mainstreaming* o la transversalitat de gènere en tots els àmbits de l'actuació política de l'Ajuntament, i per tant incorporant un nou paradigma que consideri les diferències entre les condicions, les situacions i les necessitats respectives de les dones i els homes.

EIX 2. Educació, cultura i comunicació

Vetllar per una societat equitativa, a través de la coeducació, la cultura i la comunicació. Apoderant, visualitzat els sabers i les aportacions de les dones i treballant les masculinitats igualitaries, eradicant els prejudicis sexistes i androcèntrics.

EIX 3. Economia i treball

Reconèixer i valorar socialment el treball reproductiu, eradicar les discriminacions directes i indirectes en el treball productiu. Adequar els usos del temps amb la finalitat de ser més compatible amb totes les activitats de la vida de les persones.

EIX 4. Apoderament ciutadà

Incorporar la perspectiva de gènere en la participació ciutadana, valorar les aportacions, els sabers i coneixements específics de les dones que han desenvolupat al llarg de la història. Apoderar les dones i facilitar eines per tal que arribin als òrgans de decisió i representació política. Potenciar grups d'homes igualitaris.

EIX 5. Salut i qualitat de vida.

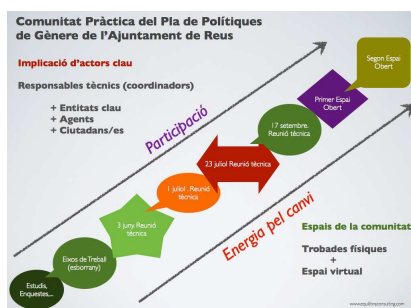
La qualitat de vida és un concepte integrador de les necessitats humanes, de tot allò que permet a les persones realitzar al màxim possible les seves capacitats i potencialitats, no només per viure, sinó per viure amb autonomia i dignitat. Dones i homes necessiten desenvolupar-se socialment i culturalment conforme als contextos i expectatives de cadascuna i de cadascun, sense patir cap tipus de discriminació des del punt d'intervenció inclusiu.

EIX 6. Eradicació violència de gènere.

Desenvolupar estratègies de prevenció i de sensibilització per a totes les formes i àmbits de la violència de gènere. Pràctiques d'apoderament de les dones que propicien l'increment dels seus recursos per poder identificar, interpretar i descodificar les manifestacions d'aquesta violència que, moltes vegades, poden quedar ocultes en la subtilitat de la percepció subjectiva, ja sigui individual o col·lectiva, i en la dificultat per ser identificades ràpidament, especialment per part de les dones en situacions de violència masclista.

La definició de les actuacions i objectius del pla de polítiques de gènere ha estat un procés que s'ha desenvolupat a través de diàleg continu d'acord amb el principi de transversalitat o *gender mainstreaming*.

La participació del pla de polítiques de gènere s'ha fonamentat en aconseguir l'apropiació del mateix per part de les persones responsables de les diferents àrees de l'Ajuntament, que més endavant l'haurien d'implementar. D'aquesta forma, l'estructura de comunitat pràctica emprada ha tingut la voluntat de posar en valor el coneixement de la realitat, motivacions i capacitats de cada àrea de l'Ajuntament, així com generar energia, i compromís d'actuació entre els diferents actors de la ciutat per a una implementació efectiva i democràtica.



Les comunitats pràctiques estan formades per gent que es comprometen a un procés d'aprenentatge col·lectiu en una esfera humana comuna, en paraules d'Etienne Wenger (2008) - el principal teòric de comunitats pràctiques- una comunitat pràctica són un grup de persones que comparteixen una preocupació o passió per alguna cosa que fan o

temàtica concreta i que aprenen a fer-ho millor a través d'interaccionar regularment entre ells.

Front a un procés participatiu típic, les avantatges d'una comunitat pràctica és que es té en compte les voluntats i capacitats per posar en pràctica determinades polítiques. D'aquesta forma, la creació de la comunitat pràctica es fonamenta en la creació d'un espai físic (a través de trobades, espais oberts en aquest cas) i també virtual (espai wiki) generant espais de treball composts per:

- Personal tècnic de l'ajuntament (coordinació de cada àrea del Pla de Politiques de gènere)
- Representació d'entitats i institucions
- Ciutadania

Les trobades de participació es va utilitzar la Tecnologia de l'Espai Obert, una metodologia de conferències, reunions, debats que permet tractar temes complexos que impliquin a moltes persones de forma oberta, participativa i creativa.

Les regles bàsiques d'Open Space Technology són:

- 1- Siguin quines siguin les persones que assisteixen al diàleg són les persones adequades. Vol recordar que el més important és que el tema sigui important per les persones participants i no les seves qualificacions, ni els càrrecs que ostentin.
- 2- Siguí quin sigui el moment d'inici és el moment correcte. Posa de relleu que la comunicació i la creativitat no estan vinculades a les presses.
- 3- Qualsevol cosa que passi és la única cosa que que podia haver passat. No val la pena pensar que hauria pogut passar o queixar-se de com han anat les coses.
- 4- Quan s'ha acabat, s'ha acabat. Si un tema s'ha comentat i parlat, cal moure's cap al següent.
- 5- Llei dels dos peus o de la Mobilitat. Si durant la jornada et trobes en qualsevol moment o situació on no estàs aprenent, ni tampoc estàs contribuint, usa els teus dos peus i vés a un altre lloc (o diàleg). D'aquesta forma, les persones participants tenen la màxima responsabilitat sobre el seu aprenentatge i contribució a la jornada.

En el desenvolupament del treball amb els diferents eixos es va fer a través dels 5 components següents (Medi-ambient de Reflexió de N. Kline):

Atenció.

Igualtat.

Diversitat.

Distensió.

Encoratjament.

L'espai Wiki de la comunitat pràctica és un espai virtual que ha permès treballar les diferents polítiques, perfilant-les i adaptant-les a mida que aquestes vagin evolucionant, amb les diferents reunions, Espais oberts, etc.

L'espai Wiki és un espai de participació en el que es fan comentaris, preguntes, dubtes, propostes, etc. per part de tots els membres de la comunitat.

Una altra avantatge del Wiki és que permet que tots els membres de la comunitat estiguin informats de com avancen els diferents eixos del Pla, i amb aquest coneixement puguin sorgir sinergies entre els diferents subgrups.

Els resultats d'aquest procés van més enllà de les idees o accions concretes sorgides de la participació ciutadana i és important que es valorin així.

Energia pel canvi.



Generada entre els diferents responsables tècnics del Pla de Polítiques "així com ciutadania associada i no associada, com varen manifestar tots ells: els tècnics per la seva involucració i treball durant tot el procés i la ciutadania per seva participació i disponibilitat per continuar col·laborant amb el Pla de Polítiques.

Treball transversal amb el cos tècnic.

Les diferents reunions de treball, l'espai Wiki, el lideratge dels Espais Oberts ha creat consciència i motivació de grup de treball entre els diferents tècnics de les diferents àrees, fent realitat el treball coordinat i transversal.

Diàleg ciutadania - entitats – personal tècnic.

Els dos Espais Oberts, han estat un exemple a tenir en compte de processos participatius fonamentats en el diàleg i l'escolta "mútua entre ciutadania i responsables tècnics de l'Ajuntament. D'aquesta forma, al no existir filtres entre la veu de la ciutadania i la del cos tècnic, la informació va circular de forma directa i fluida, facilitant el coneixement de la realitat per part del personal tècnic, que al seu torn, va poder informar directament a la ciutadania dels serveis existents o motius pels quals determinades problemàtiques eren més difícils de resoldre (manca de competències municipals o altres).

Formació al cos tècnic i a la ciutadania en temes de gènere i igualtat.

El procés de la Comunitat Pràctica, la informació sobre el diagnòstic d'igualtat facilitada durant les reunions amb el cos tècnic, així com la guia de participació facilitada a la ciutadania participant als Espais Oberts (amb resum de la diagnosi, glossari de conceptes, etc.) tenen un component important de formació en tres temes cabdals:

- Treball transversal
- Participació ciutadana
- Igualtat de gènere

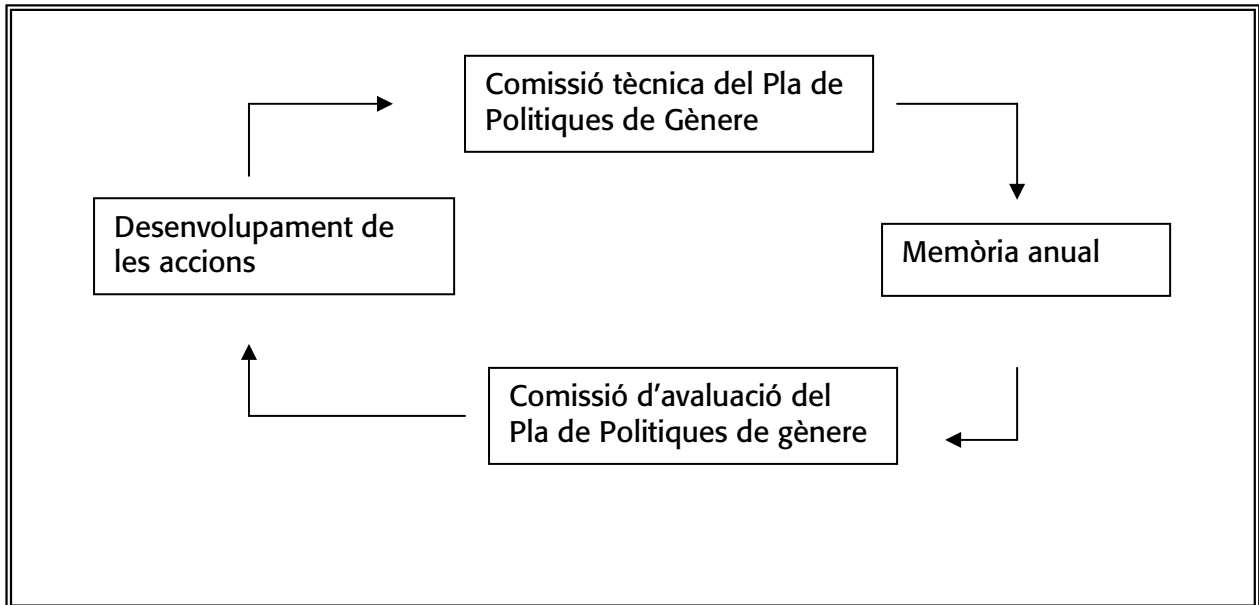
Informació pràctica sobre accions a tenir en compte en el pla.

El procés participatiu, ha proporcionat informació sobre les accions que el pla haurà de recollir.

3. Tercera fase: IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA DE POLITIQUES DE GÈNERE

El seguiment i l'avaluació han de ser eines que permetin conèixer la implementació del Pla, amb la finalitat de valorar, consolidar i si s'escau modificar les actuacions per tal d'aconseguir els objectius plantejats en Pla de Polítiques de Gènere.

Aquesta tasca es realitzarà de la següent manera:



Comissió tècnica de seguiment del Pla de Polítiques de Gènere

Composada per 1 membre de cada àrea de l'Ajuntament de Reus.

Funcions:

- Coordinació del desenvolupament del Pla
- El seguiment trimestral de les accions realitzades
- Recopilació, anàlisi i coordinació de les fitxes de seguiment
- Difusió de les actuacions i els resultats obtinguts
- Coordinació de les diferents àrees implicades per l'optimització de recursos

Comissió d'avaluació del Pla de Politiques de Gènere

Composada per :

Regidor del Pla Transversal de Gènere

Dos membres del Consell Municipal de Polítiques per a la Igualtat

Dos membres del Consell Municipal de les Dones

Dos membres de la comissió tècnica de seguiment

Un membre del personal del Pla Transversal de Gènere

Funcions:

- Avaluació mitjançant la memòria anual del Pla de Politiques de Gènere
- Revisió si s'escau de les accions realitzades i la seva viabilitat
- Modificació si s'escau de les accions proposades
- Realització de noves propostes d'acció, si escau, de accions per assolir els objectius
- Revisió de la prioritització de les accions

DEFINICIÓ OBJECTIUS I ACTUACIONS

POLITICA MUNICIPAL

Objectiu general

1. Crear una cultura de treball transversal i amb perspectiva de gènere, fent l'Ajuntament referent per la ciutadania

Objectiu específic

1.1. Consolidar la transversalitat de gènere en les polítiques municipals

Actuacions

1.1.1. Implementació del Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Reus

Indicadors: Aprovació del Pla d'igualtat intern
Mesures realitzades del Pla d'igualtat intern

1.1.2. Implementació del Protocol d'assetjament sexual i raó de sexe de l'Ajuntament de Reus

Indicadors: Aprovació del Protocol
Mesures realitzades del Protocol

1.1.3. Guia de recomanacions per introduir la visió de gènere en les campanyes municipals

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

1.1.4. Formació específica en sensibilització i perspectiva de gènere pel personal de l'administració

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes

1.1.5. Difusió del Pla Politiques de Gènere

Indicadors: Exemplars distribuïts
Canals de difusió

1.1.6. Dotació de recursos als projectes amb perspectiva de gènere existents i amb bons resultats

Indicadors: Projectes dotats
Persones destinatàries

1.1.7. Informe anual impacte de gènere de totes les àrees de l'Ajuntament

Indicadors: Exemplars distribuïts

1.1.8. Canals de difusió Guia de recursos municipals de gènere.

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

Objectiu específic

1.2. Reconèixer el lideratge i la gestió femenina en la cultura institucional i organitzativa de l'Ajuntament

Actuacions

1.2.1. Assignar noms de dones rellevants a carrers, espais públic i equipaments, incloent una explicació de qui eren

Indicadors: Assignació de dones
Canals de difusió

1.2.2. Difusió de les edicions realitzades en reconeixement de les dones il·lustres de la ciutat

Indicadors: Exemplars distribuïts
Canals de difusió

1.2.3. Augmentar la participació de les dones en òrgans de govern

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: dones

1.2.4. Consolidació del Consell Municipal de Politiques per a la Igualtat i el consell Municipal de les Dones com a òrgans consultius de l'Ajuntament i la visualització de les seves aportacions.

Indicadors: Accions participatives/positives
Persones destinatàries: dones

Objectiu específic

1.3. Incorporar la perspectiva de gènere en l'organització i projectes urbans

Actuacions

1.3.1. Definició de criteris municipals amb perspectiva de gènere per la planificació, disseny i execució d'espais públics

Indicadors: Criteris
Persones destinatàries: dones/homes
Impacte

1.3.2. Incorporació de la visió femenina en la construcció d'espais i infraestructures mitjançant procés participatiu tenint present a les dones i el personal professional dels barris o carrers

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: dones

1.3.3. Millora de la via publica tenint present petits detalls com amplada de la vorera o el material del terra, tenint present els diferents calçats existents

Indicadors: Accions positives
Impacte

1.3.4. Millora a l'accés dels contenidors de la brossa i recordatori de l'horari de recollida (incloent residus voluminosos)

Indicadors: Accions positives
Impacte

1.3.5. Millora accés als diferents espais públics, evitant barreres arquitectòniques i creant espais de trobada

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: homes/dones

EDUCACIÓ , CULTURA I COMUNICACIÓ

Objectiu general

2. Transformar la societat patriarcal i androcèntrica en una societat equitativa mitjançant la definició de nous rols socials, a través de la coeducació, la cultura i la comunicació

Objectiu específic

2.1. Consolidar la coeducació i la seva metodologia durant tot el procés de formació al llarg de la vida, des de l'escola bressol fins les aules de la tercera edat

Actuacions

2.1.1. Difusió i motivació dels diferents recursos i serveis existents en matèria d'igualtat d'oportunitats pels membres de la societat (docents, alumnat, sindicats, AMPAs, entitats, etc)

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

2.1.2. Difusió de recursos per treballar transversalment les competències socioemocionals en els centres educatius

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

2.1.3. Difusió de recursos per treballar transversalment valors d'igualtat, cooperació, solidaritat, respecte, esperit crític, empatia, des d'educació infantil fins l'educació d'adults, tenint presents tot el procés educatiu d'una persona

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

2.1.4. Consolidació projectes intergeneracionals de diferents entitats i fomentar la relació àvies/avis- netes/nets)

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes

2.1.5. Consolidació i creació d'activitats per treballar l'educació de les emocions

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes

2.1.6. Oferir eines i recursos a les famílies per treballar la igualtat entre les dones i els homes

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

2.1.7. Formació especialitzada als equips de monitoratge dels casals d'estiu i parc de nadal que ofereix l'ajuntament

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes

Objectiu específic

2.2. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la cultura de la ciutat

Actuacions

2.2.1. Ofertes des de CAER d'obres de teatre social amb temàtica d'igualtat d'oportunitats

Indicadors: Accions teatrals
Persones destinatàries: dones/homes

2.2.2. Campanyes de sensibilització igualtat entre homes i dones mitjançant performance

Indicadors: Exemplars distribuïts
Canals de difusió

Objectiu específic

2.3. Reconèixer la creació femenina

Actuacions

2.3.1. Creació cicle de dones artistes

Indicadors: Accions realitzades
Persones destinatàries: dones/homes

2.3.2. Creació de debat de la figura de la dona en l'art

Indicadors: Accions realitzades
Persones destinatàries: dones/homes

2.3.3. Difusió de les activitats realitzades per dones, visualitzar el talent femení que visita la ciutat

Indicadors: Exemplars distribuïts
Canals de difusió

Objectiu específic

2.4. Reduir la presència de l'androcentrisme i sexisme en la comunicació

Actuacions

2.4.1. Creació de bústies de suggeriments ens els diferents serveis de la ciutat

Indicadors: Accions
Persones destinatàries: dones/homes

	Impacte
2.4.2. Campanya publicitària de sensibilització	
Indicadors:	Accions Persones destinatàries: dones/homes Canals de difusió
2.4.3. Difusió diferents sistemes de denuncia d'anuncis, publicitat o altres sistemes de comunicació sexista	
Indicadors:	Exemplars distribuïts Canals de difusió
2.4.4. Revisió del protocol dels mitjans de comunicació i el seu compromís a nivell local	
Indicadors:	Accions Persones destinatàries: dones/homes Impacte
2.4.5. Oferir referents positius en l'equitat de gènere a la societat i concretament als infants	
Indicadors:	Accions Persones destinatàries: dones/homes
2.4.6. Oferir eines i recursos a les famílies per treballar la igualtat entre homes i dones i els mitjans de comunicació, concretament la televisió i internet	
Indicadors:	Exemplars distribuïts Canals de difusió Persones destinatàries: dones/homes
2.4.7. Difondre la informació al màxim de persones, tan a nivell intern com a nivell extern	
Indicadors:	Canals de difusió Persones destinatàries: dones/homes
2.4.8. Creació de borsa de dones especialistes local, especialitzades en diferents temàtiques, tenint present no crear especialistes oficials	
Indicadors:	Exemplars distribuïts Canals de difusió Persones destinatàries: dones/homes

Objectiu específic

2.5. Treballar per un nou model de masculinitat igualitària i seva visualització

Actuacions

2.5.1. Formació exclusiva per homes, incloent a nivell empresarial

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: homes

2.5.2. Monogràfics als centres cívics de tasques domèstiques dirigides a homes i dones, trencant el rol de sexe tradicional

Indicadors:	Cursos/accions formatives Persones destinatàries: dones/homes
2.5.3. Tallers d'atenció i cura a la tercera edat i infància per homes	
Indicadors:	Cursos/accions formatives Persones destinatàries: homes
2.5.4. Formació masculinitats igualitàries	
Indicadors:	Cursos/accions formatives Persones destinatàries: dones/homes

ECONOMIA I TREBALL

Objectiu general

3. Promoure, informar i sensibilitzar en la igualtat d'oportunitats de la població en l'accés del treball remunerat, i la seva progressió professional així com el reconeixement del treball no remunerat

Objectiu específic

3.1. Fer visibles el valor del treball de cura i atenció i del treball domèstic i familiar i promoure una nova cultura dels treballs i la coresponsabilitat

Actuacions

3.1.1. Campanya de visibilització tasques de la llar

Indicadors: Materials/documents
Canals de difusió

3.1.2. Mesures d'acompanyament i suport a la família per fer accessible la formació a les dones (conciliació horària)

Indicadors: Materials/documents
Canals de difusió

3.1.3. Tallers de coresponsabilitat adreçat a les famílies

Indicadors: Cursos/accions formatives
Materials/documents
Persones destinatàries: dones/homes

3.1.4. Reconeixement dels homes igualitaris, coresposables de les tasques de cura i atenció a la llar

Indicadors: Accions realitzades
Canals de difusió

Objectiu específic

3.2. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'àmbit del treball remunerat, eradicant la discriminació vertical i horitzontal

Actuacions

3.2.1. Campanyes de visibilització de dones treballadores en sectors masculinitats

Indicadors: Accions realitzades
Materials/documents
Canals de difusió

3.2.2. Campanyes de sensibilització i reconeixement a les empreses que realitzen accions amb visió de gènere, inclos el pla d'igualtat

Indicadors: Accions realitzades
Materials/documents
Canals de difusió

3.2.3. Inserció laboral col·lectiu de dones en risc

Indicadors: Accions realitzades
Persones destinatàries: dones/homes

3.2.4. Millora de les competències transversals de les persones adultes i el coneixement de la llengua

Indicadors: Accions realitzades
Persones destinatàries: dones/homes

3.2.5. Campanya de sensibilització amb referents educatius per tal d'afavorir la transició de l'escola al món laboral eradicant la segregació horitzontal

Indicadors: Materials/documents
Canals de difusió

3.2.6. Campanya contra el fracàs escolar

Indicadors: Materials/documents
Canals de difusió

3.2.7. Accions de formació als alumnes de la darrera fase de secundària obligatòria sobre emprenedoria, formació professionals i estudis universitaris i sectors emergents

Indicadors: Cursos/accions formatives
Materials/documents
Persones destinatàries: dones/homes

3.2.8. Reconeixement de les bones practiques empresarials en l'àmbit d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Indicadors: Accions realitzades
Persones destinatàries: dones

3.2.9. Formació a els equips de Recursos humans i directius per la incorporació de la transversalitat de gènere

Indicadors: Cursos/accions formatives
Materials/documents
Persones destinatàries: dones/homes

Objectiu específic

3.3. Impulsar el diàleg social i la negociació col·lectiva com a instrument per assolir la Igualtat d'Oportunitats en l'àmbit del treball remunerat

Actuacions

3.3.1. Difusió i informació sobre l'elaboració i implementació del Pla d'Igualtat de l'empresa

Indicadors: Materials/documents
Canals de difusió

3.3.2. Formació en igualtat d'oportunitats

Indicadors: Cursos/accions formatives
Materials/documents

Persones destinatàries: dones/homes

3.3.3. Campanyes d'informació i sensibilització sobre la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral (conceptes com segregació horitzontal, segregació vertical, sostre de vidre, bretxa salarial, assetjament en l'àmbit laboral...)

Indicadors: Materials/documents
Accions realitzades
Canals de difusió

3.3.4. Informació i sensibilització en igualtat d'oportunitats a entitats, agents socioeconòmics i teixit empresarial

Indicadors: Materials/documents
Accions realitzades
Canals de difusió

3.3.5. Difondre referents empresarials que han realitzat proves pilot o bones practiques

Indicadors: Materials/documents
Accions realitzades
Canals de difusió

3.3.6. Formació mainstreaming gender i un nou estil de compromís i de lideratge entre persones directives d'empreses, amb responsabilitats polítiques, sindicals o tècniques

Indicadors: Cursos/accions formatives
Materials/documents
Persones destinatàries: dones/homes

Objectiu específic

3.4. Desenvolupar i consolidar projectes de dones emprenedores o/i lideratge femení

Actuacions

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

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: homes

3.4.2. Campanya d'apadrinament professional, és a dir, posar en contacte la dona que busca feina amb altres professionals instal·lats per assessorament i al camp professional

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: homes/dones

3.4.3. Formació en lideratge femení i competències transversals

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones

Objectiu específic

3.5. Impulsar polítiques d'usos del temps

Actuacions

3.5.1. Difusió a les empreses de les escoles bressols més properes

Indicadors: Materials/documents
Accions realitzades
Canals de difusió

3.5.2. Difusió dels serveis de cura dels infants

Indicadors: Materials/documents
Accions realitzades
Canals de difusió

3.5.3. Difusió i consolidació del Banc del temps

Indicadors: Materials/documents
Accions realitzades
Canals de difusió

APODERAMENT CIUTADÀ

Objectiu general

4. Promoure un model de participació activa de la ciutadania

Objectiu específic

4.1. Sensibilitzar en la definició de nous rols de gènere, pal·liant les diferències entre dones i homes.

Actuacions

4.1.1. Formació específica per homes i per a dones

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes

4.1.2. Campanyes de sensibilització, informació.

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

4.1.3. Formació i campanyes d'informació i participació dels homes en el concepte de masculinitats igualitàries

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes
Materials/documents
Canals de difusió

4.1.4. Difusió i realització de debats sobre el paper de la dona i del home en els diferents espais de la societat

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

4.1.5. Formació específica sobre habilitats i sabers per reconèixer el gènere dona i gènere home.

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes

Objectiu específic

4.2. Reconèixer el paper de les dones a la ciutat

Actuacions

4.2.1. Jornades de debat sobre la situació de les dones en temes de participació i influències del pensament masculí

Indicadors: Accions realitzades
Persones destinatàries: dones/homes

4.2.2. Visualització de les tasques, experiències i sabers de les dones, trencant els rols tradicionals

Indicadors: Cursos/accions formatives
Materials/documents
Canals de difusió

4.2.3. Campanyes de visualització i difusió de l'esport en femení

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

4.2.4. Cohesió d'equips femenins i la seva visualització, tenint present el col·lectiu immigrant

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes
Canals de difusió

4.2.5. Formació d'autoestima i reconeixement femení

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes
Canals de difusió

Objectiu específic

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

Actuacions

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

Indicadors: Persones destinatàries: homes/dones
Persones destinatàries: immigrants dones/homes
Persones destinatàries: joves homes/dones

4.3.2. Cine Fòrum amb temàtiques actuals

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: dones/homes

4.3.3. Implicació masculina en les accions d'igualtat d'oportunitats

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: homes

Objectiu específic

4.4. Crear i consolidar espais de trobada de les entitats de dones o entitats que treballin per la igualtat real entre homes i dones, facilitant l'intercanvi i l'experiència

Actuacions

4.4.1. Creació de nous canals d'informació amb la ciutadania

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: homes/dones

4.4.2. Descentralització de les accions i aprofitar espais socials (associacions veïnals, Casals, esplais, ...)

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: homes/dones

4.4.3. Utilització de les noves tecnologies, xarxes socials, per difondre informació sobre participació ciutadana

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: homes/dones

4.4.4. Garantir l'accés a les noves tecnologies i/o xarxes socials mitjançant la formació

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes
Canals de difusió

4.4.5. Difusió dels resultats i accions realitzades a partir dels diferents processos participatius realitzats

Indicadors: Canals de difusió

4.4.6. Oferta de recursos per afavorir la conciliació familiar i les accions participatives

Indicadors: Accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes
Canals de difusió

4.4.7. Casal de les dones com un punt de trobada i informació

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: homes/dones

SALUT I QUALITAT DE VIDA

Objectiu general

5. Promoure la salut i la qualitat de vida en les persones, tenint present la perspectiva de gènere

Objectiu específic

5.1. Treballar el procés vital de les dones com a salut i no com a malaltia

Actuacions

5.1.1. Cicle de xerrades del procés del vital de les dones des de la menarquia fins la menopausa

Indicadors: Persones destinatàries: dones/homes
Canals de difusió

5.1.2. Reconeixement de la maternitat

Indicadors: Materials/documents
Persones destinatàries: dones/homes

5.1.3. Informació sobre les malalties pròpies de les Dones i la diferent simptomatologia entre homes i dones

Indicadors: Persones destinatàries: dones/homes
Materials/documents
Canals de difusió

5.1.4. Informació sobre les conseqüències en la salut a les persones que realitzen la doble o triple jornada laboral

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

Objectiu específic

5.2. Sensibilitzar i proporcionar coneixements i hàbits saludables a la població i prevenir malalties físiques i psíquiques

Actuacions

5.2.1. Informar als pares i les mares sobre la importància de la pràctica esportiva dels nois i les noies en edat escolar

Indicadors: Accions realitzades
Persones destinatàries: dones/homes
Canals de difusió

5.2.2. Realització d'activitats esportives familiars

Indicadors: Accions realitzades
Persones destinatàries: dones/homes
Canals de difusió

5.2.3. Garantir l'oferta d'activitats esportives adaptades a la demanda real i potencial del segment de població femení

Indicadors: Accions realitzades
Persones destinatàries: dones/homes
Canals de difusió

5.2.4. Disposar d'espais esportius que permetin oferir activitats esportives adaptades a la demanda real i potencial del segment femení (piscina, sales polivalents, gimnàs...)

Indicadors: Espais habilitats
Persones destinatàries: dones/homes

5.2.5. Disseny del pla de formació sexual per la prevenció de malalties i embarassos no desitjats

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió
Accions realitzades

5.2.6. Prevenció en el consum de drogues (legals i il·legals) incloent la visió de gènere

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

Objectiu específic

5.3. Promoure la participació esportiva de les dones

Actuacions

5.3.1. Creació, cohesió i visualització de grups de dones que practiquen esports tradicionalment masculins

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: dones

5.3.2. Visualització i reconeixement de l'esport femení en els mitjans de comunicació

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: dones/homes

5.3.3. Formació i punts de trobada de persones amb lideratge femení esportiu

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes

5.3.4. Campanyes de sensibilització per les mares per fer esport

Indicadors: Materials/documents
Exemplars distribuïts
Canals de difusió

5.3.5 Potenciar les campanyes de comunicació sobre l'oferta d'activitats físico-esportives demandades pel segment femení.

Indicadors: Exemplars distribuïts
Canals de difusió

Objectiu específic

5.4. Vetllar per la qualitat de vida i la inclusió social amb perspectiva de gènere

Actuacions

5.4.1. Reconeixement de la tasca realitzada pel veïnat en suport a les persones

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: homes/dones

5.4.2. Col·laboració amb el Pla d'Inclusió Social de l'Ajuntament de Reus

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: homes/dones

5.4.3. Acostament amb el col·lectiu de la prostitució

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: dones

ERADICACIÓ VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Objectiu general

6. Implementar estratègies de sensibilització, prevenció i intervenció per totes les tipologies i àmbits de la violència de gènere

Objectiu específic

6.1. Sensibilitzar i informar de totes les tipologies i àmbits de la violència de gènere.

Actuacions

6.1.1. Campanyes d'informació associacions i comunitats veïnals per la prevenció violència de gènere

Indicadors: Materials/documents
Canals de difusió

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

Indicadors: Cursos/accions formatives
Materials/documents
Persones destinatàries: dones/homes

6.1.3. Formació pels menors en igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de la seva vida

Indicadors: Persones destinatàries: dones/homes
Materials/documents
Canals de difusió
Cursos/accions formatives

6.1.4. Creació de grups de reflexió a tots els nivells

Indicadors: Materials/documents
Accions realitzades
Canals de difusió

6.1.5. Informació i difusió dels drets jurídics de les dones

Indicadors: Persones destinatàries: dones/homes
Materials/documents
Canals de difusió
Cursos/accions formatives

6.1.6. Curs a les parelles sobre el reciclatge de les relacions

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes

6.1.7. Realització d'accions de rebuig contra la violència

Indicadors: Accions realitzades
Materials/documents
Canals de difusió

Objectiu específic

6.2. Consolidar, millorar i ampliar estructures, programes, activitats i serveis que permetin la intervenció integral i coordinada

Actuacions

6.2.1. Consolidar la difusió del protocol i els serveis i actuacions que s'enderiven

Indicadors: Accions realitzades
Materials/documents
Canals de difusió

6.2.2. Campanya de paraula clau per demanar ajuda per dones immigrants

Indicadors: Accions realitzades
Canals de difusió

6.2.3. Seguiment d'ordres de protecció a domicili de paísà

Indicadors: Accions realitzades
Persones destinatàries: dones/homes

6.2.4. Visites puntuals a domicili per alertar al maltractador, si es necessari

Indicadors: Accions realitzades
Persones destinatàries: dones/homes

6.2.5. Consolidar accions formatives per sensibilitzar als i les agents de la Guàrdia Urbana en l'atenció a la ciutadania

Indicadors: Materials/documents
Cursos/accions formatives
Canals de difusió

5.2.6. Consolidar, millorar i ampliar el servei d'informació i atenció a les dones

Indicadors: Materials/documents
Accions realitzades
Canals de difusió

Objectiu específic

6.3. Desenvolupar i consolidar estratègies d'informació i atenció que facilitin a les dones l'accés als drets i serveis que hi ha al seu abast per una recuperació integral

Actuacions

6.3.1. Creació, consolidació de projecte d'inserció laboral per víctimes de violència de gènere

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: dones

6.3.2. Formació en intel·ligència emocional, habilitats socials, autoestima i resiliència

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes

6.3.3. Informació i donar suport a dones emprenedores

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes

6.3.4. Consolidació, millora i ampliació de tallers d'atenció i recuperació per les dones i els seus fills i filles víctimes de violència de gènere

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: dones/homes

Objectiu específic

6.4. Desenvolupar accions dirigides a sensibilitzar específicament a la prevenció de la violència de gènere als homes.

Actuacions

6.4.1. Formació en intel·ligència emocional, habilitats socials, mediació i resolució de conflictes a través de l'estil cooperatiu

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: homes

6.4.2. Promoció del dia Home Coreponsable

Indicadors: Accions participatives
Persones destinatàries: homes/dones

6.4.3. Formació per maltractadors

Indicadors: Cursos/accions formatives
Persones destinatàries: homes

6.4.4. Campanyes per promoure la seguretat a l'espai privat-comunitari: el dret de les dones a una vida sense violència

Indicadors: Materials/documents
Canals de difusió

MECANISMES D'IMPLEMENTACIÓ, COORDINACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ.

La implementació del pla començarà després de l'aprovació del document pel ple.

La comissió de seguiment serà l'encarregat de coordinar i vetllar pel desenvolupament del pla, tal i com s'ha comentat anteriorment.

La comissió tècnica de seguiment del Pla de Politiques de Gènere, serà l'encarregat de recollir les fitxes de seguiment:

Fitxa de seguiment

Nom de l'acció	
Data d'inici	Data de finalització
Persones destinatàries	
Responsables de l'actuació	
Resultats	
Observacions	
Propostes de millora	

El Pla transversal de Gènere elaborarà la memòria anual a partir dels diferents documents redactats, que passarà als membres del Comissió de seguiment i la Comissió d'avaluació del Pla de Politiques de Gènere.

La memòria haurà de recollir

Nom del projecte.
Referència al pla al qual s'insereix, on es concretin eixos i/o objectius.
Descripció.
Metodologia de treball.
Àmbit geogràfic d'intervenció.
Abast i característiques de la població a la qual s'adreça.
Agents, organismes i/o entitats implicades.
Capacitat de realització del projecte: recursos humans i pressupost que s'hi destinarà.
Calendari.
Difusió.
Mesures o eines de seguiment i avaluació

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 de que la mirada masculina és l'única possible universal i es generalitza a tota la humanitat, ja siguin homes o dones.
<http://www.sindicat.net/dona/termicoedu.htm>

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.

Pla de Polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011.

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.

<http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=7&id=8205>

Coeducació

Mètode educatiu que parteix del principi de la igualtat entre els sexes i de la no discriminació per raó de sexe.

Coeducar significa no establir relacions de poder que supeditin un sexe a l'altre, sinó que incorpori en igualtat de condicions les realitats i la història de les dones i els homes per educar en la igualtat des de la diferència.

<http://www.sindicat.net/dona/termicoedu.htm>

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.

<http://www.sindicat.net/dona/termicoedu.htm>

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.

<http://www.gencat.net/icdona/>

Mainstreaming gender o transversalitat

El mainstreaming de gènere és la 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.

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

Noves masculinitats/masculinitats igualitaries

Implicació dels homes en el camí de la igualtat, tenint en compte que el model masculí masclista ha de ser modificat per un model masculí igualitari.

Transformar a los hombres: un reto social. Daniel Gabarró

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 social i històricament i tenen els seus efectes en tots els àmbits de la cultura, treball, família, política, organització, art, empreses, salut, ciència, sexualitat, història.

<http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1395>.

Pla Plocal 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.

Curs "Gestió del Gènere". Ajuntament de Reus, 2009.

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.

Curs "Gestió del Gènere". Ajuntament de Reus, 2009.

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 altres- rol reproductiu.

Curs "Gestió del Gènere". Ajuntament de Reus, 2009.

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.);

http://www.surt.org/accions/guia_delta_igualtat_pimes.pdf

Segregació vertical

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

http://www.surt.org/accions/guia_delta_igualtat_pimes.pdf

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.

Guia de coeducació per als centres educatius. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya.

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.

http://www.surt.org/accions/guia_delta_igualtat_pimes.pdf

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.

Guia per al disseny i la implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a les empreses. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya.

Terra enganxós

Representa la suma de circumstàncies (estructurals i personals) que situen a les dones en les jerarquies més baixes de la piràmide laboral.

http://www.surt.org/accions/guia_delta_igualtat_pimes.pdf

Aquest document, es fruit del treball realitzat per part del cos tècnic format per la representació de cada àrea de l'Ajuntament:

Àrea Via pública
Àrea Medi Ambient
Àrea de Recursos General i Hisenda
Àrea de promoció
Regidoria de Turisme
Àrea de Benestar
Àrea d'educació i formació
Regidoria de formació i ocupació
Regidoria d'esports
Àrea de participació
Àrea de cultura
Regidoria de joventut
Guàrdia Urbana
Pla d'Inclusió Social
Alcaldia

La redacció ha sigut realitzada pel personal tècnic del Pla Transversal de Gènere

Eduard Ortiz Castellon
Regidor Adjunt Alcaldia per la Coordinació de Politiques Socials i Transversals