

JGL d'1 de desembre de 2014

Apartat	ÍNDEX	
0	Introducció	2
1	Antecedents de les polítiques de gènere i la igualtat d'oportunitats	9
2	Proposta general per àmbits d'actuació	11
	ÀMBIT 1. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL	17
	ÀMBIT 2. TERRITORI	28
	ÀMBIT 3. POBLACIÓ	43
	ÀMBIT 4. EDUCACIÓ	58
	ÀMBIT 5. TEMPS PRODUCTIU, TEMPS REPRODUCTIU, TEMPS PERSONAL I COMUNITARI	70
	ÀMBIT 6. SALUT INTEGRAL	94
3	Glossari	105
4	Avaluació i indicadors	116

0 - INTRODUCCIÓ AL II PLA PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Aquest "Pla per a la igualtat" té un doble objectiu. Per una banda, ha de ser un marc de referència per als diferents departaments municipals que en qualsevol moment desenvolupin actuacions amb perspectiva de gènere i polítiques d'igualtat d'oportunitats. Per l'altra, ha de servir per definir actuacions a desenvolupar a curt i mig termini en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes. El Pla, no obstant, evidencia que moltes de les propostes i línies de treball ja estan incorporades al treball dels diferents departaments, i configura al mateix temps una eina de sistematització i coneixement mutu de les accions en clau de gènere que es porten a terme al municipi.

En aquest sentit, es planteja com una proposta oberta i flexible que pot anar completant-se i/o modificant-se al llarg del temps, depenent de l'evolució de la realitat social, cultural i territorial del municipi i de les polítiques de l'Ajuntament.

Aquest document constitueix **un punt de partida i un marc de referència** per a l'Ajuntament del Prat de Llobregat, a l'hora de decidir i definir el desenvolupament d'actuacions municipals de gènere i per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Pressupost. El fet de ser un Pla transversal suposa que el pressupost assignat al Pla també ho és. Cada intervenció té la seva traducció en els pressupostos dels

diferents departaments. A les [partides de Dones](#) es consignarà una quantitat per a la promoció, la divulgació i el suport al desenvolupament del Pla.

Avaluació i indicadors. Es preveu l'avaluació del Pla amb els criteris, indicadors i registres que es fan servir per a la resta de programes municipals transversals, especificats a l'apartat 4 d'aquest document.

2- ANTECEDENTS DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE I LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

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

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

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

A continuació exposem les principals estratègies institucionals adreçades a superar la discriminació per raó de sexe que s'han desenvolupat:

Nacions Unides

Des de les NNUU s'han impulsat diferents actuacions significatives, entre les quals destaquem:

- La Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra les Dones (1967).
- El Programa d'Acció Internacional Conjunta per l'Avançament de les Dones (1970).
- La proclamació de l'Any Internacional de la Dona (1975).
- La Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979).
- Les quatre Conferències Mundials sobre les dones (Mèxic, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Beijing, 1995).

En la darrera conferència mundial (Beijing, 1995) es fa balanç de l'acompliment dels objectius marcats 10 anys enrere. Es generen dos documents d'abast mundial: la *Plataforma d'Acció fins el 2000* i la *Declaració de Beijing*. En ambdós documents es fa palesa la necessitat d'implicar totes les institucions i organismes públics, estatals i locals, totes les organitzacions no governamentals i en definitiva tota la societat en la lluita pels drets de les dones i la millora de la seva situació i qualitat de vida, entenent que fent-ho avança tota la població.

La Unió Europea

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam a l'any 1999, constituent de l'actual Unió Europea, es consagra que la UE tindrà per missió promoure,

mitjançant polítiques i accions comunes, la igualtat entre dones i homes, i declara que en totes les seves actuacions tindrà com a objectiu eliminar la desigualtat.

L' Estat Espanyol i Catalunya

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

El govern de l'Estat va crear a l'any 1983 un àmbit específic, seguint les recomanacions europees, des d'on desenvolupar la política d'Igualtat d'Oportunitats: l'Instituto de la Mujer. És des d'aquest marc des d'on desenvolupen els diferents plans estatals^[1], que intenten adaptar els objectius programàtics dels Programes d'Acció Europeus a les competències de l'Estat.

La tasca definida a nivell europeu i els plans estatals van inspirar polítiques d'Igualtat d'Oportunitats a nivell autonòmic i local que van tenir el seu reflex també a l'àmbit català. La Generalitat de Catalunya, a través de l'Institut Català de les Dones ha elaborat cinc Plans d'Actuació^[2].

Al 1996 la Diputació de Barcelona va crear la Comissió Interdepartamental de la Dona, amb la voluntat de: *"elaborar programes per a promocionar i igualar els drets i les oportunitats de les dones des de les diverses àrees de la Diputació, així com per a proposar nous programes, cercant la interacció entre elles i la implicació en projectes conjunts"*.^[3] Va ser el primer organisme encarregat de promoure la igualtat de gènere en la Diputació de Barcelona.

^[1] Aquests plans han estat: el de 1988-1990, el de 1993-1995, el de 1997-2000 i el de 2003-2006.

^[2] Plans d'Actuació: 1989-1992,1994-1996,1998-2000, 2001-2003 i 2003-2007.

^[3] Pla Integral per la Igualtat d'Oportunitats de la Diputació de Barcelona. (1998-2002)

PROPOSTA GENERAL PER ÀMBITS D'ACTUACIÓ

Organització Municipal

1. ADEQUAR L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL AL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES				
	1.1 SENSIBILITZAR I FORMAR EL PERSONAL (POLÍTIC I TÈCNIC) DE L'AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT EN MATÈRIA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS.			
	1.2. ADEQUAR LA CULTURA DE TREBALL, L'ORGANITZACIÓ I EL FUNCIONAMENT DE L'AJUNTAMENT PER POSSIBILITAR L'APLICACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE MANERA TRANSVERSAL.			
	1.3 INTRODUIR LA VISIÓ DE GÈNERE EN ELS ÀMBITS D'ACTUACIÓ MUNICIPAL.			
	1.4 IMPULSAR LA PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA EN GENERAL I DE LES DONES EN PARTICULAR EN LA GESTIÓ MUNICIPAL I, ESPECIALMENT, EN LA IMPLEMENTACIÓ D'AQUEST PLA.			
	1.5 DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS QUE PROMOGUI LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES.			
	1.6 PROMOURE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA UTILITZACIÓ D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI EN LA COMUNICACIÓ ORAL, VISUAL I ESCRITA DE L'AJUNTAMENT I DELS MITJANS DE COMUNICACIÓ LOCALS.			

Territori

2. ASSOLIR UNA ORGANITZACIÓ TERRITORIAL SOSTENIBLE FAVORABLE A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES.					
	2.1 IMPULSAR LA PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA EN EL PLANEJAMENT I DISSENY DE LA CIUTAT.				
	2.2 PROMOURE UNA ORGANITZACIÓ URBANÍSTICA QUE CONTEMPLI LES NECESSITATS DE DONES I HOMES DE TOTES LES EDATS EN L'ÚS I VIVÈNCIA DE L'ESPAI.				
	2.3 DESENVOLUPAR UNA MOBILITAT I ACCÉS AL TRANSPORT PÚBLIC ON ES CONTEMPLIN LES NECESSITATS DE TOTA LA POBLACIÓ.				
3. INCORPORAR LA MIRADA DE LES DONES EN EL DISSENY I DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES MEDIAMBIENTALS.	2.4 DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA D'HABITATGE ADAPTADA A LES NECESSITATS DE TOTES LES PERSONES QUE CONFORMEN LES DIFERENTS UNITATS DE CONVIVÈNCIA I QUE AFAVOREIXI L'ACCÉS DELS COL·LECTIUS AMB DIFICULTATS SOCIOECONÒMIQUES.				
	3.1 DESENVOLUPAR UNA CULTURA DE CURA I RESPECTE DEL MEDI AMBIENT QUE PROMOGUI I VISIBILITZI LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES.				
	3.2 PROMOURE LA SENSIBILITZACIÓ I L'EDUCACIÓ AMBIENTAL DE LA CIUTADANIA. EN L'ÀMBIT PÚBLIC I PRIVAT.				

Població

4. INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ATENCIÓ A LES PERSONES, AMB EL SUPORT I SEGUIMENT DE LA REGIDORIA DE LES DONES.	4.1 CONSOLIDAR I AMPLIAR EL SERVEI D'INFORMACIÓ I ATENCIÓ A LES DONES				
	4.1 ADEQUAR ELS SERVEIS SOCIALS TENINT EN COMPTE LES DIFERENTS CONDICIONS, SITUACIONS I NECESSITATS DE DONES I HOMES.				
	4.2 FOMENTAR UNA CULTURA COMUNITÀRIA BASADA EN LA INCLUSIÓ I EL RESPECTE A LA DIVERSITAT I A LES DIFERÈNCIES.				
5. CONTRIBUIR A L'ERADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA VERS LES DONES PROMOVENT UNA CIUTAT PER A LA NO-VIOLÈNCIA, AMB EL SUPORT I SEGUIMENT DE LA REGIDORIA DE LES DONES.	5.1 PREVENIR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA EN ELS ÀMBITS EDUCATIUS.				
	5.2 SENSIBILITZAR I CONSCIENCIAR LA CIUTADANIA PER TAL D'ACONSEGUIR UNA MÚLTLA TOLERÀNCIA VERS LA VIOLÈNCIA AMB EL SUPORT I SUPERVISIÓ DE LA REGIDORIA DE LES DONES.				
	5.3 PROMOURE EL TREBALL COORDINAT PER ABORDAR LA PROBLEMATICA DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA DE FORMA TRANSVERSAL AMB ELS RECURSOS MUNICIPALS I DES DELS DIFERENTS NIVELLS D'INTERVENCIÓ; LA DETECCIÓ PRECOÇ, LA PREVENCIÓ, L'ATENCIÓ I LA RECUPERACIÓ				
	5.4 CONSOLIDAR I AMPLIAR L'ATENCIÓ A LES DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA				
6. PROMOURE LA INTEGRACIÓ DELS GRUPS EN RISC O	6.1 PROMOURE L'EMPODERAMENT^[4] DE LES DONES EN RISC O SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL, PER TAL DE MILLORAR LA SEVA QUALITAT DE VIDA.				

[4] El terme apoderament va sorgir en la Conferència Mundial de les Dones a Beijing (Pequín) per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Aquesta expressió també incideix en una altra dimensió: la presa de consciència del poder que individualment i col·lectivament ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat com a persona. Parteix de perspectives que enfoquen en el gènere i és vist com part del propi procés d'avanç cap a l'equitat de gènere (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE, AMB EL SUPORT I SEGUIMENT DE LA REGIDORIA DE LES DONES.

6.2 MILLORAR LA QUALITAT DE VIDA DE LA GENT GRAN, DE LES PERSONES DEPENDENTS I CURADORS.

6.3 MILLORAR LA SITUACIÓ DE LES DONES NOUINGUDES.

Educació

7. PROMOURE LA COEDUCACIÓ I LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ÀMBIT MUNICIPAL

7.1 SENSIBILITZAR I FORMAR A LA COMUNITAT ESCOLAR (PROFESSORAT, ALUMNAT, AMPA I MARES/PARES) EN EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

7.2 FOMENTAR LA COEDUCACIÓ I EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN ELS ESPAIS D'EDUCACIÓ NO FORMAL.

7.3 IMPULSAR UNA EDUCACIÓ QUE PROMOGUI LA INTERCULTURALITAT, LA DIVERSITAT I EL RESPECTE A LA DIFERÈNCIA COM A VIA PER A PROMOURE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

7.4 FOMENTAR UNA ELECCIÓ D'ESTUDIS NO CONDICIONADA I LIMITADA PELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE.

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

Usos dels Temps

8. REDUIR LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL TREBALL PRODUCTIU.	8.1 AMPLIAR EL CONEIXEMENT DE LA SITUACIÓ SOCIAL DE LA POBLACIÓ EN EL MERCAT DE TREBALL I FER VISIBLES LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN AQUEST ÀMBIT.				
	8.2 DESENVOLUPAR UNA POLÍTICA MUNICIPAL D'OCUPACIÓ QUE S'ADEQUÏ A LES CONDICIONS, SITUACIONS I NECESSITATS DE DONES I HOMES DE DIFERENTS EDATS, ORÍGENS, FORMACIONS I CONDICIONS SOCIALS.				
	8.3 PROMOURE UNA FORMACIÓ OCUPACIONAL EN EL TERRITORI QUE S'ADEQUÏ A LES NECESSITATS DE DONES I HOMES DE DIFERENTS EDATS I CONDICIONS, AIXÍ COM A L'OFERTA D'OCUPACIÓ DE LA ZONA.				
	8.4 FOMENTAR, PROGRESSIVAMENT, L'ACCÉS DE LES DONES AL TREBALL REMUNERAT NO SUBMERGIT, AMB QUALITAT I ELIMINANT LES BARRERES QUE EXISTEIXEN PER ACCEDIR A DETERMINATS OFICIS I CATEGORIES PROFESSIONALS.				
	8.5 MILLORAR LES CONDICIONS LABORALS I PROFESSIONALS DE LES DONES OCUPADES (PRECARIETAT LABORAL, DISCRIMINACIONS A LA FEINA, ETC...), POSANT ESPECIAL ATENCIÓ A LA SITUACIÓ DE PRECARIETAT DE LES DONES IMMIGRADES.				
9. REDUIR LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL TREBALL FAMILIAR-DOMÈSTIC.	9.1 PROMOURE EL RECONeixEMENT I LA VALORACIÓ SOCIAL DEL TREBALL FAMILIAR-DOMÈSTIC.				
	9.2 INCENTIVAR LA CORRESPONSABILITAT ENTRE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT DOMÈSTIC.				
10. PROMOURE EL DESENVOLUPAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LA	10.1 INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PLANIFICACIÓ CULTURAL, ESPORTIVA I DE LLEURE.				

POBLACIÓ DEL PRAT DE LLOBREGAT.	10.2 VISIBILITZAR I PROMOURE EL CONEIXEMENT DE LES CREACIONS I APORTACIONS DE LES DONES EN ELS ÀMBITS SOCIAL, CULTURAL I ESPORTIU.				
	10.3 POTENCIAR LA PARTICIPACIÓ EN LA VIDA ASSOCIATIVA DEL PRAT DE LLOBREGAT.				

11. PROMOURE LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS PERSONALS, FAMILIARS I PROFESSIONALS.	11.1 PROMOURE LA RESPONSABILITAT I PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA I DELS SECTORS LABORALS EN LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS.				
	11.2 POTENCIAR EL DESENVOLUPAMENT I ADEQUACIÓ DELS SERVEIS SOCIOCOMUNITARIS DIRIGITS A FACILITAR LA CONCILIACIÓ DELS TEMPS PERSONALS, FAMILIARS I PROFESSIONALS DE DONES I HOMES.				

Salut Integral

12. MILLORAR LA SALUT INTEGRAL DE LES DONES I DE LA COMUNITAT EN TOTES LES ETAPES DEL SEU CICLE VITAL	12.1 CONÈIXER I VISIBILITZAR LA SITUACIÓ DE DONES I HOMES EN RELACIÓ A LA SALUT ^[5]				
	12.2 DESENVOLUPAR ACTIVITATS DE PREVENCIÓ I PROMOCIÓ DE LA SALUT DIRIGIDES A MILLORAR LA SALUT DE LA POBLACIÓ EN LES DIFERENTS ETAPES DEL SEU CICLE VITAL I SOBRE ASPECTES DE SALUT ESPECÍFICS DE LES DONES.				
	12.3 IMPULSAR I RECOLZAR EL DESENVOLUPAMENT I EL MANTENIMENT DEL SISTEMA DE SUPORT SOCIAL				
	12.4 PROMOURE UNA ATENCIÓ SANITÀRIA DE QUALITAT D'ACORD AMB LES NECESSITATS DE LA POBLACIÓ.				

[5] Cal tenir en compte especialment aquelles problemàtiques de salut que afecten de manera diferenciada a dones i homes: morbiditat i mortalitat diferencial.

1. ACCIÓ DIFERENCIADORA

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

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

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

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

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

2. ANDROCENTRISME

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

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

"Una visió androcèntrica presupone que la experiència masculina seria la universal, la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina". "Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica"

53. ASSETJAMENT MORAL

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

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

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

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

54. ASSETJAMENT SEXUAL

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

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

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

55. COEDUCACIÓ

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

56. CONTRACTE SOCIAL DE GÈNERE

Conjunt de pautes implícites i explícites que regeixen les relacions entre homes i dones, segons les quals s'atribueixen a uns i altres diferent treball i valor, responsabilitats i obligacions. Aquesta situació s'articula a tres nivells: l'estructura cultural (normes i valors socials); les institucions (sistemes de protecció a la

família, educatiu i d'ocupació, etc.) i els processos de socialització (principalment en el sí de la família però no únicament).

57. CULTURA PER LA PAU, CULTURA DE LA COOPERACIÓ

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

58. DESIGUALTAT DE TRACTE

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

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

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

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

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

59. DISCRIMINACIÓ

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

60. DOBLE PRESENCIA / DOBLE JORNADA

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

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

61. EMPODERAMENT

Terme sorgit en la Conferència Mundial de les Dones a Beijing (Pequín) per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de

decisions i accés al poder. Aquesta expressió també incideix en una altra dimensió: la presa de consciència del poder que individualment i col·lectivament ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat com a persona. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

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

62. ESPAI DOMÈSTIC Vs PRIVAT

ESPAI DOMÈSTIC

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

ESPAI PRIVAT

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

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

63. ESPAI PÚBLIC

S'identifica amb l'àmbit productiu de l'activitat, on es desenvolupa la vida laboral, social, política, econòmica; és el lloc de participació en la societat i del reconeixement. Aquest espai és en el que s'han col·locat tradicionalment els homes. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

64. ESTEREOTIPS

Conjunts de clixés, idees prejutjades per les que s'adjudiquen característiques a les persones que formen un grup. Són simplistes, uniformitzen les persones.

Conjunt d'idees que un grup o una societat obté a partir de les normes o els patrons culturals prèviament establerts.

65. IGUALTAT (DE DRETS / GÈNERE / FET / OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES)

IGUALTAT

Aspecte relatiu a la igualtat en qualsevol situació. (*Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo*)
Valor jurídic fonamental legitimador dels drets humans, la realització social efectiva de la qual suposa l'absència de qualsevol discriminació cap a qualsevol subjecte de dret.

Igualtat de dret

Igualtat formal davant la llei. **Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives.** En els països europeus de règim democràtic no és fins

després de la I Guerra Mundial que es restaura el principi d'igualtat davant la llei i es reconeix el dret a l'educació, al treball remunerat, i al vot per a les dones.

A Espanya el principi **d'igualtat de dret, legal o formal**, no s'estableix fins la Constitució de 1978.

Igualtat de gènere

La igualtat de gènere s'entén com **una relació d'equivalència** en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment del seu sexe entre altres atributs i que per això són iguals. Per Cèlia Amorós "la igualtat de gènere és el concepte normatiu regulador d'un projecte feminista de transformació social".

La idea d'igualtat ha estat protagonista durant anys en la majoria de les reivindicacions de dones i dels moviments de dones. El principi d'igualtat home/dona és dels que menys ha evolucionat en quant el que significa de reconeixement dels drets i llibertats fonamentals. A cap lloc del món el tractament de les dones s'ha equiparat als homes.

Igualtat de fet

Paritat entre homes i dones real i efectiva. Només amb la promulgació de la igualtat legal no és suficient per canviar els costums i les estructures de desigualtat.

Fita que es proposa l'acció positiva a través d'incidir de manera activa i intencional per contrarestar les desigualtats de partida reals. **Igualtat d'oportunitats entre homes i dones**

Fonamentat en el principi d'igualtat, constitueix la garantia que homes i dones puguin participar en diferents esferes (econòmiques, polítiques, participació, presa de decisions, etc.) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

"Camp de jocs equilibrat" de manera que homes i dones tinguin possibilitats similars d'utilitzar, d'intervenir i de progressar en la vida social, econòmica, política, cultural, etc. (Emakunde)

Opció estratègica orientada a avançar en l'equitat de gènere. Es fixa en la posició i relació dels gèneres. En l'acció governamental es tradueix en polítiques públiques d'igualtat d'oportunitats.

66. MEDIACIÓ

La tasca de mediació significa acompanyar/mitjançar en els processos de resolució de conflictes personals, familiars, polítics i socials per ajudar, d'aquesta manera, a trobar solucions compartides per les parts implicades en el conflicte.

67. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Els Plans per la Igualtat d'oportunitats són un tipus particular de polítiques de gènere el propòsit de les quals és afectar les diferents dimensions de la discriminació per aconseguir la igualtat real substantiva entre homes i dones.

Estratègies encaminades a aconseguir la participació activa de les dones en tots els àmbits a través de la definició de línies estratègiques i l'establiment d'objectius concretats en actuacions a curt i mig termini. Impliquen a diferents agents institucionals i socials. Segons el seu àmbit territorial d'acció són plans d'igualtat comunitaris, estatals, autonòmics, locals, etc.

Els Plans per a la igualtat d'oportunitats no es limiten a abordar les conseqüències de la discriminació sexual i orienten l'acció de l'Estat a impulsar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes actuant sobre les condicions de manera que

permeti l'abast equitatiu entre els gèneres de resultats de desenvolupament com subjectes actius.

Operant simultàniament en diferents àmbits implicats per canviar la posició desavantajosa de les dones: transformar la posició de les dones en el mercat de treball implica actuar també en els àmbits de la família, l'educació, mitjans de comunicació, etc.

68. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Les polítiques d'igualtat són mesures elaborades amb el propòsit de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació, contrarestar en la pràctica els efectes de la socialització de gènere i de garantir un model social igualitari, millorant la situació de les dones en qualsevol àmbit i contribuir a la reducció de la desigualtat de fet existent entre homes i dones.

Són mesures de caràcter temporal, aplicables mentre persisteix el problema o situació de desigualtat a combatre. Contenen una declaració d'objectius i inclouen compromisos operatius relacionats amb la garantia de la igualtat i amb l'impacte del desenvolupament.

No sempre van dirigides exclusivament a les dones; també poden anar dirigides a canvis en les relacions entre gèneres, a canvis necessaris en el gènere masculí, canvis en espais concrets, etc.

69. ROL

Model de comportament que, en una societat determinada, hom espera d'una persona amb relació al seu estatus.

Conjunt de funcions, tasques, responsabilitats i prerrogatives que es generen com expectatives/exigències socials i subjectives: una vegada assumit el rol per una persona, l'entorn exigeix que l'acompleixi i sanciona el seu no compliment. Generalment la pròpia persona l'assumeix i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'ell. (Emakunde)

70. PRINCIPI D'IGUALTAT

Posició que defensa que cal avançar cap a un similar accés al control, influència i direcció dels esdeveniments que afecten a la vida d'un/a mateix/a. També defensa la similitud de drets, obligacions, responsabilitats, tracte, protecció i recompenses per tots els membres d'una societat.

71. SEGREGACIÓ

Separar entre sí a persones en base a les seves diferències, assignant-los estatus socials o legislatius, diferenciats i de diferent nivell.

72. SEXE / GÈNERE

SEXE

Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa, immodificable i evident que estableix diferències físiques, biològiques, anatòmiques que diferencien homes i dones; mascles i femelles.

GÈNERE

Atribut determinat culturalment i socialment, modificable, susceptible d'aprendre's i per tant de desaprendre's a través del qual s'assignen diferències psicològiques i de comportament; de rols i de valors.

"El gènere fa referència a les relacions entre homes i dones basades en els rols definits socialment i que s'assignen a un o altre sexe. El contingut del terme "gènere" ha evolucionat, diferenciant-se de la paraula "sexe" per expressar la realitat de que la situació i els rols de les dones i els homes són construccions socials subjectes a canvi". Conferència de les Dones de Nacions Unides, Pequín 1995.

És una construcció sociocultural dels sexes biològics i varia segons el tipus de cultura i societat i, també, segons l'època històrica.

73. SOSTRE DE VIDRE

Fa referència a les barreres invisibles objectives o subjectives i invisibles que es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament en l'àmbit públic que una vegada arribat a aquest punt molt poques dones passen aquesta barrera, quedant estancades les seves carreres professionals, polítiques; posant fre al seu accés als àmbits de decisió. Les causes provenen del prejudici sobre la capacitat de les dones per exercir, acomplir llocs de responsabilitat. També influeix la seva disponibilitat minvada per l'assignació exclusiva de les responsabilitats familiars, domèstiques i de cura. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

74. TRANSVERSALITAT

Concepte utilitzat per traduir el concepte anglosaxó de "mainstreaming". Significa considerar la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones d'una manera transversal, és a dir, en les polítiques de tots els àmbits (urbanisme, medi ambient, ocupació, salut, educació, cultura i participació ciutadana) i no solament treballar aquest tema adreçat específicament a les dones.

Comporta la necessitat d'establir vies de comunicació i acció entre agents diversos (sectors i serveis de l'Ajuntament, altres Administracions Públiques, iniciativa social, iniciativa privada) al voltant d'uns objectius comuns i articular, d'aquesta manera, l'acció municipal. Per fer-ho, es necessita una coordinació capaç de sumar els esforços i les sinergies dels agents implicats.

75. TREBALL PRODUCTIU /TREBALL REPRODUCTIU

Treball productiu: El treball remunerat que produeix béns i serveis .

Treball reproductiu: Treball no remunerat que consisteix en la recuperació i atenció de les forces de treball productiu i de la cura de les persones dependents, la llar i la família.

76. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Tot acte de violència basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de llibertat, tinguin lloc aquests fets en la vida pública o en la privada. Afirmar que es tracta d'una vulneració dels drets humans fonamentals, que impossibilita el ple desenvolupament de les dones i de la democràcia i que és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones. IV Conferència Mundial de les Dones de Nacions Unides (Beijing, 1995)

77. VIOLÈNCIA FAMILIAR/DOMÈSTICA

És una de les formes que pot adoptar la violència de gènere i fa referència a totes les formes de relacions abusives que es donen entre els membres d'una família. Per abús s'entén tota aquella forma d'interacció, emmarcada en un context de desequilibri de poder que, per acció o omissió, ocasiona dany físic o psicològic a altres membres de la relació. Té diverses formes de manifestació —física, psicològica, sexual, emocional o econòmica— i pot afectar diferents membres d'una mateixa unitat familiar (dones, nens/nenes, gent gran).

VIOLÈNCIA MASCLISTA

S'ENTÈN PER VIOLÈNCIA MASCLISTA LA VIOLÈNCIA QUE S'EXERCEIX CONTRA LES DONES EN EL MARC D'UN SISTEMA DE RELACIONS DE PODER DELS HOMES SOBRE LES DONES I QUE, PRODUÏDA PER MITJANS FÍSICS, ECONÒMICS O PSICOLÒGICS, INCLOSES LES AMENACES, INTIMIDACIONS O COACCIONS TE COMA RESULTAT UN DANY O PATIMENT FÍSIC, SEXUAL O PSICOLÒGIC, TANT SI ES PRODUÏX EN L'ÀMBIT PÚBLIC COM EN EL PRIVAT. DEFINICIÓ Segons la Llei 5/2008, de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

78. XARXA

Una xarxa està constituïda per un conjunt de persones, entitats o institucions que de manera formal o informal mantenen una comunicació i una interacció per intercanviar informació, opinions i cooperar en l'acció sobre algun tema o procés. Es caracteritza per tenir una **organització horitzontal**, sense jerarquies. És a dir, que no sobresurt cap persona o entitat com a cap, sinó que la presa de decisions s'elabora en conjunt i amb la participació de tots o gairebé tots els membres que constitueixen la xarxa, ja que qualsevol membre pot fer propostes i tenir iniciatives que es consideren pertinents o necessàries.

6- SISTEMA D'AVUACIÓ DE LA SECCIÓ DE CIUTADANIA

INTRODUCCIÓ

La sessió de Ciutadania ha generat una metodologia comuna de planificació, programació, gestió i avaluació que permeti optimitzar el rendiment dels projectes. Aquesta metodologia és la prevista per a l'avaluació del Pla Local d'igualtat d'Oportunitats Dones-homes, un cop aprovat.

L'objectiu es definir:

- Quins són els **objectius operatius** (quantificables) que ens podem marcar a cada projecte.
- Quins són els **indicadors** que ens donaran la informació per valorar l'assoliment o no, dels objectius marcats.

- Quines són les **eines de registre** d'informació necessàries per implementar els indicadors.
- Quins **critèris de valoració** utilitzem a l'hora de recollir la informació de les activitats.

ELS INDICADORS:

Una de les garanties que el sistema funcioni està en el fet d'avaluar l'execució dels programes a través d'indicadors.

Per indicador entendrem una **magnitud** associada a una activitat, a un procés o un sistema, que dona informació sobre allò que es vol controlar.

Els indicadors compleixen funcions **descriptives** sobre l'estat del sistema.

Els indicadors han de ser **perdurables** en el temps. És necessari comparar diferents períodes per poder mesurar l'estructura o el resultat.

Formularem indicadors prou **globals** per respondre a totes les activitats i vàlids per a la **comparació** entre projectes.

Hi ha diferents formes de distingir i catalogar els indicadors: atenent la seva naturalesa, segons l'objecte, segons l'àmbit d'actuació etc.

Per tal de simplificar la nostra feina farem una distinció basada en 3 blocs:

- Indicadors econòmics.
- Indicadors de procés.
- Indicadors de resultat.

Cal fer una llista no molt extensa dels indicadors que aplicarem a cada programa.

Aquesta llista es el **quadre de comandaments** del nostre Programa.

El quadre de comandament haurà de contenir els valors desitjats pel període (objectius operatius). La comparació entre els objectius i les dades obtingudes ens donarà el resultat del període.

El quadre de comandament no es pot mirar de forma aïllada, sinó en relació a altres projectes, i a altres períodes.

Els indicadors que treballem son per definició, comuns i interns:

Comuns: al conjunt dels Programes i, per tant, relacionables i comparables.

Interns: la informació que es genera procedeix de la pròpia gestió municipal.

Cada programa ha de comptar, a més a més, amb d'altres indicadors que li son específics (indicadors de gènere, de solidaritat, d'accessibilitat, etc.). Els indicadors específics contenen normalment informació de procedència externa (generada per altres institucions). En aquest sentit, cada programa atén a les indicacions, pautes i protocols que en cada cas proposa la institució generadora (Diputació de Barcelona, Generalitat de Catalunya, Govern Central, Comunitat Europea, etc.)

QUADRE D'INDICADORS (quadre de comandaments):

A continuació es detallen els indicadors comuns i interns dels programes.

Amb els indicadors exposats, es podran fixar els objectius operatius (quantificables) del nostre pla de gestió.

Alguns objectius específics d'un projecte poden requerir la utilització d'altres indicadors. En aquest cas, cal valorar la rendibilitat d'usar-los en relació amb la feina de registre que signifiquin.

INDICADORS ECONÒMICS:

1. Liquidació del pressupost:

Coneixement de l'estat de comptes en tot moment de l'exercici pressupostari.

2. Finançament:

2.1. Ingressos externs, directes del Programa, que s'apliquen a despeses pròpies del departament, d'altres departaments o del capítol I. (S'inclouen aquells ingressos de subvencions tramitades des del programa).

2.2. Ingressos externs indirectes del programa: tramitats per altres Departaments. (inclou subvencions tramitades des d'altres Departaments)

Ingressos que obtenen entitats i empreses externes per la gestió d'activitats del programa.

INDICADORS DE PROCÉS :

3. Identificació de l'activitat:

Nombre total d'activitats:

- De difusió i sensibilització
- De participació
- De coordinació interna

Repartiment d'activitats per públic diana :

- Per franges d'edat
- Homes/dones

Nombre d'activitats organitzades per grups i entitats:

Nombre d'activitats programades en col·laboració:

4. Càlcul de persones de relació directa amb l'activitat:

A cada activitat es tindrà en compte el nombre de persones assistents així com també el nombre de participants i persones col·laboradores, desagregades per sexe.

INDICADORS DE RESULTATS:

5. Coneixement:

a- Canal de recepció : revista, cartells, radio, web, amistats, etc. (dades d'enquesta d'activitat o general).

b- Elements de difusió (els que nosaltres enviem)

- Producció pròpia
- Impactes en medis de comunicació:
 - Municipals
 - Externs

6. Satisfacció:

Valoració per part de: Assistents, Participants, Col·laboradors/es

- a- Continguts.
- b- organització de la activitat.
- c- infraestructura.

7. Implicació: (Bloc d'activitats de participació i de coordinació interna)

- Valoració qualitativa dels col·laboradors/es

8. Valoració tècnica:

- Satisfacció del públic
- Valoració desenvolupament acte (Horaris...)
- Valoració qualitat de l'activitat
- Valoració aspectes tècnics
- Equilibri entre esforços i resultats (Eficàcia/eficiència)

INDICADORS DE GÈNERE:

Cada programa té una especificitat que comporta la necessitat d'incorporar a més dels indicadors comuns altres que són particulars de cada Programa.
