



**Diputació  
Barcelona**

Ajuntament de  **Granollers**

**II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE  
PER A LA CIUTADANIA  
2012-2015**

**PLA D'ACCIÓ  
Ajuntament de Granollers**

Maig 2012

**Cria SL – Promocions**



<b>ÍNDEX</b>	<b>Pàg.</b>
<b>1. Presentació Institucional</b>	3
<b>2. Marc conceptual: què és un Pla d'Igualtat de Gènere i quins són els principis que l'han d'orientar</b>	5
<b>3. Plantejament metodològic</b>	7
<b>4. Principis claus del Pla d'Igualtat de Gènere</b>	8
<b>5. Finalitat i objectius del Pla d'Igualtat de Gènere</b>	9
<b>6. II Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Granollers: estructura i objectius</b>	11
<b>7. Desplegament operatiu del II Pla d'Igualtat de Gènere</b>	16
<b>EIX 1- Impuls a les polítiques de gènere</b>	16
Justificació, normativa i dades del diagnòstic	17
Línies, accions i indicadors d'avaluació	20
<b>EIX 2.- Abordatge integral de la violència de gènere</b>	22
Justificació, normativa i dades del diagnòstic	22
Línies, accions i indicadors d'avaluació	26
<b>EIX 3.- Foment de la participació sociopolítica de les dones</b>	28
Justificació, normativa i dades del diagnòstic	28
Línies, accions i indicadors d'avaluació	33
<b>EIX 4.- Repartiment del treball i Usos del temps</b>	35
Justificació, normativa i dades del diagnòstic	35
Línies, accions i indicadors d'avaluació	40
<b>EIX 5.- Coeducació, formació i producció cultural de les dones</b>	43
Justificació, normativa i dades del diagnòstic	43
Línies, accions i indicadors d'avaluació	47
<b>EIX 6.- Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i del territori</b>	50
Justificació, normativa i dades del diagnòstic	50
Línies, accions i indicadors d'avaluació	53
<b>EIX 7.- Promoció de la Salut de les dones</b>	54
Justificació, normativa i dades del diagnòstic	54
Línies, accions i indicadors d'avaluació	68
<b>Algunes consideracions finals</b>	60
<b>Agraïments</b>	62

## 1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

Els ajuntaments són els primers referents per observar les desigualtats, detectar les injustícies per raó de gènere i, sobretot, per observar els grans desajustos que encara es donen entre dones i homes en el seu accés a les oportunitats.

En la primera dècada del segle XXI, el marc legislatiu a l'estat espanyol i a la Comunitat Autònoma de Catalunya ha reforçat les bases jurídiques i socials en aquest procés en l'avenç cap a la igualtat de gènere. L'any 2004 s'aprova la *Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*; l'any 2007 la *Llei orgànica 3/ 2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes* i l'any 2008, a Catalunya, la *Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista*. En aquest context s'instaura un nou marc legal d'acord amb el qual les institucions públiques, entre elles els ajuntaments, han de treballar per corregir les desigualtats de gènere en tots els àmbits de la vida pública i privada de les persones, amb especial atenció a les dones.

Per aquest motiu, l'Ajuntament de Granollers es compromet políticament vers l'avenç en l'equitat de gènere, a través de mitjans claus com la generació d'instruments que tenen com a objectiu eradicar aquestes desigualtats i millorar la vida de tothom. En aquest sentit, des de l'any 2000 es decideix iniciar de forma ferma accions vers les polítiques d'igualtat, mitjançant la creació de la Regidoria d'Igualtat Dona-Home, anomenada actualment Regidoria del Pla per a la Igualtat d'Oportunitats. I en data 29 d'abril de l'any 2003 s'aprova el I Pla d'Igualtat d'Oportunitats dona-home de l'Ajuntament de Granollers, adreçat a la ciutadania que resideix al municipi i també aquella que per altres motius es relaciona amb la ciutat, amb la finalitat de ser un instrument clau per avançar envers una societat igualitària de dones i homes i amb valors de progrés.

Per aquest motiu l'Ajuntament de Granollers, a través de la regidoria del Pla per a la Igualtat, amb el suport de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania i, més concretament de l'Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona, decideix realitzar un segon pla d'igualtat amb el doble objectiu, d'una banda, de donar continuïtat a la tasca iniciada anys enrere i, d'altra banda, avançar en la transversalitat de gènere amb la col·laboració de tota l'estructura de l'ens local.

L'empresa encarregada de portar a terme aquest treball ha estat CRIA SL. El resultat ha estat la realització de dos documents claus:

- ◆ un primer document d'anàlisi de les polítiques municipals, la *diagnosi de gènere*, que contextualitza, analitza i avalua des de la perspectiva de gènere la situació global de les accions municipals en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes,
- ◆ i un document operatiu que concreta les accions, els indicadors d'avaluació i els elements de planificació de les actuacions per realitzar basades en 7 grans eixos estratègics d'acord als objectius marcats pel propi pla, i que es presenta en aquest document. Es tracta del *II Pla d'Igualtat de Gènere* que té un període inicial de 4 anys (2012-2015), i pretén ser una eina flexible i adaptable a les necessitats i demandes de

la població i que incorpori al màxim de persones i serveis de l'Ajuntament en el seu procés d'implementació.

L'objectiu d'aquest II Pla és treballar per la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de la vida pública i privada de les dones i els homes de Granollers, integrant el treball transversal amb perspectiva de gènere en el si de l'organització municipal i en la realització i implementació de les polítiques municipals, i ser una administració referent envers l'avenç cap a la igualtat de gènere.

Finalment cal assenyalar el treball conjunt i l'esforç realitzat per totes les persones, àrees i serveis de l'Ajuntament de Granollers implicats en el desenvolupament d'aquest procés, així com la població civil que a títol individual o com a entitat ha participat en aquest projecte, i que han estat claus per poder portar-lo a bon fi. I agrair també la col·laboració de la Diputació de Barcelona així com el treball realitzat per l'empresa CRIA SL, que han aportat els seus coneixements i el seu esforç per arribar a aquest document final.

Ma. del Mar Sánchez Martínez

Regidora Pla per la Igualtat

Ajuntament de Granollers

## 2.- MARC CONCEPTUAL: QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I QUINS SÓN ELS PRINCIPIS QUE L'HAN D'ORIENTAR

La Diputació de Barcelona, com a institució de segon nivell, té com a finalitat donar suport als municipis de la província en el desenvolupament de les seves polítiques.

El compromís de la Diputació amb les polítiques d'igualtat de gènere s'expressa en el Pla de Mandat 2004-2007 i, concretament amb l'aprovació del II Pla d'Igualtat de Gènere 2005-2007, que té com a primer objectiu estratègic treballar per al disseny, la implementació i l'avaluació de polítiques de gènere i per la transversalitat de gènere a tot el territori.

L'Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home té com a finalitat potenciar i donar suport al desenvolupament de les polítiques de gènere en l'àmbit municipal i comarcal.

Entre els serveis oferts, la Diputació de Barcelona dona assistència tècnica i econòmica en el procés d'elaboració dels Plans d'Actuació Municipals per a la Igualtat de Gènere.

Els plans d'Igualtat són els principals instruments d'aplicació de les polítiques públiques de gènere.

El procés d'elaboració dels Plans implica la planificació i prioritjació d'actuacions sobre la igualtat entre dones i homes en el municipi en relació a les polítiques i competències de les entitats locals, una vegada s'ha fet la fase de recollida d'informació i investigació.

Els Plans defineixen el conjunt d'objectius i línies estratègiques a incidir en les diferents dimensions de desigualtat i per tant, responsabilitzen a les diferents àrees i regidories de l'entitat local en un període de temps concret que sol coincidir en una legislatura.

**L'elaboració de Plans d'Igualtat de gènere és un procés que implica decisions a diferents nivells:**

- Adquisició de compromisos polítics.
- Assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris.
- Visió estratègica
- Creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat.
- Lideratge de les regidories específiques de gènere.
- Compromís públic davant la ciutadania.
- Participació dels grups de dones del municipi/comarca.

En termes generals, podem dir, que l'objectiu del Pla d'Igualtat de Gènere és oferir elements d'anàlisi de la realitat municipal i/o comarcal des d'una

perspectiva de gènere (diagnòstic de la situació) que permeti fer propostes d'actuació operatives (elaboració del Pla) per assolir la igualtat entre dones i homes.

Un **Pla d'Igualtat de Gènere**, és un conjunt ordenat d'objectius i mesures que constitueixen la base per al desenvolupament d'una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització. És el document clau que, a més de servir per a la planificació, possibilitarà el seguiment i avaluació posterior del camí recorregut en aquest àmbit.

Els Plans d'igualtat de gènere han d'incloure entre les seves actuacions, elements adreçats cap a la sensibilització, la reflexió, la formació, la recerca i l'acció transformadora.

Els objectius generals del Pla es concreten normalment, en:

- Assolir el compromís polític des de l'entitat local per avançar en matèria de polítiques de gènere, mitjançant el recolzament institucional i l'acceptació del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat.
- Afavorir la interacció entre les àrees i organismes autònoms de l'entitat local per tal de promoure la seva participació en el procés de diagnòstic i d'elaboració del Pla, i avançar cap a models de treball transversal i amb perspectiva de gènere.
- Potenciar la formació del personal de l'entitat local (ajuntament, consell comarcal), i d'altres col·lectius implicats, a fi d'incorporar la visió de gènere en tots els serveis, actuacions i programes municipals.
- Aportar coneixement sobre la realitat del municipi i/o comarca per tal d'identificar els processos socials que generen o sustenten les desigualtats entre dones i homes. Aquest coneixement ha de servir de base per al disseny i desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere.
- Potenciar el treball conjunt entre l'entitat local i la ciutadania, i especialment promoure la participació de les dones del municipi i/o comarca en el procés de diagnosi mitjançant la realització de tallers que permetin recollir les seves necessitats, interessos i expectatives, per tal d'apropar les institucions a la ciutadania.

### 3. PLANTEJAMENT METODOLÒGIC

Per a l'elaboració del **II Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania del municipi de Granollers**, s'ha utilitzat una metodologia que combina en les seves diferents fases, tècniques d'investigació qualitativa i quantitativa. La metodologia de treball proposada s'ha desenvolupat en **3 FASES**:

#### Fase 1: Elaboració d'una diagnosi de la situació de partida en clau de gènere de la ciutat

- 1.1: Procés de diagnòstic quantitatiu
- 1.2: Aproximació qualitativa

**Producte:** Informe de conclusions del diagnòstic en base a l'anàlisi estratègic DAFO: identificació de les àrees d'intervenció respecte a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la ciutat.

**Document generat:** Diagnosi en clau de gènere<sup>1</sup>

#### Fase 2: Treball amb la Comissió d'Igualtat referent del Pla

2.1: Seminari de treball: Presentació conclusions de la diagnosi i operativa de treball per a l'elaboració participada del pla

**Producte:** Seminari de Treball amb Comissió d'Igualtat

**Document generat:** Fitxes d'accions per a la prioritització i selecció d'accions a incloure en el Pla d'igualtat de gènere local

#### Fase 3: Procés d'elaboració i concreció de línies d'actuació – proposta de Pla d'acció per al desenvolupament d'una estratègia d'Igualtat de gènere per a la ciutadania

- 3.1 Disseny del Pla d'acció
  - 3.3.1 Establiment de les línies estratègiques del Pla
  - 3.3.2 Establiment de les accions i actuacions a desenvolupar
  - 3.3.3 Elaboració del calendari i eina operativa de treball (accions, resultats, indicadors d'avaluació, responsables i coordinacions)

**Producte:** **II Pla Local d'igualtat de gènere** per a la ciutadania de Granollers

**Document generat:** Pla Operatiu per al desplegament

<sup>1</sup> En el document "Diagnòstic en clau de gènere de la ciutat de Granollers" ja elaborat i a disposició de l'ajuntament, es pot ampliar informació estadística i qualitativa recollida i analitzada durant el procés d'elaboració. Així mateix, hi ha una relació de totes les persones que han participat en el procés de consulta.

## 4.- PRINCIPIS CLAU DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

### Compromís Polític

**Voluntat política i compromís** al nivell més alt de la presa de decisions: la igualtat d'oportunitats de dones i homes ha de ser un requeriment quotidià i una prioritat política.

### Comunicació i Sensibilització

La **difusió i valorització** dels aspectes de la igualtat en el sí de l'organització són importants des del punt de vista de projecció i de rendibilitat dels esforços invertits. Per això, aquest pla inclou accions de **Sensibilització i Formació** en igualtat de gènere adreçades a totes les persones implicades en el desplegament del pla per tal de que disposin de les claus bàsiques conceptuals, el marc normatiu de referència i sobre tot d'eines pràctiques per a la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en el procés de disseny, implementació i avaluació de les polítiques locals.

### Diàleg i Participació

**Un pla d'igualtat ha de ser consensuat i participat entre el conjunt de persones de l'ajuntament.** La participació directa en el procés de diagnosi facilita l'assumpció per part de totes les persones treballadores com un projecte propi i, per tant, facilita la implicació directa en el seu desenvolupament. L'existència d'una **comissió d'igualtat** facilita aquesta col·laboració i participació activa, per tant des del pla es posaren en marxa els mecanismes i plans de treball necessaris per tal de garantir aquesta participació, implicació per una actuació coordinada.

### Transversalitat de les actuacions

El conjunt d'accions que contempla el pla local d'igualtat planteja una estratègia transversal, des de la perspectiva de que les diferents àrees funcionals de l'ajuntament són part implicada en el desplegament del conjunt d'actuacions que se'n deriven. Aquests principi s'ha d'estendre al conjunt de les àrees i serveis municipals, donant resposta a la normativa vigent que exigeix incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en el desenvolupament de les polítiques locals.

### Avaluació Contínua

El pla contempla la necessitat d'establir uns **mecanismes de seguiment i avaluació** que ens assegurin els millors resultats. La disposició d'informació i dades actualitzades sobre l'evolució de les diferents accions que comprèn el pla mitjançant la construcció d'instruments adients permetrà recollir les diferents realitats que ens envolten i conèixer el grau d'acompliment dels objectius establerts.



## 5.- FINALITAT I OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

### Finalitat del II Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania

Consolidar el compromís institucional per la igualtat de gènere en el desenvolupament del conjunt de polítiques locals adreçades a la ciutadania per tal de contribuir de manera efectiva a la igualtat de dones i homes.

### Objectiu General

Desenvolupar un conjunt d'accions estructurades i planificades, per tal de fomentar la igualtat efectiva de dones i homes en l'accés als diferents àmbits de la vida de la ciutat (social, econòmic, cultural,...) per a garantir els drets de les persones per a una participació activa en igualtat de condicions.

### Objectius Específics

- ✓ Consolidar i avançar en el desenvolupament de polítiques locals de gènere mitjançant la planificació, avaluació i innovació en l'actuació
- ✓ Consolidar els mecanismes d'actuació local existents d'atenció de dones víctimes de violència de gènere i apostar per la prevenció i el canvi social
- ✓ Potenciar la participació de les dones en la vida política, social i cultural del municipi des d'una perspectiva de ciutadania activa i transformació social
- ✓ Proporcionar eines i oportunitats laborals tant per les empreses com per a les dones del municipi per la generació d'un mercat de treball socialment responsable mitjançant l'anàlisi permanent
- ✓ Incorporar la perspectiva de gènere als programes i recursos educatius de la Ciutat mitjançant la capacitació, la coeducació i la visibilització de les dones
- ✓ Contribuir al desenvolupament d'una ciutat segura i habitable per a tothom, on les dones puguin gaudir dels diferents espais en igualtat de condicions
- ✓ Contribuir a que les persones puguin gaudir d'una bona qualitat de vida en relació al seu estat de salut entesa des d'una perspectiva Integral (física, emocional)

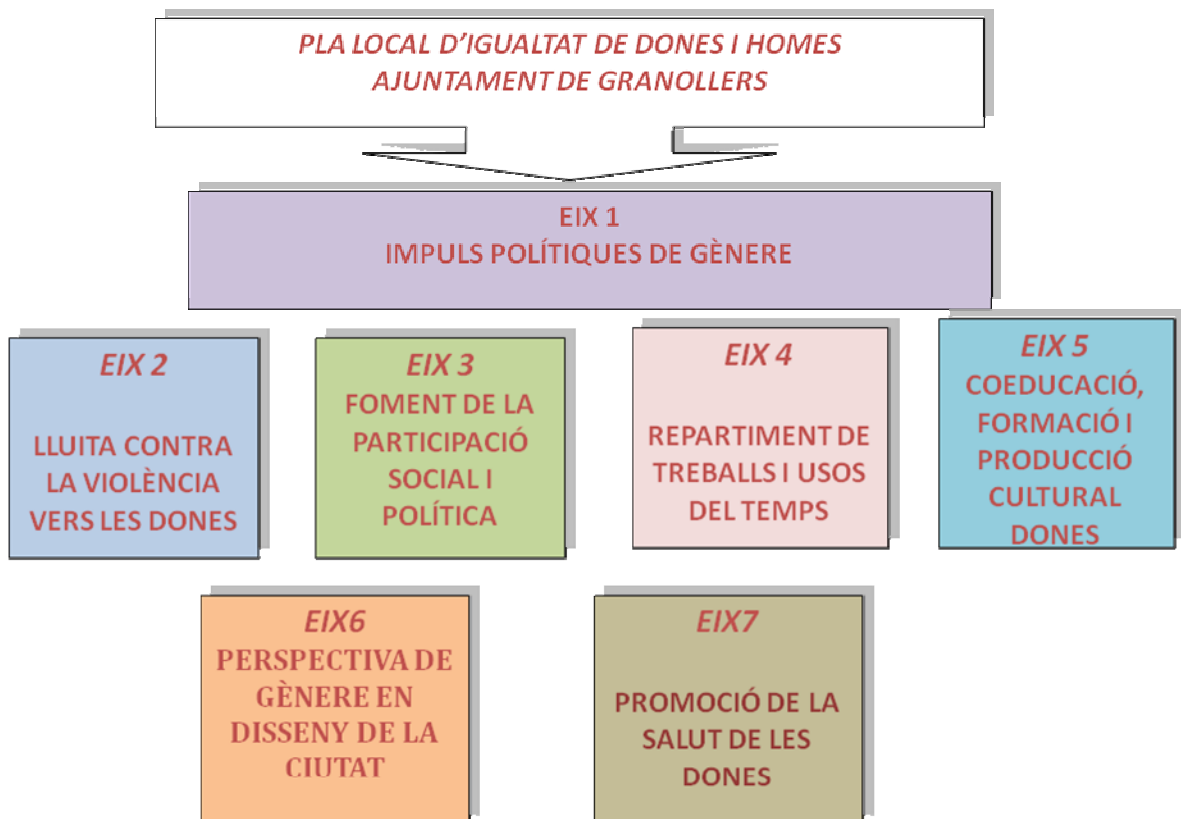
## **II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE per a la ciutadania de Granollers**

## 6. II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE PER A LA CIUTADANIA DE GRANOLLERS: estructura i objectius

El present pla s'estructura en *Eixos estratègics* que responen als àmbits o dimensions d'anàlisi que s'han fet servir durant la fase de diagnosi prèvia; *línies d'actuació* en cadascun dels eixos estratègics que es corresponen amb *objectius generals* i *accions* concretes a desenvolupar, i que suposen el nivell més operatiu del pla de treball.

La proposta operativa es presenta en forma de fitxa sinòptica on es recull:

- ✓ Una breu justificació de l'eix estratègic d'intervenció i breu resum del diagnòstic realitzat
- ✓ l'Eix estratègic en el qual s'emmarca el conjunt d'accions,
- ✓ les *línies d'actuació* que s'emmarquen en els eixos estratègics, i que obeeixen a les conclusions obtingudes en la diagnosi en relació als diferents àmbits d'anàlisi
- ✓ i les accions concretes proposades, amb una projecció de calendari d'execució i una primera proposta de repartiment de responsabilitats per a garantir el desplegament.



EIX 1

## IMPULS A LES POLÍTIQUES DE GÈNERE AL MUNICIPI

**OBJECTIU.** Consolidar i avançar en el desenvolupament de polítiques locals de gènere mitjançant la planificació, avaluació i innovació en l'actuació

**Línia 1.1.** Pla de treball, recursos i mecanismes per treballar des de i per la igualtat

**Línia 1.2.** Impuls a la incorporació transversal de la igualtat

**Línia 1.3.** Consolidació del CIRD espai vertebrador de les polítiques de gènere a la ciutat

EIX 2

## LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

**OBJECTIU.** Consolidar els mecanismes d'actuació local existents d'atenció de dones víctimes de violència de gènere i apostar per la prevenció i el canvi social

**Línia 2.1:** Consolidació i millora continua dels recursos i mecanismes existents per a la lluita contra la violència de gènere

**Línia 2.2.:** Prevenció i sensibilització a la ciutadania per unes relacions igualitàries

EIX 3

## **PARTICIPACIÓ SOCIAL I POLÍTICA DE LES DONES**

**OBJECTIU.** Potenciar la participació de les dones en la vida política, social i cultural del municipi des d'una perspectiva de ciutadania activa i transformació social

**Línia 3.1.** Enfortir la capacitat de les dones per a la participació i transformació social visibilitzant les seves aportacions

EIX 4

## **REPARTIMENT DELS TREBALLS I USOS DEL TEMPS**

**OBJECTIU.** Proporcionar eines i oportunitats laborals tant per les empreses com per a les dones del municipi per la generació d'un mercat de treball socialment responsable mitjançant l'anàlisi permanent

**Línia 4.1.** Anàlisi permanent de la realitat laboral de la ciutat amb perspectiva de gènere per a la planificació de les polítiques d'ocupació

**Línia 4.2.** Sensibilització teixit productiu de la ciutat per la incorporació de la igualtat com a dimensió de la RSE

**Línia 4.3.** Disposició de recursos per a la corresponsabilitat i la conciliació

EIX 5

## **COEDUCACIÓ, FORMACIÓ I PRODUCCIÓ CULTURAL DE LES DONES**

**OBJECTIU.** Incorporar la perspectiva de gènere als programes i recursos educatius de la Ciutat mitjançant la capacitació, la coeducació i la visibilització de les dones

Línia 5.1. Incorporació de la perspectiva de gènere als serveis i programes educatius de la ciutat

Línia 5.2. Visibilització i revalorització de les aportacions de les dones a la cultura

EIX 6

## **DISSENY DE LA CIUTAT DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE**

**OBJECTIU.** Contribuir a la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere a les polítiques d'urbanisme i mobilitat municipals

Línia 6.1. Accions per a la incorporació de la perspectiva de gènere en el Disseny, la planificació i la organització dels espais i equipaments de la ciutat

## PROMOCIÓ DE LA SALUT DE LES DONES

**OBJECTIU.** Contribuir a que les persones puguin gaudir d'una bona qualitat de vida en relació al seu estat de salut entesa des d'una perspectiva Integral (física, emocional)

Línia 7.1. Foment d'hàbits de vida saludables al llarg de tot el cicle biològic contribuint a la millora de la salut de les dones

Línia 7.2. Promoció de la salut integral des d'una perspectiva de gènere

## 7. DESPLEGAMENT OPERATIU DEL II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Es presenta a continuació el Pla d'Acció del II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Granollers, amb el calendari d'execució de les accions concretes per al període 2012-2015, els indicadors d'avaluació i els elements de planificació, en funció de cadascun dels eixos estratègics i objectius per implementar.

### EIX 1. IMPULS A LES POLÍTIQUES DE GÈNERE AL MUNICIPI

La política d'igualtat d'oportunitats és entesa com el conjunt estructurat d'accions i el compromís que l'organització manifesta respecte a aquest àmbit. Partim de la constatació de que una bona trajectòria de l'organització en el desplegament de polítiques de gènere enforteix l'experiència i sensibilització envers aquest principi. La implicació del cos polític i tècnic del conjunt d'àrees i serveis de l'ajuntament i la destinació de recursos és un condicionant previ per poder incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt de polítiques locals cap a la ciutadania.

De la diagnosi realitzada es destacava la dilatada experiència en el desenvolupament de polítiques de gènere a la ciutat impulsades per l'ajuntament, així com el treball, encara que incipient, amb altres àrees municipals per tal d'impregnar la cultura organitzativa del compromís per la igualtat. Tan mateix, es veia la necessitat de continuar mantenint i impulsant aquest compromís, així com la necessitat de disposar dels recursos necessaris, humans i econòmics, i l'impuls de la comissió d'igualtat com a mecanisme tractor i de seguiment del pla d'igualtat de gènere.

En aquests primer eix de treball, considerat transversal a tot el pla d'igualtat, recollim 3 línies bàsiques d'actuació, que a la vegada comprenen diferents accions. Aquestes línies d'actuació són un condicionant previ per garantir el correcte desplegament del II Pla d'igualtat de gènere de l'ajuntament de Granollers: disposició d'elements de planificació bàsica (recursos, pla de treball, mecanismes de seguiment i avaluació...); continuar reforçant el compromís institucional per la igualtat implicant al cos polític i tècnic i fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació de les polítiques locals de les diferents àrees municipals

#### LÍNIES D'ACTUACIÓ:

**Línia d'actuació 1.1.** Pla de treball, recursos i mecanismes per treballar des de la igualtat

**Línia d'actuació 1.2.** Impuls a la incorporació transversal de la igualtat

**Línia d'actuació 1.3.** Consolidació del CIRD espai vertebrador de les polítiques de gènere a la ciutat



## **NORMATIVA DE REFERÈNCIA:**

*Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes*(«BOE» 71, de 23-3-2007.)

Trets característics:

**Article 14 de Criteris generals d'actuació dels poders públics**

**Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes**

*El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.*

### **Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis**

*a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.*

*b) Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibilitin un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar*

### **Capítol II. Acció administrativa per a la igualtat**

- Diferents articles orientant les polítiques de l'administració envers els diferents àmbits d'actuació (educació, salut, urbanisme, mercat de treball...)

*Llei orgànica 6/2006 reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya*

### **Article 41. Perspectiva de gènere:**

*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, promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat"*

*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 a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes"*

## RESUM DEL DIAGNÒSTIC ENVERS LA TRAJECTÒRIA MUNICIPAL EN POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

Algunes dades a destacar del procés de diagnòstic elaborat respecte a aquest eix, han estat:

- Les persones entrevistades han **valorat molt positivament la trajectòria desenvolupada fins ara**. S'han fet molt avenços que mostren com el compromís polític continua vigent.
- Un dels **avenços més significatius**, és l'elaboració recent del **Pla intern d'igualtat**, que vol donar resposta a la normativa vigent, però també donar coherència a la intervenció política.
- Una de les **expectatives compartides** per gran part de les persones entrevistades és la **importància de disposar de dades actualitzades desagregades per sexe** que puguin aportar objectivitat a l'anàlisi sobre la situació actual de dones i homes al municipi de Granollers.
- Es posa en relleu la necessitat de dissenyar un **Pla Local d'igualtat de gènere molt ajustat a la realitat local** així com sobre tot, **fomentar la incorporació transversal** de la perspectiva de gènere en totes les polítiques locals.
- **Proporcionar eines practiques** per que puguin incorporar aquest enfocament en el seu treball quotidià.
- Així mateix, s'ha constatat **desconeixement sobre la tasca i objectius de la regidoria d'igualtat**. Sovint s'ha fet pales la **confusió de les polítiques d'igualtat amb polítiques per les dones**, i l' associació dels equipaments d'atenció existents només per l'atenció a dones víctimes de violència de gènere.
- El CIRD com a Centre de Recursos i d'Informació per les Dones s'ha consolidat com un espai d'atenció a les dones però també és el Centre des d'on s'articulen les polítiques d'igualtat de gènere.
- **Perfils professionals especialitzats garanteixen el suport tècnic i assessorament** necessari per tal de dissenyar les accions adreçades a la ciutadania però també **per treballar des de la Transversalitat**.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p><b>Compromís polític</b> per impulsar el Pla d'Igualtat de gènere del municipi.</p> <p><b>Evolució positiva dels recursos humans i econòmics</b> de la Regidoria d'Igualtat</p> <p><b>Consolidació de l'agent d'igualtat</b> com a professional clau per implementar les polítiques locals d'igualtat</p> <p><b>Inici del treball transversal</b> amb diferents departaments i serveis: Educació, Salut, Serveis Socials i Joventut (mes consolidats).</p> <p>Participació del Departament d'Igualtat a diferents comissions.</p> <p><b>Plans Locals Municipals:</b> Pla local de Joventut, Pla de Mobilitat urbana, Observatori de drogodependència, II Pla Estratègic, PAM –Pla d'Actuació Municipal</p> <p>Pla Intern d'Igualtat</p> <p>Espais i mecanismes estables per a l'atenció de les dones de la ciutat: CIRD</p>	<p><b>Desconeixement de l'anterior pla d'igualtat a nivell intern de l'ajuntament</b></p> <p><b>Treball transversal molt incipient</b> amb algunes àrees (Promoció Econòmica) i més complex amb d'altres (urbanisme, mobilitat).</p> <p><b>S'hauria d'intensificar la cultura de treball coordinat i transversal</b> al sí de l'ajuntament. Les coordinacions es realitzen de manera puntual i no amb totes les àrees.</p> <p><b>Manca de desagregació de dades</b> de totes les àrees i serveis que possibilitin identificar necessitats amb perspectiva de gènere.</p> <p><b>Coneixements i sensibilitats diferenciades</b> respecte a les <b>polítiques de gènere</b> pel personal de l'ajuntament</p> <p><b>Percepció esbiaixada del CIRD: Estigmatització del Servei d'atenció a les dones - CIRD - com a centre exclusivament adreçat a dones que han patit violència de gènere</b></p> <p>Equiparació de polítiques de gènere a polítiques per a dones. Manca de formació conceptual</p> <p>Reorganització funcional del departament d'igualtat – CIRD de l'ajuntament per tal de trencar amb la percepció existent.</p> <p><b>Campanya de comunicació i visibilització</b></p>

## EIX 1: IMPULS A LES POLÍTIQUES DE GÈNERE AL MUNICIPI

**Línia Actuació 1.1.: Impuls i consolidació de la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques locals**

**Objectiu general:** Consolidar i avançar en el desenvolupament de polítiques locals de gènere mitjançant la planificació, avaluació i innovació en l'actuació

ACCIONS-CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>1.1.1. Pla de treball, recursos i mecanismes per treballar des de i per la igualtat</b>					
Projecció econòmica del desplegament del pla local d'igualtat de gènere		▶	■	■	1 comissió igualtat amb funcions definides, nivells polítics i tècnics de participació
Disposició de recursos organitzatius interns/externs	▶	■	■	■	
Definició i concreció rols i mecanismes de treball de la Comissió de Igualtat: Protocol funcionament	▶	■			
Pla de treball anual	▶	■	■	■	1 pla anual
Pla de seguiment i avaluació del Pla Local de gènere		▶	■	■	1 pla anual
<b>1.1.2. Impuls a la incorporació transversal de la igualtat</b>					
Aprovació política del II Pla Local d'igualtat de gènere	▶				Acta aprovació
<i>Pla de comunicació interna:</i> Inclusió del Pla Local d'igualtat a la intranet municipal/pla estratègic – àrea processos estratègics... Reunions, altres accions	▶	■	■	■	Actes difusió a nivell d'àrees municipal (intranet, butlletins revistes, altres)
Estadístiques desagregades per sexe en tots els serveis i àrees municipals		▶	■	■	Aplicatius informàtics amb possibilitat desagregar variable sexe
Formació específica a perfil polític i comandaments i equips tècnics sobre transversalitat de gènere	▶	■	■	■	Inclusió 1 acció formatives al Pla de formació anual

Centre de recursos i Documentació virtual en temes d'igualtat	▶	■	■	■	1 carpeta virtual a la intranet
<b>Pla de comunicació cap a la ciutadania:</b> Jornada Presentació Pla d'Igualtat de gènere		▶			1 jornada presentació
Díptic resum Pla d' igualtat de gènere web ajuntament i altres espais de la ciutat		▶			1 Díptic/cartells
<b>1.1.3. Consolidació del CIRDD com espai vertebrador de les polítiques de gènere a la ciutat</b>					
Suport tècnic a l' incorporació progressiva de l'enfocament de gènere en el disseny, execució i avaluació de polítiques locals:elaboració guies pràctiques		▶	■	■	Pautes pràctiques adreçades a les diferents àrees- 1 campanya Observatori en funcionament
Campanya comunicació : què es el CIRDD: serveis i suport tècnic		▶	■	■	
Impuls a la creació de l' <b>Observatori de Gènere</b>	▶	■	■	■	
Establiment d'indicadors de seguiment i avaluació continua dels diferents serveis que ofereix el CIRDD	▶	■	■	■	
Consolidació de la Taula d'Igualtat grup de dinamització i participació de les dones de la ciutat	▶	■	■	■	

INDICADORS D'AVUACIÓ	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Pla Anual de treball de la comissió	<b>RESPONSABLE</b>	Serveis Personals – Servei Igualtat
Nombre d'accions comunicació i tipologia	<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió Igualtat RRHH, Comunicació, Serveis Informàtics
Nombre accions formatives, tipologia i nombre de participants	<b>FONS DE FINANÇAMENT</b>	Pressupost propi; Diputació Barcelona, ICD, altres
Coordinacions i suport tècnic a la transversalitat: tipologia d'accions de suport realitzades i àrees amb les quals es treballa		
Nombre d'Informes i accions de l'Observatori		
Àrees amb aplicatius informàtics revisats		

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

## EIX 2. ABORDATGE INTEGRAL DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

La violència, sigui quina sigui la seva circumstància, sempre es fruit d'una relació de poder que implica un posicionament superior de qui l'exerceix respecte a la víctima. En el cas de la violència sobre les dones les causes profundes estan associades al desequilibri en el poder i en les relacions de desigualtat entre homes i dones. Aquest desequilibri està basat en postulats que suposen la superioritat del gènere masculí sobre el femení i que legitimen i discriminen de forma sistemàtica a les dones tant en l'esfera pública com en la privada.

La violència contra les dones es denomina violència de gènere amb l'objectiu d'evidenciar i donar rellevància al paper que té la cultura i la construcció social de gènere en aquest tipus de violència. Així doncs, la violència de gènere és un problema social i estructural que requereix un tractament per part dels governs i la resta d'agents socials que han de promoure una política activa i transversal, que doni una resposta integral.

Això implica el desenvolupament de models d'intervenció que incloguin des de la detecció, la sensibilització i la prevenció de la problemàtica fins a l'atenció i la recuperació de les dones.

Des de l'ajuntament de Granollers s'han impulsat marcs d'actuació coordinats que permeten optimitzar recursos, així com sumar i coordinar esforços i intervencions contra la violència que afecta a les dones de la ciutat. Des del CIRD són ateses i reben una atenció especialitzada dones que han patit situacions de violència en el seu entorn domèstic i de la parella. Així mateix, des de fa anys està activa la comissió contra la violència de gènere, amb participació de diferents agents i professionals per tal de donar una resposta integral (policia local, serveis socials, salut, igualtat...). D'altre banda es treballa a nivell educatiu per fomentar valors i actituds de respecte envers la igualtat (xerrades i tallers sobre relacions nois/noies, etc.). Malgrat disposar de tots aquests recursos, encara continuen donant-se situacions on les dones pateixen violència, per tant cal continuar invertint esforços, per una banda, per consolidar els serveis i mecanismes operatius existents (comissió del protocol) i per altre, per tal de prevenir mitjançant l'educació i altres accions de foment d'unes relacions igualitàries.

**Aquest eix, proposa dues línies d'actuació:**

**Línia 2.1: Consolidació i millora continua dels recursos i mecanismes existents per a la lluita contra la violència de gènere**

**Línia 2.2.: Prevenció i sensibilització a la ciutadania per unes relacions igualitàries**

## NORMATIVA DE REFERÈNCIA:

[Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre](#), de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Publicada en el BOE N.º 313 de 29 de desembre de 2004. Aquesta llei va suposar un destacat avenç en l'afrontament de la xacra de la violència contra les dones, a nivell de rellevància social i de disposició d'una protecció formal en casos de perill emparada amb un rang elevat de l'ordenament jurídic. S'introdueixen mesures a nivell preventiu, d'intervenció i de protecció per a les víctimes, en l'àmbit laboral, de reinserció social, formació ocupacional, habitatge social, serveis socials, educació, salut. Així mateix, estableix el desplegament d'una bateria de recursos jurídics per atendre les mesures disposades davant les denúncies i els crims que es presentin.

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

Aquesta Llei recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència.

A nivell conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració que la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva eradicació.

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

### **Llei orgànica 6/2006 reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya**

*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*

*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.*

## RESUM DEL DIAGNÒSTIC ENVERS LA TRAJECTÒRIA MUNICIPAL EN AQUEST ÀMBIT

Algunes dades a destacar del procés de diagnòstic elaborat respecte a aquest eix, han estat:

- El CIRD és un servei de referència per l'atenció de dones que han patit o pateixen situacions vinculades a la violència de gènere.
- **El 73% de les dones ateses al CIRD tenen relació amb la violència masclista**, sent només un 25% les dones ateses per causes diferents.
- **Des de l'any 2008, s'ha observat un augment en la demanda en relació a situacions de violència masclista**
- Per grups d'edat, **la majoria de dones ateses es situen en el grup d'edat comprès entre els 30 i 41 anys, amb un total de 126 dones**. Seguidament, el grup d'edat més nombrós és el de 42-54 anys, amb una representació de 77 dones.
- Es nota un **augment preocupant any rere any pel que fa la població més jove atesa: 43 dones entre 18 i 29 anys**
- La majoria de les dones visitades en el CIRD tenen estudis primaris o de batxillerat.
- **Durant el 2011 més de la meitat del total de dones ateses relacionades amb la violència masclista estaven aturades**. Li segueix de prop el conjunt de dones amb contracte, 97
- La informació obtinguda mitjançant **les entrevistes realitzades**, posen de manifest una **consolidació dels equipaments i recursos per lluitar contra les situacions de violència de gènere cap a les dones**.
- Alt volum d'atenció rebuda ha tingut com a contrapartida des de gener de 2011 la selecció d'aquelles dones que són de Granollers ciutat, per tal de garantir una bona atenció.
- Un dels aspectes que es considera que **cal revisar i enfortir és el treball del Protocol de prevenció i actuació davant casos de violència de gènere**. Es valora que no funciona actualment tal i com estava previst i és necessari garantir el lideratge per a la mobilització i eficàcia del seu funcionament.
- D'altra banda, al grup o taller participatiu realitzat amb entitats de la ciutat, també es va parlar d'un col·lectiu de dones, els trets característics no són generalitzables, però que sí que han de ser objecte d'atenció des de les polítiques locals.
- Aquestes **dones**, que es troben en **situació de vulnerabilitat social**, sovint acaben exercint la prostitució com única sortida a la situació, al trobar veritables problemes per a la incorporació laboral. Aquest fet, sovint les



aboca a situacions de violència, que no sols pateixen elles sinó també els seus fills/es.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p><b>Comissió Interdepartamental per a la lluita contra la violència de gènere</b></p> <p><b>Servei d'atenció integral a les víctimes</b> de violència de gènere amb personal qualificat i experiència</p> <p><b>Consolidació de l'equip humà d'atenció i del servei.</b></p>	<p>Revisió de funcions, tasques i planificació de la comissió interdepartamental contra la violència masclista: <b>Actualització del protocol.</b></p> <p><b>Accions de prevenció i sensibilització al jovent</b> (increment als últims anys de dones joves ateses al CIRD)</p> <p><b>Foment de programes Integrals d'ocupació adreçats a dones en situació de vulnerabilitat social</b> (foment de l'autoestima, habilitats laborals, practiques empreses)</p> <p>Revisió de la Base de Dades del CIRD per un millor anàlisi per l'Observatori Local de Gènere, concretament en <b>l'apartat de violència masclista.</b></p>

## EIX 2: CONSOLIDACIÓ DELS MECANISMES I SERVEIS PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

### Línia 2.1. Consolidant els Mecanismes i procediments d'intervenció

**Objectiu general:** Sistematitzar, millorar i difondre els mecanismes i recursos existents per a la prevenció i l'actuació municipal davant situacions de violència de gènere

ACCIONS- CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>2.1.1. Recursos existents: Revisió i avaluació del protocol d'actuació per a la prevenció de la violència de gènere</b>					
Revisió i actualització funcionament del protocol contra la violència de gènere	▶	■	■	■	Protocol revisat Accions formació continua
Formació continua persones que conformen la comissió del protocol		▶	■	■	
<b>2.1.2. Avaluar i consolidar els serveis d'atenció a les dones víctimes de violència de gènere existents a la ciutat</b>					
Avaluació interna dels diferents serveis: atenció jurídica, psicològica, tallers de suport...	▶	■	■	■	Revisió per dispositiu i propostes millora: pla de millora
Informes de l'Observatori sobre impacte de la violència de gènere a la ciutat		▶	■	■	1 sistema d'indicadors de la violència

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Núm. reunions comissió protocol; Composició Comissió; núm. d'accions de formació i valoració	<b>RESPONSABLE</b>	Serveis Personals - Servei Igualtat - CIRDA
Núm. accions difusió circuit i tipologia accions i agents destinataris, Impacte	<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió Protocol Comissió Pla Local Igualtat de gènere
Núm. atencions CIRDA : Grups d'autoajuda, tallers prevenció, nombre atencions i derivacions	<b>FONS DE FINANÇAMENT</b>	Ajuntament de Granollers, ICD, Diputació Barcelona
Núm. tallers, participants i valoració adreçat a dones víctimes violència gènere		

## EIX 2: CONSOLIDACIÓ DELS MECANISMES I SERVEIS PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

**Línia 2.2.: Consolidació i ampliació de les accions preventives per a combatre la violència de gènere en els diferents entorns i contextos locals**

**Objectiu general:** Continuar desenvolupant accions de sensibilització i prevenció sobre la realitat municipal envers el problema social de la violència de gènere adreçades al conjunt de la ciutadania

ACCIONS- CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>2.2.1. Prevenció de la violència de gènere: Sensibilització a la població</b>					
Difusió i comunicació sobre els recursos existents per a la prevenció		▶	■	■	1 taller anual en diferents IES
Informació sobre l'impacte de la violència de gènere en la ciutat		▶	■	■	
Diada 25 de novembre contra la violència de gènere: treball de sensibilització amb escoles, altres entitats socials...	■	■	■	■	1 taller sensibilització
Tallers als CEIPS i IES de la ciutat	■	■	■	■	Manteniment programa
<b>2.2.2 Estendre el marc de la prevenció a d'altres agents i col·lectius: joves, empreses, entitats...</b>					
Sensibilització i informació altres agents sobre recursos existents: informació a les empreses amb col·laboració amb sindicats, empreses (Difusió Empreses Protocol contra l'assetjament sexual)...		▶	■		1 jornada d'informació
Tallers de noves masculinitats associacions juvenils (punt informació juvenil – GRA)			▶	■	1 Taller experiència pilot

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Difusió díptic recursos d'atenció: impacte quantitatiu	<b>RESPONSABLE</b>	Servei Igualtat (CIRD),
Nombre tallers Àmbit educatiu: IES (valoració, tipologia i nombre participants)	<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió d'igualtat Educació, joventut,
Nombre tallers altres entorns educatius i valoració : Primària, Escola Adults.. Accions altres col·lectius: immigrants, empreses, noves masculinitats	<b>FONS DE FINANÇAMENT</b>	ICD, Diputació Barcelona, Joventut i Benestar i Família de la Generalitat
Número d'accions de sensibilització adreçades a empreses		

## EIX 3. PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN LA VIDA POLÍTICA, SOCIAL, LABORAL I ECONÒMICA

La participació en igualtat de condicions en la vida política, social, laboral i econòmica, o en llocs de presa de decisions, suposa per al conjunt de les persones, homes i dones, exercir el seu dret de ciutadania. Històricament les dones s'han vist excloses de molts àmbits de participació social per la pròpia construcció de gènere. Actualment i gràcies a l'acció del moviment feminista i l'acció conjunta amb els poders públics s'han observat avenços significatius encara que no suficients per tal de garantir l'accés als recursos i la permanència de les dones en els mateixos.

Les estratègies desenvolupades per potenciar la participació sociopolítica de les dones s'ha fet a través d'accions positives, de sensibilització, i a través del foment de la paritat, és a dir, fomentant la representació equilibrada d'homes i dones de forma que cap dels sexes tingui una presència major al 60% ni menor del 40%. Aquestes accions han tingut com a resultat un increment en la participació de les dones als diferents àmbits (política, mercat de treball, cultura...)

No obstant aquests resultats, encara s'observa que la participació no és equilibrada en tots els àmbits i llocs de decisió. Per exemple, si bé es cert que hi ha moltes dones que participen a nivell associatiu (Ampes, entitats culturals, associacions de dones...), no arriben en molts casos a tenir una representació equilibrada, és a dir, moltes treballen a la base però no pas als llocs on es prenen les decisions. La **manca de corresponsabilitat**, en les tasques de cura i reproductives, explica en part aquestes diferències, ja que l'assumpció de manera unilateral de les tasques de cura, fa que les dones hagin d'afrontar una doble presència o doble jornada, i comptin amb menys temps lliure per a la participació formal, i amb més impediments a l'hora d'assumir responsabilitats fora de l'àmbit familiar i domèstic.

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

La ciutat de Granollers és una ciutat dinàmica, amb moltes entitats de caire associatiu, esportiu, cultural. Malgrat trobar molta presència femenina en aquelles entitats més relacionades amb l'àmbit de cura (per exemple, a les AMPES i Consells Escolars) no és veu reflectida en igual proporció en altres de caire esportiu, per exemple. També cal destacar, que de la diagnosi realitzada, s'observa que no existeix una associació de dones que aglutini i defensi els interessos de les dones de manera conjunta i organitzada. En aquest eix es vol treballar per impulsar la participació i representació de dones en igualtat de condicions a les diferents entitats associatives existents, així com impulsar la creació d'espais de visibilització de les aportacions de les dones a la vida de la

ciutat. Només d'aquesta manera es podrà revaloritzar el rol de les dones i apoderar-les per exercir els seus drets de ciutadania.

### **Línia 3.1. Enfortir la capacitat de les dones per a la participació i transformació social**

#### **NORMATIVA DE REFERÈNCIA:**

**Llei orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes.**

**Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics** Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics:

- 1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.*
- 2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abraci el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, inclòs el domèstic.*
- 3. La col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.*
- 4. La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions.*
- 5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'eradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.*
- 6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de col·lectius d'especial vulnerabilitat, com són les que pertanyen a minories, les dones migrants, les nenes, les dones amb discapacitat, les dones grans, les dones viudes i les dones víctimes de violència de gènere, per a les quals els poders públics poden adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.*
- 7. La protecció de la maternitat, amb especial atenció a l'assumpció per la societat dels efectes derivats de l'embaràs, el part i la lactància.*
- 8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació laboral i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la corresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família.*
- 9. El foment d'instruments de col·laboració entre les diferents administracions públiques i els agents socials, les associacions de dones i altres entitats privades.*

## Article 29. Esports

*1. Tots els programes públics de desenvolupament de l'esport han d'incorporar la consideració efectiva del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes en el seu disseny i execució.*

*2. El Govern ha de promoure l'esport femení i afavorir l'efectiva obertura de les disciplines esportives a les dones, mitjançant el desenvolupament de programes específics en totes les etapes de la vida i en tots els nivells, inclosos els de responsabilitat i decisió.*

## RESUM DEL DIAGNÒSTIC ENVERS LA TRAJECTÒRIA MUNICIPAL EN AQUEST ÀMBIT

Algunes dades a destacar del procés de diagnòstic elaborat respecte a aquest eix, han estat:

- **Dins el Pla d'Igualtat d'Oportunitats vigent, la línia estratègica 3: Participació sociopolítica de les dones es vertebrava mitjançant les línies d'actuació del CIRD**
- **Durant el 2010, s'ha treballat de manera intensiva per reforçar el rol de la Taula d'Igualtat d'Oportunitats de Granollers** com a grup de dones implicades i compromeses per fomentar la participació i el reconeixement social del rol de les dones.
- **Poc moviment associatiu de dones**, moviment que ha caigut en declivi. Només es coneixen 2 associacions de dones formalment constituïdes com a tal, si bé la seva participació ciutadana és encara massa tancada als seus grups, on treballen aspectes particulars i més relacionats amb el tema de la immigració que no pas l'apoderament de les dones i el treball per a la igualtat entre dones i homes.
- Sí que es formen **grups més informals**, de dones, al voltant de l'activitat dels Centres Cívics, que sí que treballen més particularment aspectes relacionats amb la igualtat de gènere
- Com cada any, la regidoria del Pla per a la Igualtat a través del seu servei, **el Centre d'Informació i Recursos per a Dones (CIRD) de Granollers**, organitza la **commemoració de tres diades relacionades** amb la igualtat de gènere i de reconeixement internacional, **Dia Internacional de les Dones, 8 de març, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones, 28 de maig, Dia Internacional contra la violència vers les Dones, 25 de novembre**
- A la ciutat de Granollers, **la majoria de les AMPES estan representades per dones: de les 20 AMPES constituïdes, n'hi ha 15 dones presidentes i 5 homes.**
- **El 76,16% de persones que formen part dels Consells Escolars són dones.**
- **Participació destacada de dones a les Associacions de comerciants:** 5 presidentes o tesoreres són dones i només un home.
- **El personal que forma part de les associacions esportives està format per 86 homes i 30 dones.** Els càrrecs de responsabilitat i direcció estan ocupats principalment per homes:
- **Del total de 39 entitats associatives existents: només hi ha 1 presidenta dona enfront 21 presidents homes**, 4 sots presidentes dones enfront 10 homes, 2 gerents que són homes.
- **A Granollers de les 39 entitats esportives existents només 8 fomenten l'esport femení**, el que suposa el 20,6% del total.

- En termes globals els homes que practiquen esports a Granollers de manera reglada representen el **64.8% dels esportistes**, i les dones el **35.2%**.
- L'assumpció majoritària per part de les dones de les tasques d'atenció de la llar i cura de persones dependents suposa un condicionant important a la participació tal i com hem pogut constatar al Grup o Taller participatiu
- Molt bona participació de les dones a les entitats i activitats culturals encara que es constata que a les juntes directives de les entitats culturals n'hi ha més presència masculina que femenina.
- Aquesta participació en la base i no als càrrecs de decisió del món associatiu ha estat explicat en el marc del taller com a producte de la socialització de gènere
- Percepció de que moltes dones no se senten amb la capacitat suficient per participació en llocs de decisió (per ex. La participació de les dones a les juntes és més baixa).

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p><b>Taula d'Igualtat d'Oportunitats</b> com a grup tractor i de reflexió al voltant de la participació i rol de les dones a la ciutat.</p> <p>Diferents <b>grups de dones informals</b> en els centres cívics de la ciutat.</p> <p><b>Centres Cívics com espais generadors de participació ciutadana</b> amb participació de dones significativa.</p> <p><b>Entitats socials del municipi compromeses amb el foment de la igualtat:</b> Entitats Esportives, entitats socials que hi treballen amb dones en situació de vulnerabilitat social, etc.</p> <p><b>Dones grans:</b> practiquen esport</p>	<p><b>Manca de participació masculina</b> als espais de reflexió al voltant la igualtat de dones i homes.</p> <p><b>Baixa participació de dones a les entitats esportives.</b> Les dones abandonen a certes edats la pràctica esportiva i no la recuperen fins a edat més madura.</p> <p><b>Manca de presència en les juntes directives de les associacions</b> de la ciutat.</p> <p><b>Adaptació horaris i activitats</b> per tal de facilitar la participació de dones que treballen al món productiu i reproductiu, de manera que es puguin conciliar interessos i responsabilitats.</p> <p>El <b>rol de doble presència</b> dificulta la participació en activitats socials i culturals de la ciutat</p> <p>La socialització de gènere pot influir en la auto percepció de les dones com agents actius de transformació social: S'ha de fomentar el seu rol; s'ha d'evidenciar les desigualtats encara existents i s'ha de dotar d'eines i <b>apoderar a les dones</b> per guanyar confiança en sí mateixes.</p>



## EIX 3. PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN LA VIDA POLÍTICA, SOCIAL, LABORAL I ECONÒMICA

**Línia 3.1. Enfortir la capacitat de les dones per a la participació i transformació social fent visibles les seves aportacions**

**Objectiu general:** Potenciar la participació de les dones en la vida política, social i cultural del municipi des d'una perspectiva de ciutadania activa i transformació social

ACCIONS- CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>3.1.1. Accions de capacitat de les dones per a la participació i la visibilització de les seves aportacions</b>					
El CIRD com a centre de dinamització i apoderament de les dones: Programa Integral amb accions de formació i sensibilització per a la participació social (dones immigrants, vulnerabilitat social...)	▶	■	■	■	Innovació en els serveis dissenyant programa integral per a la capacitat i apoderament de les dones  1 estudi
Estudi – mapa de les Dones de Granollers: on participem? Exposició com eina de sensibilització sobre les aportacions de les dones a la vida de la ciutat		▶	■	■	
Estudi – base dades perfil dones que participen en el món associatiu, nombre de dones en les entitats, càrrec, tipologia d'entitats en les que participen les dones...		▶	■	■	
Tallers de contrast: grups d'homes i dones per la reflexió conjunta			▶	■	
Dinamització de la Taula d'Igualtat i impuls a l'associacionisme de les dones	■	■	■	■	
Subvencions atorgades des de l'ajuntament amb perspectiva de gènere		▶	■	■	Inclusió bases subvencions clàusules de foment de la igualtat
Premi – guia de bones practiques en igualtat entre les entitats de la ciutat			▶	■	1 convocatòria pilot
Foment de la recerca en matèria de participació social, política... Beques de recerca Francesca Bonnemaïson			▶	■	1 beca recerca
Foment de la participació de les dones al món de l'esport (associacions esportives, participació a les juntes, xerrades als càrrecs directius sobre la participació de les dones a l'esport, ..)		▶	■	■	Accions de sensibilització
Dinamització dels Grups de dones als centres cívics	■	■	■	■	En actiu
Programa Dones en xarxa	■	■	■	■	En actiu

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Avaluació experiència pilot programa integral CIRD	<b>RESPONSABLE</b>	Servei Igualtat - CIRD Comissió Igualtat
Nombre de Tallers foment associacionisme, nombre assessorament tècnic i econòmic associacions;	<b>COORDINACIÓ</b>	Joventut, Participació, Esports
Nombre estudis realitzats	<b>FONS FINANÇAMENT</b>	Ajuntament ICD, Diputació Barcelona, Benestar Social i Família Generalitat
Actualització dades entitats amb participació dones i homes		
Nombre de Beques de recerca		
Nombre de Bases Subvencions amb perspectiva gènere		
Nombre d'accions Taula Igualtat		
Nombre d'accions i col·lectiu destinatari de foment participació esport		

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

## EIX 4. REPARTIMENT DE TREBALLS I USOS DEL TEMPS I FOMENT DE LA CORRESPONSABILITAT

Un dels canvis més importants als darrers anys ha estat la incorporació massiva de les dones al mercat de treball remunerat. Les dones han treballat sempre, si més no en l'àmbit domèstic i familiar, treball que ha estat sempre menyspreat i invisibilitzat.

El treball productiu s'ha considerat tradicionalment el centre de vida de les persones a partir del qual s'articula la vida econòmica, social i quotidiana.

Aquesta visió androcèntrica es basa en la divisió sexual del treball que consisteix en diferenciar les feines i rols que han de fer els homes i que corresponen a l'àmbit productiu i les feines que han de fer les dones i que corresponen a l'àmbit reproductiu.

La incorporació massiva de les dones al treball remunerat no ha tingut una resposta proporcional masculina d'incorporació a l'àmbit reproductiu. Aquest fet provoca una feixuga càrrega per moltes dones ja que solapa e intensifica els seus temps de treball.

Els estudis sobre usos del temps posen de manifest que la suma de temps dedicat al treball remunerat i el temps de treball domèstic- familiar sempre és superior en el cas de les dones. Aquest fet determina els trets característics de l'ocupació de moltes dones: treballs a temps parcials, de baixa qualificació,...

D'altra banda, davant la situació actual de crisi econòmica, cal destacar el valor d'emprendre com una alternativa a la situació d'atur que pateixen moltes persones, homes i dones de la ciutat de Granollers. Així mateix, cal reforçar les polítiques d'ocupació per tal d'incrementar l'ocupabilitat de les persones expulsades del mercat laboral. Si bé les dades sobre la participació al mercat laboral de Granollers, apunten a que l'atur afecta en major proporció als homes que a les dones, cal destacar que les taxes d'ocupació són inferiors per les dones, així com també la població activa. Des de les administracions públiques, s'han d'impulsar actuacions integrals amb els col·lectius més vulnerables, que en el cas de les dones són diversos: dones que han patit situacions de violència de gènere, dones grans, dones vídues amb escassos recursos, dones immigrants amb baixa qualificació i abocades sovint a exercir la prostitució com única via d'accés als recursos...No obstant, també s'han de destinar recursos a afavorir l'ocupabilitat de les dones, i fomentar l'accés a llocs de decisió.

Així mateix, de manera paral·lela s'ha d'impulsar accions que reconeixin i donin valor a les aportacions que fan les dones a l'àmbit de cura i de la llar, fomentant la corresponsabilitat dels homes en la realització d'aquestes tasques tan importants per al creixement i desenvolupament de les persones. S'ha de treballar des dels més petits, fomentant canvis en els models basats en un model masculí cap una veritable contribució equitativa d'homes i de dones a les esferes tant productiva com reproductiva.

En aquest eix es plantegen 3 línies d'intervenció:

**Línia 4.1. Anàlisi permanent de la realitat laboral de la ciutat amb perspectiva de gènere per a la planificació de les polítiques d'ocupació**

**Línia 4.2. Sensibilització al teixit productiu de la ciutat per la incorporació de la igualtat com a dimensió de la RSE**

**Línia 4.3. Disposició de recursos per a la corresponsabilitat i la conciliació**

#### **NORMATIVA DE REFERÈNCIA:**

**Llei orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes.**

**TÍTOL IV. El dret al treball en igualtat d'oportunitats**

**Capítol I. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral. Article 42. Programes de millora de l'ocupabilitat de les dones**

*1. Les polítiques d'ocupació tenen com un dels objectius prioritaris augmentar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes. Per a això, s'ha de millorar l'ocupabilitat i la permanència en l'ocupació de les dones, i potenciar el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requeriments del mercat de treball.*

*2. Els programes d'inserció laboral activa han d'incloure tots els nivells educatius i edat de les dones, incloent-hi els de formació professional, escoles taller i cases d'oficis, dirigits a persones a l'atur, es poden destinar prioritàriament a col·lectius específics de dones o preveure una determinada proporció de dones.*

**Capítol III. Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat. Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat**

*1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.*

*2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.*

*3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.*

*4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.*

*5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.*

**Article 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina**

*1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.*

*Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.*

## RESUM DEL DIAGNÒSTIC ENVERS LA TRAJECTÒRIA MUNICIPAL EN AQUEST ÀMBIT

Algunes dades a destacar del procés de diagnòstic elaborat respecte a aquest eix, han estat:

- La població activa de la ciutat és d'un total de 27.875 persones, de les quals 15.748 eren homes i 12.127 dones.
- Això suposa unes taxes d'activitat inferiors en el cas de les dones.
- La població considerada estadísticament "inactiva": major pes de les dones (14.886 persones) que els homes (10.134 persones).
- La Categoria Feines de la llar (població estadísticament inactiva): grup format majoritàriament per dones (4.150 dones i 89 homes)
- La taxa d'ocupació és més elevada en el cas dels homes (78,74%) que el de les dones (57,46%). És a dir, que del total de persones en situació de treballar, hi ha més homes ocupats que dones.
- A l'abril de 2011, la taxa d'atur masculina era del 53,09% i la femenina del 46,91%.
- El volum de persones afectades per la situació d'atur es més elevada pels homes entre els trams d'edat compresos des dels 20 anys fins als 45 anys. A partir d'aquesta edat, i sobre tot a partir dels 50 anys, la tendència s'inverteix, essent les dones les més afectades per aquesta situació d'atur.
- Les taxes d'atur per sector econòmic, mostren com és el sector serveis de procedència de més de la meitat de la població afecta per l'atur (un 55,37%), en segon lloc la indústria i en tercer lloc la construcció
- Els homes s'ocupen en branques on tradicionalment hi ha hagut més presència masculina, aquestes són: **transport i comunicacions** (1.177 homes); **immobiliàries, lloguers i serveis a les empreses** (1.103); administració pública, defensa i serveis de seguretat (567) i hostaleria (547).
- En el cas de les dones, aquestes s'ocupen més en les branques econòmiques de: **Sanitat i Assistència Social** ( 1.091); **immobiliàries, lloguers i serveis a les empreses** (1.066); i **Educació** (864)
- Durant el 2010, es van signar un total de 2.176 contractes mentre que el mateix mes d'aquest any (octubre 2011), s'han signat 327 contractes menys.
- L'anàlisi de la **contractació enregistrada** per sexe ens mostra que el **comportament de la contractació fou més positiu per les dones durant el 2010, per contra durant el mateix mes d'enguany les dones han estat menys beneficiades.**
- Les dades sobre el comportament de la contractació temporal, apunten que tant en el 2010 com en el 2011, els homes han estat més afectats que les dones per la contractació via Empresa Temporal.

- Des de l'ajuntament existeixen diferents serveis de suport a les persones en el procés de recerca de feina i autoocupació (orientació, formació, borsa de treball, empenedoria..). Les dades no es troben desagregades per sexe.
- Durant els darrers 3 anys, l'assistència al servei d'empenedoria de Granollers Mercat ha anat augmentant. Respecte a la **participació de dones i homes està força equilibrada**, encara que s'observa un major pes percentual de dones durant els anys 2008 i 2009 mentre que durant el primer trimestre de 2010 s'inverteix aquesta tendència.
- Des de Granollers Mercat s'impulsen les polítiques de promoció econòmica de la ciutat (comerç, polígons, accions d'innovació amb el teixit productiu...), treballant per la millora del teixit empresarial de la ciutat. Tanmateix, **encara no s'ha treballat amb les empreses de la ciutat la sensibilització i la informació** per al foment de la Responsabilitat Social empresarial i la igualtat. (normativa, reconeixement empreses, assessorament i sensibilització)

LES OPORTUNITATS:	LES NECESSITATS:
<p>Experiències en desenvolupament de programes d'inserció sociolaboral en col·laboració amb el CIRD valorats positivament</p> <p>Dispositius i recursos per al foment de l'ocupació i el desenvolupament local: Granollers Mercat</p>	<p>Dades desagregades per sexe de Promoció Econòmica</p> <p>Començar a <b>treballar amb empreses</b> per al foment de la igualtat <b>dintre de l'estratègia de Responsabilitat Social Corporativa</b></p> <p>Base de dades amb el nombre d'<b>empreses</b> municipals que compten amb un <b>Pla d'Igualtat</b>, i en el seu defecte <b>amb mesures al respecte</b>.</p> <p>Foment de l'<b>ocupació de dones en situació de vulnerabilitat social</b> amb el disseny de programes integrals.</p> <p><b>Enfortiment de la col·laboració incipient entre Promoció Econòmica i Servei d'Igualtat</b></p>

## EIX 4. REPARTIMENT DEL TREBALL I USOS DEL TEMPS

**Línia 4.1. Anàlisi permanent de la realitat laboral de la ciutat amb perspectiva de gènere per a la planificació de les polítiques d'ocupació**

**Objectiu general:** Proporcionar eines i oportunitats laborals tant per les empreses com per a les dones del municipi per la generació d'un mercat de treball socialment responsable mitjançant l'anàlisi permanent

ACCIONS- CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>4.1.1. Incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de planificació de les polítiques d'ocupació</b>					
Anàlisi permanent de la situació de les dones i homes al Mercat de treball a partir de revisió indicadors i memòries per a la planificació d'accions amb perspectiva de gènere (projectes pilot, altres)		▶	■	■	Incorporació pers. gènere Programes i serveis Promoció econòmica – Variable sexe
Formació als equips tècnics (Igualtat, RSE) per incorporar la perspectiva de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels serveis i programes que es desenvolupen		▶	■	■	Accions formatives als equips tècnics
<b>4.1.2. Disposició de recursos i serveis per a millorar la capacitat de les dones en l'accés, manteniment i promoció laboral</b>					
Mòduls d'Orientació professional no sexista i de foment de la igualtat a diferents col·lectius: dones, joves, PQPI, F.O., Plans d'Ocupació, entre altres accions d'orientació professional		▶	■	■	Mòduls orientació professional no sexista
Plans d'ocupació i/o dispositius d'inserció integral per a dones en situació de vulnerabilitat social (violència de gènere, dones immigrants, altres situacions)	▶	■	■	■	Plans ocupació
Foment d'accions de sensibilització i Assessorament a Dones emprenedores (anàlisi necessitats, accions informació, foment xarxes i associacions de dones empresàries...)	▶	■	■	■	Campanya – programa integral per a la emprenedoria



INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Bateria indicadors dones i mercat treball actualització semestral	RESPONSABLE	Promoció Econòmica Servei Igualtat
Nombre de Mòduls Orientació i altres segons col·lectius, participants, grau satisfacció i resultats	COORDINACIÓ	Comissió igualtat
Nombre de plans ocupació amb contractació dones participants	FONS FINANÇAMENT	SOC, Subdirecció Igualtat d'Oportunitats, - Departament Treball, ICD
Nombre d'accions de foment empenedoria i grau participació		

## EIX 4. REPARTIMENT DEL TREBALL I USOS DEL TEMPS

**Línia 4.2. Sensibilització teixit productiu de la ciutat per la incorporació de la igualtat com a dimensió de la RSE**

**Objectiu general:** Fomentar un teixit empresarial sensible a la igualtat de gènere i la Responsabilitat Social per una millora de la competitivitat i desenvolupament econòmic de la ciutat

ACCIONS- CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>4.2.1 Identificació i valorització de bones pràctiques en igualtat i RSE al municipi</b>					
Anàlisi polítiques i pràctiques de foment de la igualtat a les empreses com a dimensió de la RSE	▶	■			1 Estudi situació
Recull guia de bones pràctiques en RSE i igualtat a les empreses de Granollers (conciliació, plans igualtat, accions positives...)		▶	■		Elaboració, edició 1 GUIA BBPP
Campanyes de Sensibilització i difusió envers la igualtat a les empreses: jornades conciliació, RSE, Segell d'igualtat, mailing informatiu – difusió...		▶	■	■	1 jornada anual

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Estudi Situació Empreses: resultats Nombre empreses amb pla igualtat, i altres empreses amb BBPP	RESPONSABLE	Promoció Econòmica Servei Igualtat
Guia Bones Practiques empreses:edició i difusió	COORDINACIÓ	Comissió Igualtat Agents socials
Nombre de jornades sensibilització empreses, participants, resultats	FONS FINANÇAMENT	Relacions Laborals Dep. Treball Generalitat; Diputació Barcelona, ICD; Instituto de la Mujer

## EIX 4. REPARTIMENT DEL TREBALL I USOS DEL TEMPS

### Línia 4.3. Disposició de recursos per a la coresponsabilitat i la conciliació

**Objectiu general:** Anàlisi dels recursos existents i necessitats de la població en l'àmbit de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar per tal de promoure accions de foment de la coresponsabilitat

ACCIONS- CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>4.3.1. Identificació de necessitats entre els diferents col·lectius de dones per tal de dissenyar estratègies de nous usos del temps més racionals i conciliadores</b>					
Guia de recursos per a la conciliació i coresponsabilitat (serveis municipals, empreses) (espais, experiències: minuts menuts, mainaderes, banc temps...)		▶	■		1 Recull de recursos (guia)
<b>4.3.2. Sensibilització població per una coresponsabilitat activa</b>					
Tallers sobre Repartiment de Treballs i Usos del Temps amb la joventut		▶	■		Tallers sensibilització
Campanya local sobre coresponsabilitat (tallers, jornades, concurs fotogràfic, altres...)		▶	■	■	1 campanya

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Guia Recursos: edició i nombre exemplars distribuïts	<b>RESPONSABLE</b>	Servei Igualtat Promoció Econòmica
1 anàlisi necessitats conciliació segons tipologia col·lectiu, amb identificació practiques innovadores	<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió Igualtat
Nombre de tallers sensibilització en temes coresponsabilitat AMPAS , nombre participants, valoració	<b>FONS FINANÇAMENT</b>	ICD, Diputació Barcelona Àrea Igualtat i ciutadania, Benestar social i Família

## EIX 5: COEDUCACIÓ, FORMACIÓ I PRODUCCIÓ CULTURAL

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

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

La coeducació o educació no sexista és una pràctica educativa que té per objectiu el desenvolupament integral de les persones independentment del sexe, sense pressuposar les seves capacitats pel fet de ser nenes o nens. És un model pedagògic que cerca el desenvolupament personal i complet dels nens i nenes en condicions d'igualtat, llibertat i solidaritat.

L'educació és un dels àmbits més importants a l'hora de treballar per la igualtat d'oportunitats.

D'altra banda, el foment de la participació de les dones a la cultura ha de ser un element primordial a l'hora de visibilitzar les seves aportacions i de treballar per la transformació del rol de "dones passives, consumidores" al de "dones actives, creadores de cultura".

Actualment hi ha un marc legal que aposta per la coeducació com una eina clau per acabar amb la discriminació per sexe i per a eradicar la violència de gènere.

Totes aquestes lleis posen l'èmfasi en l'educació. Des de la revisió dels textos i materials que es treballen a l'aula, la incorporació del saber de les dones al currículum, l'ús del llenguatge inclusiu, la inclusió de la perspectiva de gènere en l'orientació professional i educativa, la formació del professorat en igualtat, entre d'altres, fins a l'organització i adaptació del centre en la pràctica diària tenint en compte criteris d'igualtat.

També la llei d'educació de 2009, fa una aposta important per fomentar la igualtat en l'educació a les diferents etapes d'escolarització. Concretament apunta a que el Govern ha d'aprovar, en el termini de dos anys, un pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu (Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació).

**Línia 5.1. Incorporació de la perspectiva de gènere als serveis i programes educatius de la ciutat**

**Línia 5.2. Visibilització i revalorització de les aportacions de les dones a la cultura**

## **NORMATIVA DE REFERÈNCIA:**

La Llei Orgànica d'Educació (LOE) 2/2006, de 3 de maig, estableix com a principi fonamental la igualtat efectiva d'oportunitats entre tots dos sexes, i l'article 126.2 estableix que en tots els consells escolars es designi "una persona que impulsi mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre els homes i les dones".

A Catalunya, d'acord amb el punt 'Igualtat d'oportunitats per a nens i nenes i per a nois i noies' de les Instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres, "el Departament d'Educació durà a terme accions de formació amb les persones designades per tal que puguin desenvolupar les seves funcions en condicions òptimes".

### **Llei orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes:**

#### **Article 24. Integració del principi d'igualtat en la política d'educació**

*1. Les administracions educatives han de garantir el mateix dret a l'educació de dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions educatives, del principi d'igualtat de tracte, i evitar que, per comportaments sexistes o pels estereotips socials associats, es produeixin desigualtats entre dones i homes.*

*2. Les administracions educatives, en l'àmbit de les seves respectives competències, han de desenvolupar, amb aquesta finalitat, les actuacions següents:*

- a) L'atenció especial en els currículums i en totes les etapes educatives al principi d'igualtat entre dones i homes.*
- b) L'eliminació i el rebuig dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que suposin discriminació entre dones i homes, amb especial consideració en els llibres de text i materials educatius.*
- c) La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat.*
- d) La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de control i de govern dels centres docents.*
- e) La cooperació amb la resta de les administracions educatives per al desenvolupament de projectes i programes dirigits a fomentar el coneixement i la difusió, entre les persones de la comunitat educativa, dels principis de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes.*
- f) L'establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i l'ensenyament del paper de les dones en la Història.*

#### **Article 26. La igualtat en l'àmbit de la creació i producció artística i intel·lectual**

*1. Les autoritats públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de vetllar per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tot el que estigui relacionat amb la creació i la producció artística i intel·lectual i amb la difusió d'aquesta.*

*2. Els diferents organismes, agències, ens i altres estructures de les administracions públiques que de manera directa o indirecta configurin el sistema de gestió cultural han de dur a terme les actuacions següents:*

- a) *Adoptar iniciatives destinades a afavorir la promoció específica de les dones en la cultura i a combatre la seva discriminació estructural i/o difusa.*
- b) *Polítiques actives d'ajuda a la creació i producció artística i intel·lectual d'autoria femenina, traduïdes en incentius de naturalesa econòmica, per crear les condicions perquè es produeixi una igualtat efectiva d'oportunitats.*
- c) *Promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública.*
- d) *Que es respecti i es garanteixi la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.*
- e) *Adoptar mesures d'acció positiva a la creació i producció artística i intel·lectual de les dones, propiciant l'intercanvi cultural, intel·lectual i artístic, tant nacional com internacional, i la subscripció de convenis amb els organismes competents.*
- f) *En general i a l'empara de l'article 11 d'aquesta Llei, totes les accions positives necessàries per corregir les situacions de desigualtat en la producció i creació intel·lectual artística i cultural de les dones.*

## RESUM DEL DIAGNÒSTIC ENVERS LA TRAJECTÒRIA MUNICIPAL EN AQUEST ÀMBIT

Algunes dades a destacar del procés de diagnòstic elaborat respecte a aquest eix, han estat:

- El nombre de persones de Granollers que no saben llegir ni escriure o que no tenen estudis és més alt en el cas del sexe femení.
- El nombre de persones a Granollers que tenen una Diplomatura és més elevat en el cas de les dones també.
- Pel que fa al batxillerat superior i a la llicenciatura o doctorat, el nombre de persones amb aquesta titulació està equilibrat per ambdós sexes.
- L'anàlisi per tipologia o branca d'estudis realitzats, ens mostra que **les dones predominen en les carreres de ciències socials** com: dret, magisteri, ciències socials, arts i humanitats, i salut i serveis socials.
- Els homes predominen a carreres més tècniques com: informàtica, enginyeries, formació tècnica, arquitectura i construcció.
- Després trobem altres carreres com la de ciències, agricultura i veterinària on no trobem diferències entre la presència de dones i d'homes.

- Existència de **serveis i programes educatius impulsats per l'administració**: comissió d'absentisme, prevenció fracàs escolar, Guia educativa, pla educatiu d'entorn...
- Les **dades del servei d'educació no es treballen de manera desagregada**
- Amb relació a la cultura, **existència d'activitats i espais per al foment de la cultura entre les dones**: cicle de cinema en femení, biblioteques...
- Les dones usuàries majoritàries de les biblioteques municipals

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p><b>Oferta de formació formal</b> adient a la mida del municipi</p> <p>Participació de l'<b>agent de igualtat al Consell de coordinació pedagògica</b></p> <p><b>Recursos educatius:</b> Xarxa d'infància/Guia d'activitats i recursos: activitats per alumnat, professorat, i famílies.</p> <p>Les dones són usuàries de pes de les <b>biblioteques municipals</b></p> <p><b>Accions de foment de la producció cultural de les dones (Cicle <i>Elles dirigeixen</i>)</b></p>	<p>Manca de <b>dades desagregades per sexe</b></p> <p>Foment de la <b>coeducació</b>: treball amb les escoles per a incloure la perspectiva de gènere als currículums de centre.</p> <p><b>Treball amb les AMPES:</b> Foment de la figura referent de coeducació als Consells Escolars</p> <p><b>Orientació professional no sexista:</b> foment de xerrades, accions d'orientació grupals, individuals per una tria de professions sense estereotips de gènere.</p> <p>Buscar la <b>implicació del professorat</b> en la tasca coeducativa.</p> <p><b>Treball amb famílies:</b> foment d'unes relacions, valors basats en la igualtat</p>

## EIX 5. COEDUCACIÓ, FORMACIÓ I PRODUCCIÓ CULTURAL

### Línia 5.1: Incorporació de la perspectiva de gènere als serveis i programes educatius de la ciutat

**Objectiu general:** Incorporar la perspectiva de gènere als programes i recursos educatius de la Ciutat mitjançant la capacitació i la coeducació

ACCIONS- CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>5.1.1. Incorporació de la perspectiva de gènere als serveis i programes educatius de la ciutat</b>					
Estadístiques i dades desagregats per sexe: recull de dades d'educació des d'una perspectiva de gènere (elaboració indicadors d'anàlisi, sistematització informació dels diferents plans i programes: Pla educatiu d'entorn, PTT, etc.)		▶	■	■	Memòries desagregades
Participació activa de l'agent d'igualtat al Consell pedagògic per a garantir la incorporació de la perspectiva de gènere	■	■	■	■	Accions amb perspectiva de gènere
Formació en igualtat als equips tècnics locals		▶	■	■	Accions formació
Tallers d'orientació professional garantint la igualtat en l'elecció dels estudis (tallers a les escoles)		▶	■	■	Revisió indicadors i registres del servei
Incorporació Perspectiva de gènere als centres educatius municipals de la ciutat (escoles bressol)- Experiència pilot			▶	■	Experiència pilot
<b>5.1.2. Treball conjunt per una educació igualitària</b>					
Actualització i revisió Guia d'activitats de formació i coeducació a les escoles, (activitats coeducació, formació, planificació activitats extraescolars amb perspectiva de gènere, altres)		▶	■	■	Revisió Guia
Suport i assessorament als Centres ensenyament per treballar la coeducació currículums centre: Formació professorat, edició guia pràctica amb orientacions "recursos de coeducació"		▶	■	■	Materials de suport a les escoles i centres de la ciutat
Oferta d'activitats, xerrades a les AMPES, Formació d'adults i activitats entitats de lleure sobre perspectiva de gènere i coeducació		▶	■	■	Jornades i xerrades de sensibilització i educació

Anàlisi de l'oferta d'activitats extraescolars amb perspectiva de gènere per a garantir la igualtat en la participació de les mateixes (activitats esportives, altres)		▶	■	■	1 anàlisi
Jornada d'Intercanvi d'Experiències: Bones pràctiques en coeducació als centres educatius de la ciutat		▶	■	■	Banc de Bones pràctiques

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Nombre d'accions formatives i perfil participant	<b>RESPONSABLE</b>	Educació i Servei Igualtat - CIRD
Serveis, programes i memòries amb dades desagregades per sexe		
Avaluació experiència pilot escoles bressol		
Maleta coeducació: material recollit, experiències als centres ensenyament	<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió Igualtat AMPAS
Guia activitats per al foment coeducació i igualtat de gènere (escoles, formació no formal)		
Estudi activitats extraescolars amb perspectiva de gènere	<b>FONS FINANÇAMENT</b>	Diputació: Igualtat i Ciutadania, ICD, Ensenyament,
Resultats de la jornada d'intercanvi, nombre de centres participants, nombre de bones pràctiques identificades en coeducació		

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■



## EIX 5. COEDUCACIÓ, FORMACIÓ I PRODUCCIÓ CULTURAL

### Línia 5.2: Visibilització i revalorització de les aportacions de les dones a la cultura

**Objectiu general:** Contribuir a la visibilitat i reconeixement social de les aportacions de les dones a la cultura de la ciutat

ACCIONS- CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>5.2.1. Visibilització i revalorització de les aportacions de les dones a la cultura</b>					
Jornades, tertúlies, exposicions de dones artistes als espais culturals de la ciutat (museu, biblioteques, centres cultura...)	■	■	■	■	En actiu
Foment i suport Ajuts a la recerca Francesca Bonnemaison entre dones del municipi		▶	■	■	Difusió ajudes, suport a la recerca
Incorporació de la perspectiva de gènere als mitjans de comunicació de la ciutat (Butlletí Informatiu Granollers Informa) introduint informacions, entrevistes, etc que reconeguin les aportacions de les dones		▶	■	■	
Integrar el Cicle de pel·lícules de directores de cinema "Elles dirigeixen" a la programació habitual de l'Associació Cultural		▶	■	■	Cinema amb perspectiva de gènere
Perspectiva de gènere en la programació cultural de la ciutat (contes no sexistes a la biblioteca, programació Festa Major...)	■	■	■	■	En Actiu
Accions formació i sensibilització per a dones sobre les potencialitats i aplicacions de les TIC: Dones en xarxa	■	■	■	■	Accions alfabetització digital

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Núm. projectes subvencionats amb ajudes a la recerca F. Bonnemaison	RESPONSABLE	Servei Igualtat – CIRD i Cultura
Núm. exposicions, tertúlies.. amb les dones com a protagonistes	COORDINACIÓ	Comissió d'Igualtat,
Núm. aparició informació mitjans comunicació	FONS FINANÇAMENT	Diputació: Igualtat i Ciutadania, ICD, Ensenyament, Cultura
Núm. accions formació TIC, participants, participació dones en xarxes TIC		

## EIX 6. INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL DISSENY DE LA CIUTAT

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

Històricament, les dones no han estat ni són presents (o hi són de forma minoritària) en el disseny i planificació de les ciutats i dels espais públics. Aquesta baixa presència ha determinat que no es contemplin en el disseny de les ciutats i dels espais, de manera sistemàtica, les necessitats específiques derivades dels rols que les dones tradicionalment han assumit i que estan molt lligats a les tasques familiars domèstiques, fent un ús de l'espai urbà més intens i diferenciat del masculí (majors desplaçaments dins del municipi, major ús dels recursos i serveis de la ciutat, mobilitats amb càrregues). Per exemple, l'existència de barreres arquitectòniques o la manca d'un transport públic eficient, són elements que dificulten la seva mobilitat i limiten la seva vida quotidiana.

És imprescindible la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació de les ciutats per tal de promoure serveis adients i pròxims: dotar suficientment d'infraestructures (escoles, llars d'infants, centres esportius, centres sanitaris...), vetllar per l'accessibilitat dels espais, controlar el creixement de suburbis, la degradació dels centres de les ciutats, reorganitzar els temps i els treballs....

L'Ajuntament de Granollers ha desenvolupat diferents accions per incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques de disseny de la ciutat. La més recent és la participació activa de dones en el procés de diagnòsi realitzat al barri del Congost en el marc de la llei de barris. Així mateix, les dones participen activament als espais municipals, com són els centres cívics.

Tots aquests elements són un element tractor per començar a treballar des d'aquesta perspectiva de gènere en les polítiques locals d'urbanisme. Per tant s'ha de fer un esforç en formació i sensibilització als equips tècnics municipals que hi treballen en aquesta àrea, però també facilitar eines i exemples pràctics de com treballar-hi, atenent a les característiques de les polítiques d'urbanisme i a la normativa vigent.

**Línia 6.1. Accions per a la Incorporació de la perspectiva de Gènere en el disseny, la planificació i l'organització dels espais i equipaments de la ciutat**

### **NORMATIVA DE REFERÈNCIA:**

#### **Article 31. Polítiques urbanes, d'ordenació territorial i habitatge**

*1. Les polítiques i els plans de les administracions públiques en matèria d'accés a l'habitatge han d'incloure mesures destinades a fer efectiu el principi d'igualtat entre dones i homes.*

*De la mateixa manera, les polítiques urbanes i d'ordenació del territori han de tenir en consideració les necessitats dels diferents grups socials i dels diversos tipus estructures familiars, i afavorir l'accés en condicions d'igualtat als diferents serveis i infraestructures urbanes.*

*2. El Govern, en l'àmbit de les seves competències, ha de fomentar l'accés a l'habitatge de les dones en situació de necessitat o en risc d'exclusió, i de les que hagin estat víctimes de la violència de gènere, especialment quan, en tots dos casos, tinguin fills menors exclusivament al seu càrrec.*

*3. Les administracions públiques han de tenir en compte en el disseny de la ciutat, en les polítiques urbanes, en la definició i execució del planejament urbanístic, la perspectiva de gènere, utilitzant per fer-ho, especialment, mecanismes i instruments que fomentin i afavoreixin la participació ciutadana i la transparència.*

## RESUM DEL DIAGNÒSTIC ENVERS LA TRAJECTÒRIA MUNICIPAL EN AQUEST ÀMBIT

Algunes dades a destacar del procés de diagnòstic elaborat respecte a aquest eix, han estat:

- **Iniciatives desenvolupades per tal d'incorporar de manera gradual la mirada de gènere als programes i actuacions relacionades amb urbanisme i mobilitat:** processos participatius, llei de barris amb participació de les dones ...
- **Pla de mobilitat municipal** amb participació de la ciutadania, encara que amb **baixa participació de dones** en els diferents grups de treball realitzats en la fase de diagnòstic.
- **Les dades de desplaçaments per motius de feina**, entre homes i dones, veiem que **les dones de Granollers es desplacen principalment dins de la pròpia ciutat, un total de 6.423 desplaçaments** dins de Granollers
- L'anàlisi del comportament dels **desplaçament que fan els homes per motius de feina**, ens mostra **un comportament semblant**. La majoria de desplaçaments es realitzen dins de la ciutat de Granollers, i en segon lloc a la resta de la comarca
- No obstant, **les dones es desplacen en menor proporció que els homes a Barcelona ciutat, municipis de la província de Barcelona i sobre tot es significatiu el baix nombre de desplaçaments que fan les dones cap a fora de Catalunya**
- Tal i com hem apuntat, es denota un volum més important de desplaçaments cap a fora del municipi per part dels homes que de les dones. Mentre que les dones presenten desplaçaments inferiors i més propers al lloc de residència. Cal apuntar i **relacionar aquestes dades amb el rol que assumeixen majoritàriament les dones d'atenció a les feines domèstiques i la cura de persones dependents, que probablement condicionen el lloc de treball** (més proper al lloc de residència, més facilitat de conciliar per exemple).

- També hem de dir, que **les dades no reflecteixen altres desplaçaments de caràcter més intern que sovint fan les dones** per tal d'ocupar-se d'aquelles tasques associades al treball domèstic i de cura (atenció mèdica de persones dependents) i **que també haurien de ser objecte d'anàlisi per tal de planificar les polítiques locals de mobilitat.**
- Processos d'**incorporació de l'enfocament de gènere en el programa de la Llei de Barris: barri El Congost**, amb participació activa de dones del barri que és configura com una bona pràctica a estendre a altres barris de la ciutat.
- **Utilització d'espais i equipaments públics de la ciutat per dinamitzar i enfortir la participació de les dones a la comunitat:** grups de dones als centres cívics
- **Dificultat per veure com s'integra l'enfocament de gènere en el disseny de la ciutat:** consideració general de la neutralitat de les polítiques d'urbanisme.
- Percepció de **la necessitat de donar eines pràctiques i sensibilitzar** sobre l'enfocament de gènere en el disseny de la ciutat: com treballar-lo?

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p><b>Pla de Mobilitat municipal</b></p> <p><b>Procés participatiu de Dones en el projecte de la Llei de Barris: Barri del Congost</b></p> <p>Accions iniciades en el marc del primer Pla Local d'Igualtat per treballar la <b>incorporació de la perspectiva de gènere al disseny de la ciutat i els usos dels espais: Experiència en els Centres Cívics de la ciutat</b></p>	<p><b>Formació, sensibilització i accions de suport practiques (eines)</b> per contemplar la <b>perspectiva de gènere</b> en els processos de planificació urbanística de la ciutat.</p> <p><b>Processos participatius garantint la participació de les dones</b></p>

## EIX 6. DISSENY DE LA CIUTAT DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

**Línia 6.1: Accions per a la Incorporació de la perspectiva de Gènere en el disseny, la planificació i l'organització dels espais i equipaments de la ciutat**

**Objectiu general:** Contribuir a la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere a les polítiques d'urbanisme i mobilitat

ACCIONS- CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>6.1. 1. Formació i eines pràctiques per incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques d'urbanisme</b>					
Recull recursos i eines per a la planificació urbanística amb perspectiva de gènere		▶	■		Guia recursos Accions formatives
Formació en urbanisme i perspectiva de gènere equips tècnics de l'àrea d'urbanisme de l'ajuntament de Granollers	▶	■			
Pla de Barris: processos participatius garantint la participació de les dones	■	■	■	■	
Incorporació de la perspectiva de gènere al disseny d'espais i equipaments de la ciutat (instal·lacions esportives, parcs i jardins, camins – itineraris per al foment de l'esport...)	■	■	■	■	Sistematització de criteris i protocols
Incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques d'habitatge: adaptació de les llars a les necessitats específiques de dones grans, discapacitat...Seguiment de les ajuts a l'habitatge per sexe...		▶	■	■	Anàlisi demanda per sexe
<b>6.1.2 Anàlisis per una planificació urbana amb perspectiva de gènere</b>					
Estudi mobilitat a la ciutat i gènere		▶	■	■	Estudi
Enquesta percepcions de seguretat i altres aspectes relacionats amb disseny urbanístic amb perspectiva de gènere: accessibilitat serveis comerç proximitat, equipaments públics...			▶	■	Anàlisi percepcions

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Núm. accions sensibilització perspectiva gènere i urbanisme: Documentació disponible, tipologia acció, participants, valoració	<b>RESPONSABLE</b>	Urbanisme, Mobilitat – Igualtat CIRD
Nombre i tipologia d'estudis realitzats	<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió Igualtat
Procediments elaborats per a garantir la incorporació la perspectiva de gènere	<b>FONS FINANÇAMENT</b>	Diputació Barcelona Igualtat, ICD

## EIX 7. PROMOCIÓ DE LA SALUT DE LES DONES

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

En un intent de superar la perspectiva purament biologicista, on la salut diferencial de les dones ha estat sols associada a la salut sexual i reproductiva, hem de contemplar que el benestar de les dones està determinat per factors socials, econòmics, polítics, laborals i culturals.

La feminització de la pobresa també és un dels fenòmens als que assistim en l'àmbit global. Tot i això, sovint dificulta que les dones puguin gaudir d'una bona salut física i emocional.

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

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

L'objectiu de les polítiques de salut ha de ser millorar la salut tant dels homes com de les dones mitjançant la recerca, polítiques i programes de salut que incorporin la perspectiva de gènere.

L'ajuntament de Granollers té una bona tradició de col·laboració entre el servei de Salut i CIRD per tal de treballar des de la perspectiva de gènere en els programes i actuacions que s'implementen. Així, des de fa temps, col·laboren en l'organització del dia internacional de la Salut de les Dones, així mateix, treballen també en col·laboració amb el servei d'educació en la realització de tallers de sensibilització, informació i foment d'hàbits de vida saludable, tenint en consideració les necessitats específiques de nois i noies. D'altre banda, des del servei de salut i en col·laboració amb Serveis Socials, funciona des de fa temps el programa Dona x Dona, que presta una atenció integral a les dones que exerceixen la prostitució. Aquest programa fa una especial atenció a les necessitats d'atenció socio sanitària.

Cal per tant, continuar treballant en aquesta línia de col·laboració activa, desenvolupant programes i serveis que tinguin presents les necessitats específiques de les dones de la ciutat, atenen sobre tot a aquelles que es puguin trobar en situacions de vulnerabilitat social (dones soles, vídues, famílies monomarentals, dones immigrants...)

Aquest eix proposa actuacions que han de ser desenvolupades en el marc de col·laboracions entre diferents serveis que atenen a les persones des d'una perspectiva de salut integral (esports, salut, serveis socials i igualtat).

**Línia 7.1. Foment d'hàbits de vida saludable al llarg de tot el cicle biològic per a la millora de la salut de les dones**

**Línia 7.2. Promoció de la salut integral des d'una perspectiva de gènere**

## **NORMATIVA DE REFERÈNCIA**

### **Article 27. Integració del principi d'igualtat en la política de salut**

*1. Les polítiques, estratègies i programes de salut han d'integrar, en la seva formulació, desenvolupament i avaluació, les diferents necessitats de dones i homes i les mesures necessàries per abordar-les adequadament.*

*2. Les administracions públiques han de garantir el mateix dret a la salut de les dones i els homes, a través de la integració activa, en els objectius i en les actuacions de la política de salut, del principi d'igualtat de tracte, i evitar que, per les seves diferències biològiques o pels estereotips socials associats, es produeixin discriminacions entre les unes i els altres.*

*3. Les administracions públiques, a través dels seus serveis de salut i dels òrgans competents en cada cas, han de dur a terme, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats, les actuacions següents:*

*a) L'adopció sistemàtica, dins les accions d'educació sanitària, d'iniciatives destinades a afavorir la promoció específica de la salut de les dones, i a prevenir-ne la discriminació.*

*b) El foment de la recerca científica que atengui les diferències entre dones i homes en relació amb la protecció de la salut, especialment pel que fa a l'accessibilitat i l'esforç diagnòstic i terapèutic, tant en els aspectes d'assajos clínics com assistencials.*

*c) La consideració, dins de la protecció, promoció i millora de la salut laboral, de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*

*d) La integració del principi d'igualtat en la formació del personal al servei de les organitzacions sanitàries, garantint especialment la seva capacitat per detectar i atendre les situacions de violència de gènere.*

*e) La presència equilibrada de dones i homes en els llocs directius i de responsabilitat professional del conjunt del Sistema Nacional de Salut.*

*f) L'obtenció i el tractament desagregats per sexe, sempre que sigui possible, de les dades contingudes en registres, enquestes, estadístiques o altres sistemes d'informació mèdica i sanitària.*



## RESUM DEL DIAGNÒSTIC ENVERS LA TRAJECTÒRIA MUNICIPAL EN AQUEST ÀMBIT

Algunes dades a destacar del procés de diagnòstic elaborat respecte a aquest eix, han estat:

- A **Educació secundària es realitzen tallers sobre sexualitat i afectivitat**, amb l'objectiu de treballar les relacions de parella, prevenir les relacions abusives i treballar sobre la identitat de gènere, el foment de l'autoestima entre altres aspectes. anys 2009/2010 varen participar un total de 300 joves en aquest taller.
- **Taller "Adolescència i Sexualitat"** que té per objectiu conèixer el propi cos, treballar la identitat sexual, aclarir dubtes, etc. Aquest taller va arribar a 600 alumnes.
- **Des del servei de Salut Pública i el CIRD** de l'ajuntament es va oferir a tots el IES de secundària un **espai de formació del desenvolupament afectiu i sexual**: van rebre la formació 510 alumnes.
- **Altres actuacions desenvolupades** han estat en format **Exposició, xerrades etc.**
- **Taller d'alimentació per a joves**: 638 alumnes
- **Les xerrades, tallers i altres accions realitzades en l'entorn escolar incorporen la perspectiva de gènere**, intentant transmetre tant a nois como noies els valors de la igualtat i la necessitat de respecte mutu entre persones independentment del seu sexe.
- Organització una xerrada **28 de maig de 2010** entre el Servei de Salut Pública juntament amb el CIRD : **Dia internacional d'Acció per la Salut de les Dones**,
- **Realització d'una xerrada** de l'Aula de la Salut 2010-2011 **amb perspectiva de gènere**.
- Al taller realitzat, **un dels temes abordats en l'anàlisi de la salut i les dones ha fet referència a la salut psíquica com un factor molt important i inseparable del concepte integral de la salut**.
- Des de Serveis Socials es considera que Granollers no és un municipi que presenti molta problemàtica social.
- Des de la perspectiva de gènere si que **s'observa un volum significatiu de dones soles amb càrregues familiars amb necessitats de desenvolupament professional**. L'assumpció de la tasca de cura de fills i filles dificulta que aquestes dones tinguin accés al mercat laboral. També s'ha parlat en aquest sentit dels recursos facilitadors de la conciliació de la vida laboral i familiar que són escassos al municipi (escoles bressol, altres iniciatives...)
- Tenint en compte aquests condicionants de temps per al desenvolupament professional i l'accés a l'ocupació, són moltes les dones que es troben en



situació de **vulnerabilitat social** que té conseqüències en l'estat de salut psíquica i també física de les dones.

- Existència d'una **bona coordinació entre el Servei de Salut Pública municipal i el CIRD**. Aquesta coordinació es valorada molt positivament tant des d'Igualtat com des del propi servei de salut.
- **167 dones ateses en el marc del programa Dona x dona**, destinat a dones treballadores del sexe comercial que es va desenvolupar des del Departament de Salut Pública de l'Ajuntament de Granollers
- **La majoria són dones immigrades**, amb situació irregular, desconeixement del català, amb poca xarxa social, i fills al seu càrrec amb **necessitats d'atenció i adquisició d'hàbits laborals, competències professionals** per tal d'accedir al mercat laboral.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p><b>Bona coordinació entre serveis:</b> Igualtat, Salut Pública, per implementar accions de prevenció a l'entorn escolar.</p> <p><b>Valoració positiva dels programes i accions</b> desenvolupades</p>	<p><b>Formació, sensibilització i accions</b> de suport <b>pràctiques (eines)</b> per contemplar la perspectiva de gènere als equips professionals de salut.</p> <p><b>Dades d'atenció desagregades per sexe.</b></p> <p><b>Atenció a la salut mental i psíquica</b> de les dones: grans, immigrades, en situació de vulnerabilitat social (dones soles amb càrregues familiars i escassos recursos econòmics)</p> <p>Foment de l'ocupació, desenvolupament d'hàbits laborals, professionalització com eina de millora de la salut personal en <b>col·lectius de dones en situació de vulnerabilitat social.</b></p>

## EIX 7. PROMOCIÓ DE LA SALUT DE LES DONES

**Línia 7.1. Foment d'hàbits de vida saludable al llarg de tot el cicle biològic per a la millora de la salut de les dones**

**Objectiu general:** Contribuir a que les persones puguin gaudir d'una bona qualitat de vida en relació al seu estat de salut entesa des d'una perspectiva Integral (física, emocional, etc.)

ACCIONS- CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>7.1.1 Potenciar la prevenció i promoció de la salut des d'una perspectiva de gènere</b>					
Planificació d'activitats esportives per a dones: activitats extraescolars amb perspectiva de gènere; dones grans...	■	■	■	■	En actiu
Tallers i Xerrades sobre hàbits alimentaris, sexualitat, gestió del temps, prevenció estrès...adreçats a dones	■	■	■	■	En actiu
Realització de tallers de sensibilització adreçats a nois/noies dels centres d'ensenyament de la ciutat amb el programa sexualitat (ASSIR); alimentació, Salut emocional, prevenció drogoaddicció, relacions interpersonals, autoestima...	■	■	■	■	En actiu
Programes d'atenció integral adreçats a col·lectius de dones en situació de vulnerabilitat social (prostitució, drogoaddicció...)		▶	■	■	Programa pilot

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Nombre tallers i accions de prevenció per tipologia i col·lectiu participant	<b>RESPONSABLE</b>	Salut, Serveis Socials i Igualtat
Avaluació continua tallers i accions de sensibilització	<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió Igualtat
Nombre d'accions /programes integrals de prevenció adreçats a dones en situació de vulnerabilitat social	<b>FONS FINANÇAMENT</b>	Diputació Barcelona Igualtat, ICD, salut

## EIX 7. PROMOCIÓ DE LA SALUT DE LES DONES

### Línia 7.2. Promoció de la salut integral des d'una perspectiva de gènere

**Objectiu general:** Incorporar de manera progressiva la perspectiva de gènere als serveis de salut i d'atenció a persones (serveis socials) mitjançant la capacitat i la planificació dels serveis

ACCIONS- CALENDARI	2012	2013	2014	2015	RESULTATS
<b>7.1.2. Promoció de la salut integral des d'una perspectiva de gènere</b>					
Elaboració memòries serveis socials i salut desagregades per sexe		▶	■	■	Memòries desagregades
Formació als equips professionals de l'àmbit de la salut amb perspectiva de gènere	▶	■	■	■	Accions formació
Realització de campanyes de sensibilització i informació específiques sobre temes de salut i dones: Diades internacionals i altres accions (revisió i innovació)	■	■	■	■	Campanyes
Incorporació de la perspectiva de gènere a les estratègies de prevenció de les conductes addictives- pla local de drogues		▶	■	■	Pla drogues amb perspectiva de gènere
Formació als equips professionals, tant de les administracions públiques (serveis socials) com entitats col·laboradores de l'ajuntament (entitats socials), sobre la inclusió de la perspectiva de gènere, de manera transversal, a les actuacions i programes de serveis socials	▶	■	■	■	Informació i sensibilització

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Nombre memòries i aplicatius amb dades desagregades	<b>RESPONSABLE</b>	Salut, Serveis Socials i Igualtat
Nombre i col·lectiu participant accions prevenció	<b>COORDINACIÓ</b>	Comissió Igualtat
Nombre i col·lectiu destinatari accions sensibilització	<b>FONS FINANÇAMENT</b>	Diputació Barcelona Igualtat, ICD, salut
Nombre i tipologia d'accions formatives professionals		

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

## ALGUNES CONSIDERACIONS FINALS

Per a què la concreció i materialització del II Pla local de gènere de Granollers, pugui assolir els seus objectius contribuint a la construcció col·lectiva d'una ciutat més igualitària per dones i homes,

## No podem oblidar que:

Els requeriments de base per aconseguir una bona implementació del Pla d'Igualtat de Gènere, han de basar-se en:

- **Voluntat política i compromís** al nivell més alt de la presa de decisions: la igualtat d'oportunitats de dones i homes ha de ser un requeriment quotidià i una prioritat política.
- **Sensibilització** en igualtat de gènere de totes les persones implicades i destinàries del pla.
- Disposició de **recursos econòmics, de temps, de capacitat tècnica i política**
- **Disposició d'informació i dades:** mitjançant la construcció d'instruments adients per a recollir les diferents realitats que ens envolten
- **Recollida i elaboració de materials** formatius, i d'informació i sensibilització que donin les claus d'enteniment i capacitat d'intervenció.
- **Proporcionar mètodes, tècniques i eines** per integrar la dimensió de gènere de manera transversal a la gestió quotidiana de les polítiques municipals.
- **Difusió i valorització** dels aspectes de la igualtat de gènere com importants des del punt de vista de projecció i de rendibilitat dels esforços invertits
- **Incorporar actuacions específiques en matèria d'igualtat** per a combinar el *mainstreaming* amb accions positives (enfocament dual)

La implementació consisteix en executar cada una de les accions que hem establert en el Pla, i per assegurar una bona implementació cal:

- Establir uns **mecanismes de seguiment i avaluació** que ens assegurin els millors resultats.
- Que les **comissions d'igualtat** siguin el mecanisme dinamitzador i de seguiment del seu desplegament operatiu
- Disposar d'un conjunt d'eines que garanteixin el correcte desenvolupament del pla de treball, la seva supervisió, correcció i/o adaptació durant la seva implementació.
- Reunions periòdiques d'evolució del procés com element imprescindible de comunicació, supervisió i adaptació en cas necessari.

Volem agrair a totes les persones que han participat en la fase de diagnòstic i procés de definició i concreció de les accions que finalment recull el II Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania, les seves aportacions i propostes d'actuació.

D'altra banda, animar a les persones que formaran part de les **comissions d'igualtat** que es crearan, en el seu rol de dinamització i coordinació del desplegament futur de les accions previstes, tot destacant el repte que assumeixen per fer efectiu el canvi necessari en les formes de fer polítiques incorporant la perspectiva de gènere de manera transversal. Aquestes comissions tenen previst crear-se a tres nivells: polític, caps de servei i/o personal directiu, i personal tècnic, amb l'objectiu de treballar transversalment amb la totalitat de l'estructura de l'ajuntament i fer efectiva la seva implementació en tots nivells.

## PARTICIPACIÓ PERSONAL AJUNTAMENT

Persones entrevistades:

Ma. del Mar Sánchez	Regidora del Pla per a la Igualtat
Francesc Martínez	Director de Benestar Social (CIRD, Salut Pública i Serveis Socials)
Jordi Tàboas	Director de Servei de Promoció Econòmica
Dolors Portero	Cap de Servei de Cultura
Liboria Luna	Cap de Servei d'Educació
Ma. José Pareja	Cap de Serveis Socials
Anna Nadal	Cap de Servei de Salut Pública
Ricard Causa	Cap de Servei de Mobilitat
Jordi Romea	Cap de Servei d'Esports
Xavier Acosta	Cap de Servei d'Urbanisme
Ma. Eugènia Marín	Agent d'Igualtat CIRD (Centre d'Informació i Recursos per a Dones)

## PARTICIPACIÓ ENTITATS DE LA CIUTAT

Àrea i/o servei	Entitat	Nom i cognoms	Càrec
Salut Pública	PASSIR Granollers	Dolors Guix	Coordinadora (llevadora)
Cultura	Associació Cultura Granollers	Montserrat Homs	
Cultura	Grup de teatre amateur ACTE QUATRE	Olga Pey	
Esports	Club Bàsquet Granollers	Gabi Bote	Directiu
Esports	Associació Granollers Esportiva (Badminton)	Guadalupe Burgos Sánchez	Directiva, jugadora i tècnica

<b>Esports</b>	Associació Esportiva Carles Vallbona (directiu)	Joan Carles Marín	Directiu
<b>CIRD</b>	Taula d'Igualtat d'Oportunitats de Granollers	M. del Mar González	
<b>CIRD</b>	Taula d'Igualtat d'Oportunitats de Granollers	Fatiha El Mouali	
<b>CIRD</b>	Taula d'Igualtat d'Oportunitats de Granollers	Maria González	
<b>Comerç</b>	Associació de Comerç Gran Centre Granollers	Jordi Quero	Vocal
<b>Servei d'Inserció/Ocupació</b>	GEDI SCCL	Gemma Vallès Grau	Coordinadora al territori
<b>Mobilitat</b>	Membre del Consell de la Mobilitat i té una empresa de viatges d'autocar (Deumal)	Montse Bosch	